

# COMUNICACIÓN NO SEXISTA E INCLUSIVA EN INSTITUCIONES MUSEÍSTICAS: GUÍA DE ESTILO



Universitat  
Oberta  
de Catalunya

---

**Laura N. Cano Coca**

Máster Universitario en  
Periodismo y Comunicación  
Digital:

Datos y Nuevas Narrativas

17 de junio de 2022

Tutora: Sonia Herrera Sánchez  
TFM Profesionalizador

## Índice de contenidos:

<b>1. RESUMEN</b> .....	<b>1</b>
<b>2. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>2</b>
<b>3. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA</b> .....	<b>4</b>
<b>4. OBJETIVOS DEL TFM</b> .....	<b>4</b>
<b>5. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>5</b>
5.1. Consideraciones legales.....	6
5.2. Representatividad de las mujeres en el contexto artístico y museológico español.....	7
5.3. Consideraciones de comunicación en instituciones museísticas....	11
<b>6. DESARROLLO DEL MANUAL/GUÍA DE ESTILO PARA UNA COMUNICACIÓN NO SEXISTA E INCLUSIVA EN MUSEO</b> .....	<b>12</b>
<b>7. EL SEXISMO LINGÜÍSTICO</b> .....	<b>13</b>
<b>8. DETECTAR Y CORREGIR EL USO DEL LENGUAJE SEXISTA Y/O DISCRIMINATORIO EN LA COMUNICACIÓN MUSEÍSTICA</b> .....	<b>14</b>
8.1. En referencia a las mujeres .....	15
8.2. En referencia a las discapacidades .....	16
8.3. En referencia a la diversidad cultural.....	17
8.4. En referencia a los colectivos LGTBI+.....	18
<b>9. RECURSOS Y ALTERNATIVAS PRÁCTICAS PARA UNA COMUNICACIÓN NO SEXISTA E INCLUSIVA</b> .....	<b>18</b>
A) Desdoblamientos .....	19
B) Uso de sustantivos genéricos, colectivos o epicenos: .....	19
C) Uso de perífrasis y expresiones compuestas .....	20
D) Nombrar las profesiones, cargos, oficios, etc., de acuerdo con el sexo de la persona de referencia y sustantivos colectivos: .....	20

E) Explicaciones y especificaciones expresas.....	20
F) Uso de pronombres y determinantes sin género u omisión de ellos	20
G) Conjugación impersonal .....	21
H) Diagonales y arrobas .....	21
I) Uso de la “e” .....	22
J) Otras expresiones y elementos lingüísticos sexistas a evitar .....	22
<b>10. COMENTARIO DE EJEMPLOS REALES.....</b>	<b>23</b>
<b>11. CONCLUSIONES.....</b>	<b>26</b>
<b>12. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>27</b>

## 1. RESUMEN

Los museos son instituciones dedicadas a la conservación, estudio, conocimiento, custodia, difusión y comunicación de nuestro legado cultural. Es por este motivo que están al servicio de la sociedad y son agentes activos en la creación de identidad, historia y cultura de las comunidades en que se emplazan, y de todas aquellas personas a las que alcance su influencia. En España, el estudio de diversos museos ha revelado una realidad que ya se sospechaba: se sigue comunicando de forma sexista y discriminatoria. Este proyecto, pues, ofrece una guía para que las instituciones museísticas nacionales, y todas aquellas que lo encuentren aplicable, adopten un lenguaje no sexista e inclusivo en su comunicación, tanto digital como en conjunto, y que consigan ser, de esta forma, lugares verdaderamente democráticos.

**Palabras clave:** museos, lenguaje no sexista, inclusión, museología crítica, perspectiva de género.

**Abstrac:** Museums are institutions dedicated to the conservation, study, knowledge, custody, promotion and communication of our cultural legacy. As such, they are a public service for society and are also active agents in the creation of the identity, history and culture of the communities in which they are located, and of all those who are influenced by them. In Spain, the study of different museums has revealed a reality that was already suspected: they continue to communicate in a sexist and discriminatory way. This project, therefore, offers a guide for museum institutions in Spain, and all those countries that consider it appropriate, to adopt non-sexist and inclusive language in their communication, both digital and in general, and to become truly democratic places.

