

Guía para el uso del lenguaje inclusivo

Barcelona, 14 de mayo de 2026

Índice

Guía para el uso del lenguaje inclusivo	3
1. Marco lingüístico	3
2. Marco normativo	4
3. Ámbito de aplicación.....	5
4. Principios generales de uso del lenguaje	5
5. Estrategias lingüísticas para un uso inclusivo del lenguaje	6
6. Revisión lingüística y traducciones	8
7. Recogida de datos en encuestas y documentación institucional	9
8. Orientaciones para la actividad investigadora	10
9. Actualización y seguimiento	14
Anexo I – Orientaciones prácticas en el ámbito universitario	14
Anexo II – Glosario de términos	16
Referencias.....	17

Guía para el uso del lenguaje inclusivo

1. Marco lingüístico

Cada lengua dispone de sus propios mecanismos para articular la referencia genérica. El catalán y el español son lenguas románicas en las que el género gramatical masculino cumple una doble función: por una parte, designa el sexo masculino en sentido estricto (valor específico); por otra, actúa como género no marcado, con capacidad de referirse a un colectivo mixto o a una persona indeterminada con independencia de su sexo (valor genérico o inclusivo). Esta asimetría entre el género marcado (femenino) y el genérico o no marcado (masculino) constituye una propiedad estructural compartida por las principales lenguas románicas y no implica, desde el punto de vista estrictamente gramatical, una valoración semántica.

Esta posición está sostenida por las principales autoridades normativas de ambas lenguas. La Real Academia Española (RAE) ha descrito el masculino como término no marcado dentro del sistema gramatical en la Nueva gramática de la lengua española (RAE & Asociación de Academias de la Lengua Española [ASALE], 2009), criterio reiterado en el Informe sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas (RAE, 2020) y en la Nota institucional de febrero de 2024 sobre las Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje en la Administración parlamentaria (RAE, 2024), donde reafirma el carácter estructural del uso genérico del masculino desde el punto de vista lingüístico.

En la misma línea, la Sección Filológica del Institut d'Estudis Catalans (IEC), en su documento "El llenguatge inclusiu: compatibilitat dels recursos estilístics dels usos no sexistes amb la normativa lingüística" (IEC, 2023), señala que en catalán el masculino es el género no marcado o genérico y puede utilizarse para referirse genéricamente a grupos o individuos tanto de sexo masculino como de sexo femenino, en coherencia con la Gramàtica de la llengua catalana (IEC, 2016), que reconoce este funcionamiento como propio del sistema gramatical catalán.

A diferencia del catalán y del español, el inglés utiliza mayoritariamente el género neutro en los sustantivos y mantiene la distinción en los pronombres personales. Las Naciones Unidas (s. f.), en sus Gender-inclusive language guidelines, recomiendan evitar sustantivos con marcas de género innecesarias, utilizar términos neutros como Chair, Staff o Faculty, y emplear el singular they para referirse a personas indeterminadas. Esta práctica está recogida en el Publication Manual of the American Psychological Association (APA, 2020), en el MLA Handbook (Modern Language Association [MLA], 2021) y está documentada por el Oxford English Dictionary (Oxford University Press [OUP], 2021) como uso histórico y consolidado en la lengua escrita contemporánea.

En el ámbito de las publicaciones científicas internacionales, grandes editoriales como Elsevier, Springer Nature, Taylor & Francis o Wiley incorporan directrices de inclusive language en sus guías para autores, recomendando evitar términos profesionales marcados por género y formulaciones potencialmente excluyentes. Estas pautas forman

parte de los estándares de publicación académica internacional y resultan particularmente relevantes en el contexto universitario, donde la actividad investigadora y la proyección internacional constituyen elementos esenciales.

El uso del lenguaje en el ámbito universitario no se circunscribe únicamente a las propiedades gramaticales de cada sistema lingüístico. La actividad institucional de las universidades se encuentra vinculada tanto al marco jurídico en materia de igualdad y no discriminación como a los estándares internacionales de comunicación académica, lo que condiciona las decisiones sobre el uso del lenguaje más allá de su corrección gramatical estricta.

La corrección gramatical de una forma no agota su dimensión comunicativa, que depende también del contexto institucional, académico y social en el que se emplea la lengua. En este sentido, las instituciones mencionadas avalan el uso de recursos estilísticos que permitan visibilizar a las mujeres cuando así se considere oportuno, siempre que dichos recursos sean compatibles con la normativa lingüística y no generen problemas de ambigüedad, fluidez o complejidad.