**Keywords:** museums, non-sexist language, inclusion, critical museology, gender perspective.

*Los museos son centros emisores de mensajes intencionados expresados a través de sus exposiciones, folletos, posters y de todos los actos y actividades que en ellos se realizan. Hoy en día, nadie duda al considerar al museo como un medio comunicación.*

Marta García-Sampedro y Sue Gutiérrez Berciano

*El museo como espacio multicultural y de aprendizaje:*

*algunas experiencias inclusivas.*

## **2. INTRODUCCIÓN**

La institución museística, históricamente, ha estado vinculada con el poder, el colonialismo, el saber ilustrado y el coleccionismo con una total y absoluta perspectiva patriarcal y androcéntrica, por lo que desde los años 60 del siglo pasado, las teorías críticas en relación con el museo, basadas en los movimientos feministas, decoloniales o antirracistas, han venido poniendo en cuestionamiento a las instituciones en sí mismas y a sus modos de hacer de forma más concreta. Aunque estas teorías han sido significativas y han generado ciertos cambios de mentalidad, aún hoy no han provocado una verdadera transformación, quedando, lamentablemente en muchas ocasiones, en intentos estéticos de estar al corriente de las tendencias y los requerimientos que la sociedad exige, pero sin enraizarse en el ser mismo de la institución, como bien demuestra Sofía Ángela Albero Verdú en su tesis doctoral *La perspectiva de género en el ámbito educativo de los museos y centros de arte españoles* (2017) .

Por lo tanto, es urgente para que los museos tengan sentido hoy día, que no renieguen de su pasado, pero que sí fomenten una reflexión crítica sobre el mismo. Una revisión que, desde su posición y acervo, dé, como es parte de su esencia y misión, un servicio a la comunidad acorde con la sociedad actual.

Las revisiones de la crítica feminista han puesto el foco, en las primeras olas, en la inclusión de las mujeres artistas en la historia del arte general, y, como consecuencia de ello, en las exposiciones y actividades museísticas. Esta corriente viene representada por teóricas como Linda Nochlin, que en 1971 planteó la pregunta *Why have there been no great women artists?* (¿Por qué no han existido grandes mujeres artistas?) en un artículo de gran transcendencia.

Más tarde, en una segunda ola, cabe resaltar la labor teórica de Griselda Pollock, que ahondará en la necesidad de un cambio de paradigma que las teorías anteriores obviaban: no hay que incluir a las artistas mujeres en un relato, el histórico, ya que está perpetrado desde una visión absolutamente androcéntrica. Hay que revertirlo, desafiarlo. Para ello debemos provocar una revisión de la historia del arte (y de sus instituciones), que cambie los parámetros que han invisibilizado a la mujer y que se ajuste a esta nueva historia del arte, de mirada amplia e incluyente, en la que la mujer y sus creaciones estén inmersas de forma coherente.

En el ámbito español, historiadoras del arte, investigadoras y teóricas feministas, han encabezado esta lucha desde sus escritos teóricos, así como desde investigaciones, comisariados y proyectos prácticos.

Estrella de Diego, Patricia Mayayo, Marta Mantecón o Marian López F Cao, han removido los museos españoles invitando a la reflexión, la revisión de sus fondos y sus actividades, y propiciando una puesta en valor de la creación de las mujeres y de los feminismos, para conseguir unas instituciones realmente democráticas e incluyentes.

No hay que perder de vista que en el Estado español, la llegada de las teorías feministas, que ya llevaban años de desarrollo fuera de nuestras fronteras, no será relevante hasta prácticamente los años 90, a causa, principalmente, del retraso en lo teórico propiciado por la dictadura primero, y por la falta de una traducción de calidad de los textos foráneos, junto con la inexistencia de un impulso decidido desde las universidades en líneas teóricas que incluyeran las peculiaridades propias de nuestro entorno.

La capacidad de nuestros museos es muy diferente entre ellos: económica, de personal, de recursos, pero lo que resulta evidente es que lo principal para ser significativo socialmente es que las personas que lo gestionan sean profesionales con una mente abierta, conscientes de cuál es el verdadero fin de estas instituciones, de la responsabilidad que tienen en sus manos, no únicamente porque conservan un legado de incalculable valor histórico, identitario, cultural e incluso económico, es que ese legado es un bien común, de todos y todas, y que por ello, sus lecturas no pueden ser sesgadas. Un museo no es neutral, *Museums are not neutral*<sup>1</sup>, nunca lo ha sido, así que intentar pasar de puntillas por las necesidades que la sociedad tiene, te sitúa directamente en un lado de la balanza. No posicionarte te está posicionando.

Los esfuerzos de los museos se han centrado, hasta ahora, en acciones de tres tipos: inclusión de las mujeres en el relato oficial de la institución, pero no de forma crítica; revisión crítica de las colecciones desde, principalmente, las actividades didácticas y actividades paralelas; la reflexión propiciada por la *teoría queer* centradas en los debates identitarios de género.

Debemos resaltar entre las acciones llevadas a cabo en este sentido, el *Estudio de fondos museísticos desde la perspectiva de género. Los casos del Museo del Prado, Reina Sofía, Museo Arqueológico Nacional y Museo del Traje*, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación (2010-2014), o la plataforma virtual *Didáctica 2.0. museosenfemenino*, impulsada por el Instituto de Investigaciones feministas de la Universidad Complutense de Madrid y la Asociación e-Mujeres y los museos involucrados, un proyecto educativo centrado en las mujeres en el arte, que ofrece itinerarios con perspectiva de género de un modo detallado y preciso, así como el acceso a las guías docentes correspondientes, ambas iniciativas dirigidas por Marian López F. Cao.

Pero, desgraciadamente, no podemos considerar que la esencia del museo haya cambiado, y por ello, el problema continúa. Museos como el CA2M, el Reina Sofía, el MAN o el Prado, han incluido actividades, exposiciones y acciones en este sentido que debemos reconocer y resaltar, pero que, sin embargo, siguen sin ser generalizadas.

---

<sup>1</sup> #Museumsarenotneutral es una iniciativa lanzada en Twitter en 2017 por La Tanya Autry y Mike Murawski para denunciar la falsa imagen de neutralidad que estas instituciones se empeñan en mostrar. Accesible en: <https://www.museumsarenotneutral.com/>

Necesitamos, por ello, de una acción crítica de verdad transformadora, que se inserte en todos los rincones del museo y remueva sus cimientos.

### **3. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA**

Es en el impulso para crear espacios significativos y justos socialmente donde se enmarca este TFM, porque para que el museo acoja a la sociedad en su conjunto no se puede permitir que su modo de comunicar, sea digital o físico, sea sesgado, sexista, parcial. Atendiendo a este principio, la comunicación tiene que estar orientada estratégicamente, conducida y gestionada de manera precisa, con el fin de ser un elemento integrador de las diversidades que la sociedad actual reconoce. Este trabajo pretende exactamente eso, dar una base y guía de estilo para que la comunicación, on y offline, en las instituciones museísticas de España, y de aquellos que lo encuentren aplicable, sea definitivamente inclusiva, no sexista y en ella se pueda ver apelada toda la ciudadanía, ya que este tipo de guías son prácticamente inexistentes dentro del ámbito museístico internacional.

Todos los esfuerzos realizados desde diversos ámbitos teóricos y prácticos, nos deben hacer confiar en un futuro esperanzador en el que las reivindicaciones colectivas, la aplicación real de las leyes existentes y la concienciación y participación ciudadana con base educativa, nos conduzca a un futuro verdaderamente igualitario e integrador. Por todo ello, la aplicación y viabilidad de esta guía es realmente sencilla y adecuada: el museo tendrá solamente que hacerse con ella, en modo publicación, y comenzar a comunicar de forma incluyente.

### **4. OBJETIVOS DEL TFM**

Los objetivos que persigue y dan sentido a este TFM son los siguientes:

1. Ofrecer un documento que propicie la reflexión sobre uso del lenguaje en las instituciones museísticas y las discriminaciones que de tal uso se derivan.
2. Presentar diversas estrategias y herramientas prácticas para evitar el sexismo y la discriminación en la comunicación institucional.
3. Proporcionar recursos concretos para facilitar, en la práctica, el uso de un lenguaje inclusivo en todos los ámbitos comunicativos de las instituciones.
4. Aportar referencias útiles y supuestos prácticos para resolver las dudas en cuanto al uso correcto del lenguaje no sexista e inclusivo en el trabajo diario.
5. Contribuir al desarrollo de una forma de actuar más empática con los colectivos excluidos y/o invisibilizados a lo largo de la historia, poniendo especial atención a las desigualdades de representación de las mujeres en las instituciones públicas.
6. Potenciar el uso de un lenguaje que represente a la sociedad en su conjunto y complejidad, sin contradecir las normas gramaticales.
7. Colaborar en un cambio necesario de mentalidad que, en las instituciones museísticas, por sus características, es además urgente y debe ser representativo.

8. Desarrollar una guía de estilo no sexista e inclusiva, pues es inexistente en instituciones españolas. Solamente un número reducido<sup>2</sup> de ellas cuenta con recomendaciones.