En consecuencia, la presente Guía ofrece orientaciones para el uso del lenguaje institucional coherentes con el marco normativo en materia de igualdad y con los estándares de comunicación académica internacional, proponiendo expresiones acordes con las exigencias de claridad, rigor y respeto institucional, en las tres lenguas de trabajo de la universidad.

2. Marco normativo

El presente marco normativo constituye el contexto jurídico en el que se inscribe la elaboración y aplicación de esta Guía. Las normas que se enumeran a continuación establecen obligaciones y principios en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, no discriminación y respeto a la diversidad, que resultan aplicables al ámbito universitario y orientan las políticas institucionales en materia de comunicación, organización y actividad académica. Estas normas resultan también aplicables a entidades privadas que prestan servicios al público, como es el caso de las universidades privadas.

2.1. Normativa estatal

- Constitución Española (BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007).
- Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo (BOE núm. 70, de 22 de marzo de 2023).
- Ley 15/2022, de 12 de julio (BOE núm. 167, de 13 de julio de 2022).
- Ley 4/2023, de 28 de febrero (BOE núm. 51, de 1 de marzo de 2023), y Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre (BOE núm. 242, de 9 de octubre de 2024).

- Directiva (UE) 2023/970¹ del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023 (DOUE L 132, de 17 de mayo de 2023).

2.2. Normativa catalana

- Llei 17/2015, de 21 de juliol (DOGC núm. 6919, de 23 de juliol de 2015).
- Llei 19/2020, de 30 de desembre (DOGC núm. 8303, de 31 de desembre de 2020).
- Llei 13/2025², de 29 de desembre (DOGC núm. 9574, de 31 de desembre de 2025).

3. Àmbit de aplicació

La Guia es aplicable a toda la documentació acadèmica (guías docentes, programes, actas), administrativa, convocatorias, comunicació institucional interna y externa, redes sociales oficiales y publicaciones institucionales. En documentos externos no modificables, se aplicarán los criterios de esta Guía en la comunicación que los acompañe.

El siguiente cuadro recoge la responsabilidad que sobre diferentes tipos de documentos tienen diferentes colectivos.

Colectivo	Responsabilidad principal
PDI	Guías docentes, materiales académicos y comunicación con el alumnado.
PTGAS	Documentación administrativa, formularios y comunicación institucional.
Órganos de Gobierno	Convocatorias, actas, resoluciones y comunicaciones oficiales
Unidad de Igualdad	Órgano de referencia y asesoramiento técnico para toda la comunidad universitaria.

4. Principios generales de uso del lenguaje

En la comunicación institucional de la Universidad se procurará un uso del lenguaje que sea claro, correcto desde el punto de vista lingüístico y respetuoso con el principio de igualdad y no discriminación. Para ello, se proponen los siguientes criterios generales:

¹ La Directiva 2023/970 regula la igualdad retributiva. Se incluye como referente del marco europeo de igualdad en el que se inscribe esta Guía, aunque su objeto específico sea la brecha salarial

² La Llei 13/2025 obliga a incluir la opción “no binario” en formularios y a utilizar el nombre sentido en las comunicaciones institucionales, en coherencia con los criterios de esta Guía.

- Favorecer, cuando resulte adecuado en el contexto comunicativo, estrategias lingüísticas que visibilicen a mujeres y hombres.
- Procurar que la aplicación de estrategias inclusivas no comprometa la claridad, la economía expresiva ni la naturalidad del lenguaje.
- Priorizar fórmulas neutras, colectivas o abstractas cuando estas permitan una redacción más clara y natural.
- Garantizar la claridad del mensaje, la corrección lingüística y la seguridad jurídica de los textos.
- Respetar la identidad de las personas.
- Mantener coherencia terminológica y estilística dentro de cada documento.
- Procurar simetría en el tratamiento lingüístico de las personas: si se menciona a unas por su nombre, cargo o profesión, deberá aplicarse el mismo criterio a las demás.

4.1. Criterio específico para documentos normativos

En disposiciones reglamentarias, estatutarias o disciplinarias, cuando no existan estrategias inclusivas ágiles —como cambios de redacción o el uso de palabras colectivas o no marcadas— se usará el masculino como genérico gramatical, con el fin de garantizar la claridad del texto y la seguridad jurídica, en coherencia con la técnica normativa habitualmente utilizada en el ámbito universitario.³

Excepcionalmente, en disposiciones cuyo objeto regule específicamente cuestiones relacionadas con la igualdad, podrán emplearse desdoblamientos cuando resulte necesario para visibilizar expresamente la presencia de las mujeres.

5. Estrategias lingüísticas para un uso inclusivo del lenguaje

Los apartados anteriores han establecido el marco normativo y los principios generales que orientan el uso del lenguaje institucional. La elección de una estrategia u otra dependerá del tipo de documento, del contexto comunicativo y del grado de formalidad del documento. Para facilitar su aplicación práctica, a continuación, se describen estrategias lingüísticas basadas en los recursos propios de cada lengua que permiten formular textos de manera inclusiva sin comprometer la claridad, la corrección gramatical ni la fluidez.

³ Este criterio sigue las instrucciones de otras universidades catalanas, que además establece que no es necesario incorporar una cláusula interpretativa adicional en los textos normativos que usen el masculino gramatical como forma no marcada.

Estas estrategias tienen carácter orientativo, priorizando en todo caso las reformulaciones más naturales —sustantivos colectivos, términos epicenos o construcciones impersonales— sobre el desdoblamiento sistemático, y procurando mantener la coherencia terminológica y el respeto a la normativa lingüística de cada lengua.

5.1. Referencias a personas determinadas (identificables)

Se aplica cuando nos referimos a personas concretas, cargos específicos o en el trato personal directo.

Estrategia	Castellano / Catalán	Ejemplo	English
Cargos	Uso del cargo en femenino o masculino, según quien lo ocupe.	La rectora / el rector La degana / el degà.	The Rector The Dean.
Nombres	Escribir los nombre y apellidos completos y evitar el uso de iniciales en citas académicas.	García, Júlia Martínez, Marc	Full names in citations.
Tratamiento	Se recomienda utilizar Sra. y evitar Srta. para no marcar el estado civil.	Sra. García Sr. Martínez.	Ms. (estándar) Mx. (neutro).
Cargo institucional	Uso de denominaciones institucionales	La dirección del departamento La direcció del departament	Head of the department

5.2. Estrategias para referirse a personas indeterminadas

Se aplica para redactar de forma neutra cuando nos referimos a grupos de personas no determinadas.

Estrategia	Castellano	Catalán	English
Sustantivo colectivo	El alumnado, El profesorado, El personal, La comunidad universitaria, La comunidad científica.	L'alumnat, El professorat, El personal, La comunitat universitària. La comunitat científica	Students, Faculty, Staff, Academic Community. Scientific community
Sustantivo epiceno	La persona interesada, quien, cualquiera, la parte.	La persona interessada, qui, qualsevol, la part.	The applicant, whoever, any person.
Reformulación sintáctica	Pasiva refleja: "se debe presentar" Infinitivo: "es necesario presentar" Omisión de agente: "habrá un debate" Adjetivo sin marca: "desempleo juvenil"	Passiva reflexa: "s'ha de presentar" Infinitiu: "és necessari presentar" Omissió d'agent: "hi haurà un debat" Adjectiu sense marca: "atur juvenil"	Passive voice: "the form must be submitted" Infinitive: "it is necessary to submit" Singular they: "the applicant must submit their form" Gender-neutral terms: "youth unemployment"
Desdoblamientos	Las profesoras y los profesores. Uso acotado: saludos, títulos, documentos con intención explícita de visibilización.	Les professores i els professors. Ús limitat als mateixos contextos.	Women and men Use sparingly.
Recursos tipográficos	Barra o paréntesis admitidos con carácter limitado: El/La Director/a, el/la auditor(a).	El/La Director/a. Ús limitat a càrrecs genèrics.	Chair/Chairperson, Director/Director (limited use).

⚠ Fórmulas no recomendadas	
alumn@s, alumnxs o alumn*s	Por corrección lingüística y razones de accesibilidad digital (estándares WCAG 2.1), no se emplearán . Estas fórmulas no están reconocidas por ninguna autoridad normativa (RAE, IEC, ni Naciones Unidas).
Barras o paréntesis	El uso de barras o paréntesis (director/a, profesor/a) debe emplearse de forma limitada en formularios o documentos administrativos, y se evitará su uso en textos continuos por afectar a la fluidez de la lectura.

5.3. Estrategias de transformación integral

El siguiente cuadro muestra cómo combinar diversas estrategias en un mismo párrafo para mantener la fluidez.

Redacción tradicional	Redacción recomendada
El alumno que desee solicitar la beca deberá presentar su solicitud personalmente al director del departamento	La persona que desee solicitar la beca deberá presentar la solicitud personalmente ante la dirección del departamento

5.4. Flexibilidad y contexto

Las estrategias propuestas pueden combinarse entre sí y deberán aplicarse atendiendo siempre al contexto comunicativo. El objetivo es alcanzar un equilibrio entre la visibilización y la agilidad del texto institucional, evitando repeticiones innecesarias que dificulten la comprensión.