## 5. MARCO TEÓRICO

Este proyecto se fundamenta en una conciencia netamente feminista con base *interseccional*. Esto es, la consideración de la discriminación de las mujeres histórica y actual, entendiendo el concepto *mujer* en un sentido amplio e incluyente, no como un hecho acaecido únicamente con razón de género, sino en relación con otro tipo de opresiones que se articulan alrededor de las personas: raza, clase social, discapacidad, identidad sexual, etc. La interseccionalidad ofrece una lectura abierta y compleja del mundo que nos rodea, que atiende a las peculiaridades de la comunidad que conforma el museo, que pone el foco en el hecho discriminatorio o minoritario, por supuesto, pero, además, en la construcción del privilegio y las estructuras de poder, también de la propia institución.

Esta teoría es una aportación de la académica estadounidense *Kimberlé Crenshaw*, que la introduce en el movimiento feminista en los años ochenta. Para Kimberlé, el racismo oprime de forma más cruel a las mujeres negras que a los hombres, y ellas tampoco sufren el sexismo de la misma forma que las mujeres blancas occidentales. Raza, género, clase social, diversidad sexual o religión crean, por tanto, diversos ejes de discriminación que adaptan las reivindicaciones generales del feminismo a situaciones y personas concretas.

Porque un museo es, según la definición del ICOM hoy en reelaboración, *una institución sin fines lucrativos, permanente, al servicio de la sociedad y de su desarrollo, abierta al público, que adquiere, conserva, investiga, comunica y expone el patrimonio material e inmaterial de la humanidad y su medio ambiente con fines de educación, estudio y recreo*, este debe, en relación a su responsabilidad social, atender a las problemáticas que el mundo actual afronta, posicionándose en favor de un trato democrático e incluyente, apartando cualquier trato discriminatorio y fomentando una actitud equitativa en sus acciones. Una institución museística no puede tratar a todos por igual, tiene que, desde el conocimiento de las diversidades, atenderlas en su complejidad con el fin de ofrecer un servicio realmente significativo para las personas de forma individual y colectiva.

En comunicación, ya que el museo quiere dirigirse tanto a su comunidad real como a aquella potencial, a la digital del mismo modo que a la física, se debe exigir el uso de un lenguaje que sea capaz de atender a todas las personas, que consiga integrar las singularidades en un contexto general, sin dañar sensibilidades. Esto, que debería parecer sencillo y lógico, no ocurre en la práctica en la mayor parte de museos, por lo que no podemos decir que estén haciendo su parte en la democratización de sus contenidos y en su contribución a la educación no formal. Así pues, se perpetúan distintas exclusiones y se obvian consideraciones legales que les comprometen.

---

<sup>2</sup> Según el estudio *Lenguaje inclusivo y no sexista en el ámbito museístico de habla hispana*, de Laura Luque Rodrigo (2021), en España solo cuentan con recomendaciones La Casa Natal de Picasso y el Pompidou en Málaga, Museo Cerralbo y el Museo Arqueológico de Córdoba entre las instituciones analizadas.

## 5.1. Consideraciones legales

Asegurar una total igualdad en todos los organismos y estamentos sociales no solo es una cuestión ética. Es, además, un requerimiento legal que hace realmente prioritario en las instituciones públicas, pues tenemos leyes activas que así lo indican y que promueven la construcción tanto formal como material de una igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Algunos ejemplos de estas leyes y documentos oficiales son el artículo 14 de la Constitución española que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón del sexo; la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que pretende facilitar las condiciones adecuadas para acabar con la desigualdad, combatiendo todas las manifestaciones de discriminación; los objetivos establecidos en la *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*, adoptada en la *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas* (1995); la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas*, documento que incluye entre sus objetivos el lograr una igualdad real y construir instituciones inclusivas, entre otras.

En 1999 la UNESCO lanzó unas recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje:

“Habrá quizá quienes piensen que intentar liberar el lenguaje de ciertos usos lingüísticos sexistas equivale a poner la carreta delante de los bueyes, ya que el lenguaje, que refleja los prejuicios sexistas acumulados durante generaciones, no cambiará hasta que la igualdad de las mujeres con los hombres no se sancione realmente en la práctica y, consecuentemente, los prejuicios sexistas que el lenguaje transmite vayan desapareciendo paulatinamente con el tiempo. Sin embargo, pese a su dimensión conservadora y su carga tradicional, el lenguaje, por su estrecha relación dialéctica con el pensamiento, puede cambiar gracias a la acción educativa y cultural, e influir positivamente en el comportamiento humano y en nuestra percepción de la realidad.”

De forma más específica, dentro del ámbito museístico, debemos nombrar las recomendaciones que el ICOM, International Council of Museums, hace en 2010 en la *Carta de diversidad cultural durante la 25.ª Asamblea General en Shanghái* (China), y que tres años después aprobará en la Asamblea General del ICOM, con la incorporación de la perspectiva de género e inclusión, en la que destaca la necesidad de incluir las temáticas la igualdad de género en las políticas de diversidad e inclusión de las instituciones museísticas.