5.5. Información complementaria

Para resolver dudas sobre la forma femenina o neutra de las denominaciones de profesiones, cargos y titulaciones, puede consultarse:

- el Diccionario de la lengua española (DLE) de la Real Academia Española: <https://dle.rae.es>
- el Diccionari de la llengua catalana (DIEC2) del Institut d’Estudis Catalans: <https://dlc.iec.cat>
- el Oxford English Dictionary (OED): <https://www.oed.com>
- el Merriam-Webster Dictionary: <https://www.merriam-webster.com>
- las Inclusive Language Guidelines de APA Style: <https://apastyle.apa.org/style-grammar-guidelines/bias-free-language>
- la base terminológica IATE – Interactive Terminology for Europe: <https://iate.europa.eu>

6. Revisión lingüística y traducciones

En los procesos de revisión lingüística o traducción de documentos institucionales, académicos o de investigación, se procurará mantener la coherencia con los criterios establecidos en la presente Guía, respetando en todo caso la normativa gramatical propia

de cada lengua y los manuales de estilo aplicables en el contexto de destino (como los referenciados en esta Guía para el ámbito académico internacional: APA, MLA, entre otros), así como los específicos de cada convocatoria, revista científica o programa europeo.

Las adaptaciones lingüísticas deberán atender a los estándares editoriales y académicos vigentes en cada ámbito, evitando introducir modificaciones que alteren el sentido jurídico del texto original o generen incoherencias terminológicas entre las distintas versiones lingüísticas.

Cuando existan dudas sobre la aplicación de estrategias inclusivas en procesos de revisión o traducción, podrá solicitarse asesoramiento a la Unidad de Igualdad.

7. Recogida de datos en encuestas y documentación institucional

En los instrumentos de recogida de datos elaborados por la Universidad (encuestas, cuestionarios, formularios, estudios internos, diagnósticos institucionales, u otros instrumentos de recogida de información), la variable de referencia que deberá recogerse es el sexo. Esta prioridad responde a dos fundamentos concurrentes: el principio de minimización de datos establecido en el artículo 5.1.c) del RGPD, conforme al cual los datos personales serán adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados; y la obligación de garantizar el seguimiento de las brechas de igualdad conforme al ordenamiento jurídico vigente. En este sentido, la variable sexo se recogerá mediante las siguientes categorías:

1. Mujer
2. Hombre
3. Prefiero no responder

Con carácter general, no será necesario recoger la variable género, salvo que la finalidad específica del instrumento lo requiera y esté expresamente justificada. En caso de que fuera necesario, esta variable se recogerá de forma separada de la del sexo, con justificación explícita de la finalidad del tratamiento y base jurídica adecuada conforme al artículo 9 del RGPD. Para el diseño de estos instrumentos, deberá solicitarse asesoramiento previo a la Unidad de Igualdad, que lo analizará con los órganos competentes en materia jurídica y de protección de datos de la universidad. En caso de que la solicitud sea conforme con la normativa aplicable, se describirán las dos variables separadas mediante las siguientes categorías:

Sexo (variable de referencia obligatoria)

1. Mujer
2. Hombre
3. Prefiero no responder

Género (cuando la finalidad del instrumento lo justifique metodológicamente y sea conforme con la normativa aplicable)

1. Mujer
2. Hombre
3. No binario
4. Prefiero no responder

Esta prioridad se fundamenta en el siguiente marco legislativo:

- La Ley Orgánica 3/2007, art. 20.a), obliga a incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas y encuestas orientadas a garantizar la integración de la perspectiva de género.
- La Ley Orgánica 2/2023, del Sistema Universitario (LOSU), incorpora la perspectiva de género como principio transversal de la actividad universitaria.
- La Ley 4/2023, que reconoce el derecho a la autodeterminación de la identidad de género, derecho que debe armonizarse con el mantenimiento de estadísticas desagregadas por sexo que permitan identificar y combatir la discriminación estructural de las mujeres.
- La Llei 9/2022, de la Ciència de Catalunya, y la Estratègia d'igualtat de gènere en la ciència (EIGEC) establecen que la recogida, el tratamiento y la difusión de los datos del sistema de investigación deben ser desagregados por sexo.
- El RGPD, artículo 9, establece que los datos de identidad de género pueden constituir datos de categoría especial cuando permitan inferir información relativa a la vida u orientación sexual, cuyo tratamiento requiere base jurídica específica y justificación metodológica.⁴

8. Orientaciones para la actividad investigadora

Las personas que desarrollan actividad investigadora en el marco de la Universidad deben ajustar el diseño metodológico de sus estudios al marco legislativo aplicable, a las exigencias de las convocatorias de financiación y a los estándares de publicación científica. Estas exigencias pueden requerir la consideración del sexo y la integración de la perspectiva de género en la investigación. Cuando estas variables formen parte del diseño del estudio, deberán recogerse y analizarse como variables diferenciadas e independientes de acuerdo con los siguientes criterios:

⁴ Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía, Dictamen 2/2020, de 17 de agosto. AEPD, Gabinete Jurídico, Informe N/REF: 0007/2021.