La Resolución señala que la incorporación de la perspectiva de género y otras fronteras culturales de la diversidad, como raza, etnia, clase, fe, edad, capacidad física, situación económica, regionalismo y orientación sexual, en definitiva, la interseccionalidad, son básicas para asegurar la inclusión en los museos.

A partir de este posicionamiento, establece las siguientes consideraciones:

1. Que los museos analicen las narrativas expresadas desde una perspectiva de igualdad de género.
2. Recomendamos que, con el fin de establecer una política de igualdad de género, los museos trabajen con el público, el personal y los programas desde una perspectiva de igualdad de género y, al mismo tiempo, las ideas se materialicen.
3. Recomendamos que los museos empleen el análisis interseccional (raza, etnicidad, género, categoría social, religión, orientación sexual, etc.) para hacer viable el concepto de inclusión en los museos.

Es curioso, no obstante, cómo hasta ahora no han señalado de forma específica la necesidad de un lenguaje no sexista y/o inclusivo en las instituciones museísticas internacionales. En el número de 2020 de la publicación *Museum International*, titulada *Museums & Gender* y elaborada por esta organización, no se dedica un solo apartado a la comunicación no sexista, por lo que resulta casi urgente una aportación teórica en la materia.

## 5.2. Representatividad de la mujer en el contexto artístico y museológico español

Es un hecho que factores sociales, económicos, familiares y estructurales afectan de forma muy concreta a las mujeres de este país a la hora de acceder al mercado laboral en el entorno artístico y cultural, así como a posicionarse en puestos de alto nivel dentro del mismo. Ciertamente, aun habiendo mejorado desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la presencia de las mujeres en este ámbito todavía sigue siendo de solamente un tercio respecto a los hombres en puestos de dirección general o superiores. Todo ello parece más absurdo si atendemos a que las mujeres son alrededor del 60% del alumnado matriculado en estudios superiores de arte y cultura.

En el contexto de la creación artística, los datos constatan que las mujeres tienen muchas más dificultades para acceder al mercado, al reconocimiento dentro del sector y su representatividad es baja en museos y galerías de arte.

Según los datos que nos ofrece el *Estudio sobre desigualdad de género en el sistema del arte en España* de 2020, alrededor de un 65% de las artistas asegura que su facturación por actividades artísticas supone menos del 20% de sus ingresos totales. Solo un 6% reconoce que puede hacer frente a la cuota de trabajadora autónoma permanentemente (frente al 15% de ellos). Además, el precio medio de las obras creadas por mujeres es manifiestamente inferior al de los hombres. En el rango de edad de los 21 y los 30 años, ellas son el 62,5%, pero es a partir de entonces cuando el número de mujeres cae en picado de forma realmente significativa y, sin duda, condicionado por la maternidad y los cuidados.

Desde hace algunos años es reseñable el trabajo de asociaciones, organizaciones de expertas y colectivos que están luchando por denunciar, señalar y ofrecer vías para paliar estas desigualdades en el marco de la cultura de carácter público, como en aquella desarrollada por instituciones o empresas del ámbito privado. Algunas de estas asociaciones son MAV, Mujeres en las Artes Visuales, más de 600 profesionales del mundo del arte procedentes de todo el territorio nacional, trabajan de forma horizontal y sin ánimo de lucro, con el único objetivo de promover la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el sector, exigiendo la aplicación del artículo 26 de la Ley de Igualdad; el IAC, Instituto de Arte Contemporáneo, asociación independiente de profesionales dedicados al arte actual que pretende beneficiar al conjunto de la comunidad artística y que en su manifiesto de 2013 ya se posicionaba para visibilizar las desigualdades patentes en el sector y marcar unas directrices de acción hacia la total inclusión de la mujer en cultura; o La Caja de Pandora, del que yo misma formé parte, grupo no mixto de más de 3000 mujeres y otras identidades de género no hegemónicas, vinculadas con el arte y la cultura, feministas, antirracistas, anticapacitistas e inclusivas con todas las diversidades, organizadas y en lucha por un contexto libre de violencias machistas y abusos de poder.

La presencia de las mujeres en los museos gestionados de forma directa o indirecta por el Ministerio de Cultura es extremadamente mayoritaria en el Cuerpo de Conservadores de Museos Nacionales. Los datos más recientes son del 2016, pero en ellos sorprende que alrededor de un 70% de los funcionarios, de las funcionarias, sean mujeres.