Sexo (variable obligatoria cuando el estudio implique la recogida de datos personales de participantes):

1. Mujer
2. Hombre
3. Prefiero no responder

Género (cuando las exigencias de la convocatoria de financiación, los estándares de publicación de la revista o la normativa aplicable al estudio lo requieran expresamente, con base jurídica adecuada conforme al artículo 9 del RGPD):

1. Mujer
2. Hombre
3. No binario
4. Prefiero no responder

Cuando existan dudas sobre la aplicación de la perspectiva de género en el diseño metodológico de un estudio o en la preparación de una solicitud de financiación, podrá solicitarse asesoramiento a la Unidad de Igualdad.

El diseño metodológico de la investigación universitaria se encuentra condicionado no solo por la normativa general en materia de igualdad expuesta en el apartado 2, sino también por los marcos regulatorios y estándares científicos específicos del sistema de investigación. A continuación, se recogen las principales referencias normativas y técnicas aplicables en este ámbito.

8.1. Marco legislativo

- **Ámbito europeo.** La Comisión Europea distingue explícitamente entre sex (características biológicas) y gender (construcción sociocultural) en todos sus marcos de investigación, distinción que deberá respetarse en el diseño metodológico de los estudios. La Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, refuerza la obligación de disponer de datos desagregados por sexo en el ámbito de la igualdad retributiva.
- **Ámbito estatal.** La Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en su redacción dada por la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, establece en su disposición adicional 13.^a que el Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad. La Ley Orgánica 1/2023, de salud sexual y reproductiva, establece que la formación e investigación en ciencias de la salud incorporará la perspectiva de género e interseccional en los programas curriculares.
- **Ámbito catalán.** La Llei 9/2022, de la ciència de Catalunya, establece la perspectiva de género como eje transversal del sistema catalán de investigación e innovación. La EIGEC desarrolla este mandato con objetivos estratégicos específicos, entre ellos la incorporación de la dimensión de género en las convocatorias de financiación y en la metodología de los proyectos. El Pla de Salut

de Catalunya 2021-2025 incorpora la perspectiva de género y la interseccionalidad como ejes transversales con indicadores desagregados por sexo en el ámbito de la investigación sanitaria.

8.2. Convocatorias de investigación

- **Europeas.** En proyectos acogidos al programa Horizon Europe, la integración de la gender dimension es un requisito obligatorio a lo largo de todo el ciclo de investigación. Los Gender Equality Plans (GEP), exigidos como criterio de elegibilidad a las instituciones de educación superior, deben contemplar la recogida y seguimiento de datos desagregados con reporte anual de indicadores. Esta misma exigencia se aplica a las convocatorias del European Research Council (ERC) y a las Marie Skłodowska-Curie Actions (MSCA).⁵
- **Nacionales.** La Agencia Estatal de Investigación (AEI) exige, en todas sus convocatorias, la integración de la perspectiva de género en el diseño, la metodología y el análisis de los proyectos, con especial atención a la recogida de datos desagregados por sexo. Esta exigencia tiene su base legal en la Ley 17/2022 y en el Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación (PEICTI) 2024-2027, que incorpora la igualdad de género como elemento catalizador transversal.⁶
- **Catalanas.** Las convocatorias de la Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca (AGAUR) y del Departament d'Igualtat i Feminismes exigen perspectiva interseccional y datos desagregados por sexo en los proyectos de investigación, en coherencia con los objetivos de la EIGEC.

8.3. Estándares de publicación científica internacional

Las principales editoriales científicas han adoptado las directrices Sex and Gender Equity in Research (SAGER) como estándar de publicación. Nature Portfolio (desde 2022), Elsevier, Cell Press y The Lancet (desde 2023, en más de 2.300 revistas) y el BMJ exigen que los autores declaren cómo se han considerado el sexo y el género en el diseño del estudio, que los datos se presenten desagregados cuando hayan sido recogidos, y que ambas variables se distingan y justifiquen. En marzo de 2024, la Organización Mundial de la Salud (OMS) adoptó formalmente las directrices SAGER, elevando este estándar editorial a

⁵ European Research Executive Agency. Gender in EU research and innovation. Horizon Europe. https://rea.ec.europa.eu/gender-eu-research-and-innovation_en