¿Es, quizá, por este motivo que las funcionarias del Cuerpo Superior de Conservadores de Museos nacional sean las que ganan menos de los empleados públicos del subgrupo A1?

Si afinamos un poco más, podemos decir sin lugar a equivocarnos, como bien resalta el *Informe sobre la aplicación de la Ley de Igualdad en el ámbito de la cultura en el marco competencial del Ministerio de Cultura y Deporte de 2020*, que las mujeres están infrarrepresentadas en los Museos Nacionales, tanto en colección, en exposiciones temporales, así como en la distribución de cargos de responsabilidad.

Pero, como señala Elena Vozmediano (2022), con los últimos nombramientos, el número de directoras en los museos dependientes del Ministerio se ha disparado, aunque estén gestionando instituciones con auténticos problemas de solvencia, infradotadas, que convierten sus funciones en un verdadero rompecabezas y que, en ocasiones, son invisibilizadas en la propia web del museo, en las que ni siquiera aparecen reflejadas.

Volviendo al informe del Ministerio de Cultura y Deporte, resaltaremos cómo se han gestionado las compras y los cargos de los dos museos más importantes del país, El Prado y el Reina Sofía, en lo que va de siglo, y cómo ha influido la Ley de igualdad de 2007.

#### - El Prado:

Esta institución, la más importante del sistema de museos españoles, no contempla en su plan de actuación ninguna consideración para incorporar la perspectiva de género en sus actuaciones, funcionamiento, ni siquiera en sus actividades. En ellas, sólo se hace referencia en la conmemoración del 8 de marzo. El concepto "igualdad" solamente aparece dentro de planes y actividades para la accesibilidad universal, y está enfocado a favorecer el acceso de personas con algún tipo de discapacidad. En compras, únicamente el 0,4% de las obras adquiridas son de mujeres creadoras: Sofonisba Anguissola (h. 1535-1625), Rosario Weiss (1814-1843) y Mariana de la Cueva y Barradas.

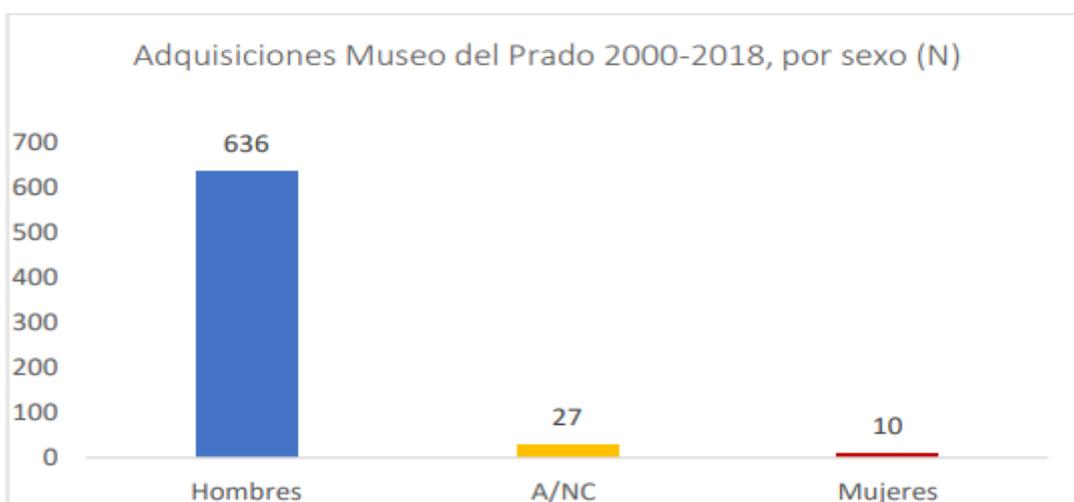


Tabla 1: Fuente Ministerio de Cultura y Deporte. Gobierno de España

Otro dato significativo es que, en sus casi doscientos años de historia, no es hasta 2016 cuando por fin se dedica una exposición temporal individual a una mujer artista. Será *El arte de Clara Peeters*, con obra de la artista flamenca.