⁶ Agencia Estatal de Investigación. Nota informativa sobre evaluación de la integración de la perspectiva de género en la investigación. <https://www.aei.gob.es/ciencia-igualdad/evaluacion-integracion-genero-aei>

referencia de un organismo internacional de primer nivel, y recomienda distinguir entre sexo y género en la recogida y análisis de datos de salud cuando ello sea metodológicamente pertinente, dado que la confusión entre ambos conceptos puede dificultar la identificación de desigualdades en salud y la interpretación de los resultados de investigación.³ El International Committee of Medical Journal Editors (ICMJE) recomienda asimismo el reporte desagregado de sexo y género en todas las revistas adheridas a sus recomendaciones.⁷

8.4. Evaluación de la actividad investigadora

La perspectiva de género es un criterio de evaluación de la actividad investigadora del PDI tanto en el ámbito estatal como en el catalán. ANECA ha incorporado, mediante Resolución de 28 de febrero de 2024, la figura de persona experta en análisis de género en sus comisiones de acreditación ACADEMIA. AQU Catalunya, en su Acuerdo de la Comissió d'Avaluació de la Recerca (CAR) de diciembre de 2024, ha aprobado medidas para garantizar la igualdad en la evaluación del PDI. Ambas agencias se alinean con el Plan de Acción CoARA 2024-2027, que incorpora el género como principio transversal de la evaluación de la investigación.

8.5. Investigación en ciencias de la salud

En el ámbito de la investigación sanitaria, el sexo biológico es una variable clínica con implicaciones directas para el diagnóstico, la dosificación farmacológica y la epidemiología, y no puede sustituirse por la variable de identidad de género sin alterar la validez científica del estudio. La Ley 41/2002, de autonomía del paciente, y la Ley 16/2003, de cohesión y calidad del SNS, establecen que los sistemas de información sanitaria incluirán datos desagregados por sexo. La Ley Orgánica 1/2023 añade la obligación de incorporar la perspectiva de género e interseccional en la formación y la investigación en ciencias de la salud. En el ámbito internacional, la OMS ha desarrollado herramientas específicas para la integración del análisis de sexo y género en la investigación sanitaria, y su Health

⁷ Heidari, S. et al. (2016). Sex and gender equity in research: rationale for the SAGER guidelines and recommended use. *Research Integrity and Peer Review*, 1(2). <https://doi.org/10.1186/s41073-016-0007-6>. Integradas en las políticas editoriales de Nature Portfolio (desde 2022), Elsevier, Cell Press y The Lancet (desde 2023), así como en el BMJ. Adoptadas formalmente por la OMS en marzo de 2024. World Health Organization. (2023). Integrating gender into health research. <https://www.who.int/activities/integrating-gender-into-health-research>. ICMJE Recommendations: <https://www.icmje.org/recommendations/>

Inequality Data Repository prioriza datos desagregados por sexo para el seguimiento de las desigualdades en salud.⁸

9. Actualización y seguimiento

La presente Guía entrará en vigor tras su aprobación por el órgano competente de la Universidad y será objeto de revisión periódica cuando se produzcan cambios normativos o necesidades institucionales que así lo requieran.

Para garantizar su implementación efectiva y la mejora continua de la comunicación institucional, se establecen los siguientes criterios:

- Documentación de nueva creación: Los documentos generados a partir de la aprobación de esta Guía incorporarán, desde su inicio, los criterios establecidos en esta guía.
- Adaptación progresiva: Los formularios, plantillas, guías docentes, reglamentos y demás documentación institucional existente se adaptarán de manera gradual, aprovechando sus procesos ordinarios de revisión, actualización o sustitución.
- Coherencia en la revisión y traducción: En los procesos de revisión lingüística o traducción de documentos (institucionales, académicos o de investigación) se procurará mantener la coherencia con los criterios y estrategias lingüísticas establecidas en esta Guía.
- Se promoverá la sensibilización, acciones formativas y materiales de apoyo que se consideren necesarios para facilitar las orientaciones recogidas en este documento.

Anexo I – Orientaciones prácticas en el ámbito universitario

Los ejemplos que se recogen a continuación ilustran la aplicación práctica de las estrategias descritas en el apartado 5 a contextos habituales de la actividad universitaria.

Contexto de uso	Uso a evitar	Alternativa recomendada	English
Guías docentes	El alumno adquirirá...	El alumnado adquirirá...	Students will acquire...
Evaluación	El alumno que no supere...	Quien no supere la prueba...	Anyone who does not pass...