En cuanto al comisariado expositivo, este puede ser realizado por personal externo, en cuyo caso se eligen principalmente a hombres, o bien, por personas que forman parte del mismo equipo del museo, en este caso la representación femenina sí es algo más notable. Así queda, por tanto, la distribución de comisariados entre el año 2000 y el 2018 (tablas 2 y 3):

M. del Prado - Comisariados de exposiciones temporales 2000-2018, según sexo y vinculación al museo (números absolutos y %)				
Comisariado de exposiciones temporales	Hombres Vinculados al MP	Mujeres Vinculadas al MP	Hombres Externos al MP	Mujeres Externas al MP
Solo Interno	146 (72,3%)	56 (27,7%)		
Interno con apoyo externo	22 (39,3%)	5 (8,9%)	21 (37,5%)	8 (14,3%)
Solo Externo			19 (79,2%)	5 (20,8%)
Externo apoyo interno	13 (34,2%)	6 (15,8%)	14 (36,8%)	5 (13,2%)
<b>Total general</b>	<b>181 (56,6%)</b>	<b>67 (20,9%)</b>	<b>54 (16,9%)</b>	<b>18 (5,6%)</b>
<b>Total en %</b>	<b>73,0%</b>	<b>27,0%</b>	<b>75,0%</b>	<b>25,0%</b>

Fuente: Memorias del Museo del Prado. Elaboración propia

Tabla 2

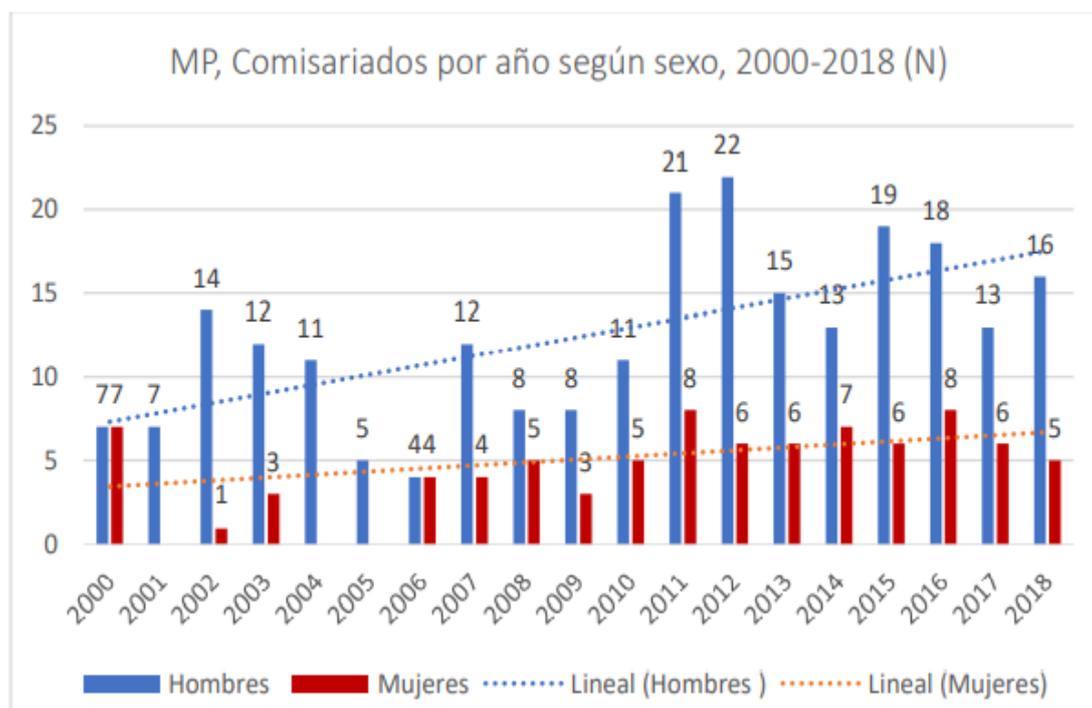


Tabla 3

- MNARS:

El Museo Nacional de Arte Reina Sofía en su *Plan General de Actuación 2018-2021*, en el que pone de manifiesto que pretende ser una institución conectada con el presente y la ciudadanía, un proyecto concretado en un archivo de archivos que *refleje y medie en la elaboración y reelaboración de lo común, apartándose de los cánones establecidos*, no menciona el feminismo, uno de los movimientos sociales más importantes de los siglos XX y XXI, ni el cambio filosófico y organizativo que trae consigo incluir la perspectiva de género en su organización y en sus acciones de forma específica, dándole la importancia que supone ser un museo que apuesta por la igualdad real.

En los datos obtenidos del borrador del *I Informe sobre la aplicación de la Ley de Igualdad en el ámbito de la cultura dentro del marco competencial del Ministerio de Cultura y Deporte*, no sólo es que el museo haya comprado menos obra de mujeres artistas en lo que va de siglo, es que hay que tener en cuenta que estas obras son más baratas y de un número menor de representantes y, por consiguiente, de visiones y creaciones artísticas desde la perspectiva de la mujer en cualquiera de sus peculiaridades. Dos terceras partes corresponden a obras producidas por hombres (75,2%), el 16,6% son obras de mujeres y casi un 8% son obras anónimas o de *varios autores*.