⁸ OMS. *Gender mainstreaming for health managers: a practical approach* (actualizado 2024). <https://www.who.int/tools/gender-mainstreaming-for-health-managers>

TFG / TFM	El tutor orientará al alumno.	La persona tutora orientará al estudiantado.	The tutor will guide their student (singular they).
Tribunales	El presidente del tribunal...	La presidencia del tribunal	The Chair of the panel...
Convocatorias PDI	El aspirante deberá presentar su CV.	La persona aspirante deberá presentar su CV.	Applicants must submit their CV.
Investigación	El investigador principal dirigirá...	La persona investigadora principal IP	The Principal Investigator (PI) will lead...
Formularios	Padre / Madre	Padre / Madre / Representante legal	Parent or legal guardian
Comunicación escrita	Estimados alumnos	Estimado alumnado Estimados estudiantes	Dear students
Comunicación Institucional General	Estimados alumnos	Estimada Comunidad Universitaria	Dear members of the university community
Redes sociales	Alumnos, os recordamos que...	Comunidad universitaria, os recordamos que...	Reminder to all members of our community...
Actos públicos	Bienvenidos a todos.	Os damos la bienvenida.	Welcome, everyone.
Firma de correos	Director del Departamento	Dirección del Departamento Director o Directora, según corresponda	Head of the Department

1. Ejemplo aplicado a textos normativos

En los textos normativos rige el criterio del apartado 4.1: se utilizará el masculino genérico como forma no marcada. Excepcionalmente, cuando existan estrategias inclusivas ágiles —como el uso de sustantivos colectivos o denominaciones institucionales— que no comprometan la claridad ni la seguridad jurídica, podrán emplearse como alternativa.

Redacción con masculino genérico (criterio 4.1)	Posible alternativa que no compromete la claridad y seguridad jurídica
El director de departamento será nombrado por el rector a propuesta del claustro. Ejercerá sus funciones durante cuatro años y podrá ser reelegido por una sola vez.	La dirección de departamento será nombrada por el rectorado a propuesta del claustro. Ejercerá sus funciones durante cuatro años y podrá ser reelegida por una sola vez.

2. Simetría en el tratamiento profesional

En la comunicación institucional se recomienda mantener criterios de tratamiento idénticos cuando se mencionan a varias personas en un mismo contexto, especialmente en relación con cargos, títulos académicos o responsabilidades profesionales. Este criterio contribuye a garantizar la precisión del texto y a evitar asimetrías en la representación de mujeres y hombres, de acuerdo con el principio de igualdad de trato establecido en la Ley Orgánica 2/2023 (LOSU).

En particular, conviene evitar formulaciones en las que unas personas son identificadas por su cargo o grado académico mientras que otras aparecen únicamente por su nombre propio u otras referencias no profesionales, ya que este tipo de construcciones puede reducir la claridad y la coherencia de la comunicación.

Como criterio orientativo de revisión, las Gender-inclusive language guidelines de Naciones Unidas proponen el test de inversión de género como herramienta para diagnosticar sesgos involuntarios, que consiste en comprobar si una expresión mantiene su coherencia y autoridad al invertir el género de las personas mencionadas. Cuando la inversión produce una formulación poco natural o reduce el peso profesional de alguna de las partes, puede ser indicio de una redacción asimétrica que conviene revisar.

Contexto	Asimetría / Simetría	Español / Catalán	English
Presentación de ponentes	uso asimétrico	Intervendrán el Dr. Pérez y la Sra. María García Intervindran el Dr. Pérez i la Sra. Maria García.	Dr. Smith and Ms. Mary Jones will present.
	simetría profesional	Intervendrán el Dr. Pérez y la Dra. García Intervindran el Dr. Pérez i la Dra. Garcia.	Dr. Smith and Dr. Jones will present.
Firmas de correo	uso asimétrico	Juan López, director / Ana, directora.	John Smith, director / Anne, Secretary.
	simetría profesional	Juan López, director / Ana Torrent, directora	John Smith, director / Anne Jones, director.
Citación académica	uso asimétrico	Según Martínez (2023) y la investigadora Elena Segons Martínez (2023) i la investigadora Elena	According to Martínez (2023) and researcher Elena...
	simetría profesional	Según Martínez (2023) y Torrent (2024) ... Segons Martínez (2023) i Torrent (2024) ...	According to Martínez (2023) and Torrent (2024) ...

Anexo II – Glosario de términos

El presente glosario recoge los términos técnicos empleados en esta Guía con el fin de facilitar su comprensión y aplicación. Las definiciones se ajustan al uso específico que cada término tiene en el ámbito lingüístico, jurídico e institucional en el que se enmarca el documento.

Término	Definición
Género gramatical	Categoría lingüística que clasifica los sustantivos y las palabras gramaticales que concuerdan con ellos en masculino y femenino.
Género social	Construcción sociocultural que asigna roles, expectativas y comportamientos a las personas en función del sexo percibido o asignado.
Sexo	Característica biológica que distingue a los seres humanos en función de sus rasgos sexuales. En el ámbito estadístico, jurídico e investigador se utiliza como variable de referencia para el análisis de desigualdades y el seguimiento de brechas de género.
Masculino genérico	Uso del masculino como forma genérica para referirse a colectivos mixtos o a personas indeterminadas. Se trata de una propiedad estructural de las lenguas española y catalana.
Sustantivo colectivo	Término que designa a un conjunto de personas sin marcar su sexo (alumnado, profesorado, personal). Constituye una de las estrategias recomendadas en esta Guía.
Sustantivo epiceno	Término con un único género gramatical que puede designar a personas de cualquier sexo (la persona, la parte, la víctima). Es frecuente en textos jurídicos y administrativos.
Desdoblamiento	Mención explícita de las formas masculina y femenina (los alumnos y las alumnas). Su uso debe ser moderado para no comprometer la claridad y la fluidez del texto y se desaconseja en textos normativos, conforme al criterio del apartado 4.1 de esta Guía

Lenguaje inclusivo	Conjunto de recursos y estrategias lingüísticas orientados a visibilizar a las mujeres, evitar expresiones discriminatorias y representar de forma equilibrada a todas las personas.
Nombre elegido	Nombre con el que una persona desea ser identificada en el trato personal. El nombre registral se mantendrá en los documentos en los que deba figurar la identidad jurídica oficial.
Identidad de género	Vivencia interna e individual del género tal y como cada persona la siente, que puede o no corresponder con el sexo biológico.
Perspectiva interseccional	Enfoque que reconoce la concurrencia de múltiples factores de desigualdad o discriminación, entre otros el sexo, el origen étnico, la diversidad funcional o la edad.
Singular they	Uso del pronombre they en inglés en singular para referirse a una persona de forma neutra. Estándar recogido por APA (2020), MLA (2021) y el Oxford English Dictionary (2021).

Referencias

- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- CRUE Universidades Españolas. (2020). *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la docencia universitaria*. <https://www.crue.org>
- Elsevier. (n.d.). *Use of inclusive language*. In *Guide for authors*. <https://www.elsevier.com/researcher/author/policies-and-guidelines/inclusion>
- Heidari, S., Babor, T., De Castro, P., Tort, S., & Curno, M. (2016). Sex and gender equity in research: Rationale for the SAGER guidelines and recommended use. *Research Integrity and Peer Review*, 1(2). <https://doi.org/10.1186/s41073-016-0007-6>
- Institut d'Estudis Catalans. (2016). *Gramàtica de la llengua catalana*. IEC.
- Institut d'Estudis Catalans. (2023). *El llenguatge inclusiu: compatibilitat dels recursos estilístics dels usos no sexistes amb la normativa lingüística*. Secció Filològica, IEC.
- Modern Language Association. (2021). *MLA handbook* (9th ed.). MLA.
- MLA Style Center. (2020). Using the singular *they*. Modern Language Association. <https://style.mla.org/using-the-singular-they/>
- Naciones Unidas. (n.d.). *Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en español*. <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>
- Oxford University Press. (2021). *Oxford English dictionary*. <https://www.oed.com>
- Real Academia Española. (2020). *Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas*. RAE.
- Real Academia Española. (2024). *Nota de la Real Academia Española sobre las "Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje en la Administración parlamentaria"*. RAE.
- Real Academia Española, & Asociación de Academias de la Lengua Española. (2009). *Nueva gramática de la lengua española*. Espasa.
- Springer Nature. (n.d.). *Inclusive language guide*. In *Global inclusion in research publishing*. <https://www.springernature.com/gp/policies/book-publishing-policies>
- Taylor & Francis Group. (n.d.). *Inclusive language guidelines*. In *Editorial policies*. <https://authorservices.taylorandfrancis.com/editorial-policies/inclusive-language/>
- Universitat de Barcelona. (2023). *Instrucció 1/2023 sobre l'ús del masculí genèric en documents normatius (refosa)*. Universitat de Barcelona.
- Wiley. (n.d.). *Inclusive language guidelines*. In *Author guidelines*. <https://authorservices.wiley.com/author-resources/Journal-Authors/Prepare/writing-for-wiley.html>
- World Health Organization. (2024). *Gender mainstreaming for health managers: A practical approach*. WHO. <https://www.who.int/tools/gender-mainstreaming-for-health-managers>