De las 3.312 obras compradas de autoría conocida corresponden a un total de 840 artistas, de los que 676 (80,5%) son hombres y 164 (19,5%) son mujeres (tablas 4, 5 y 6).

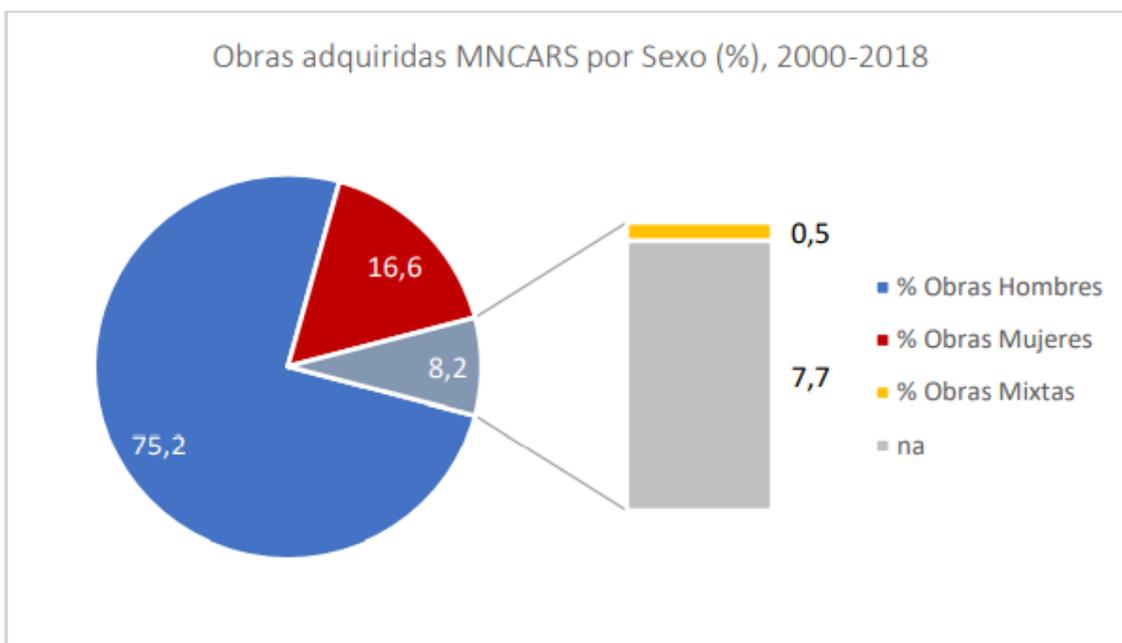


Tabla 4: Ministerio de Cultura y Deporte

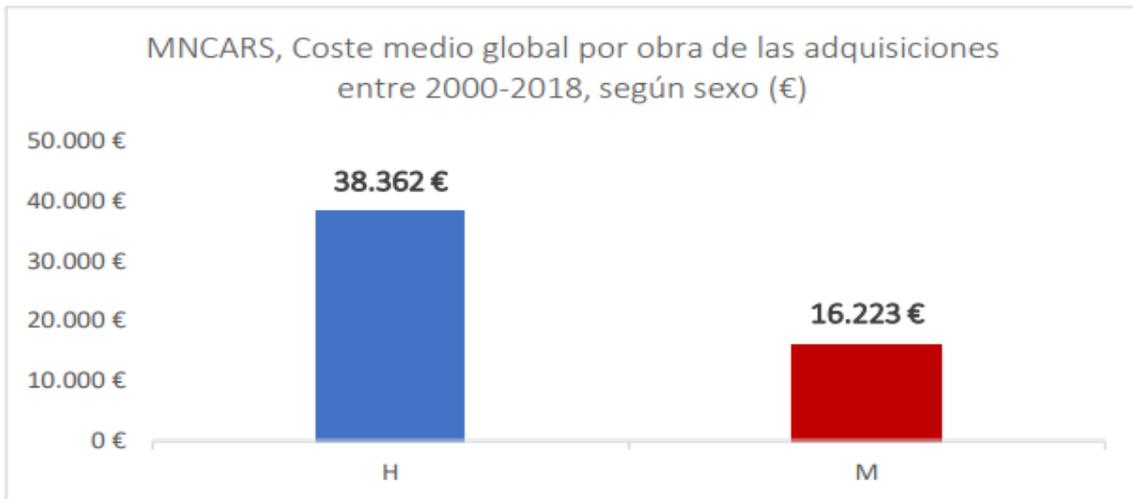


Tabla 5: Ministerio de Cultura y Deporte

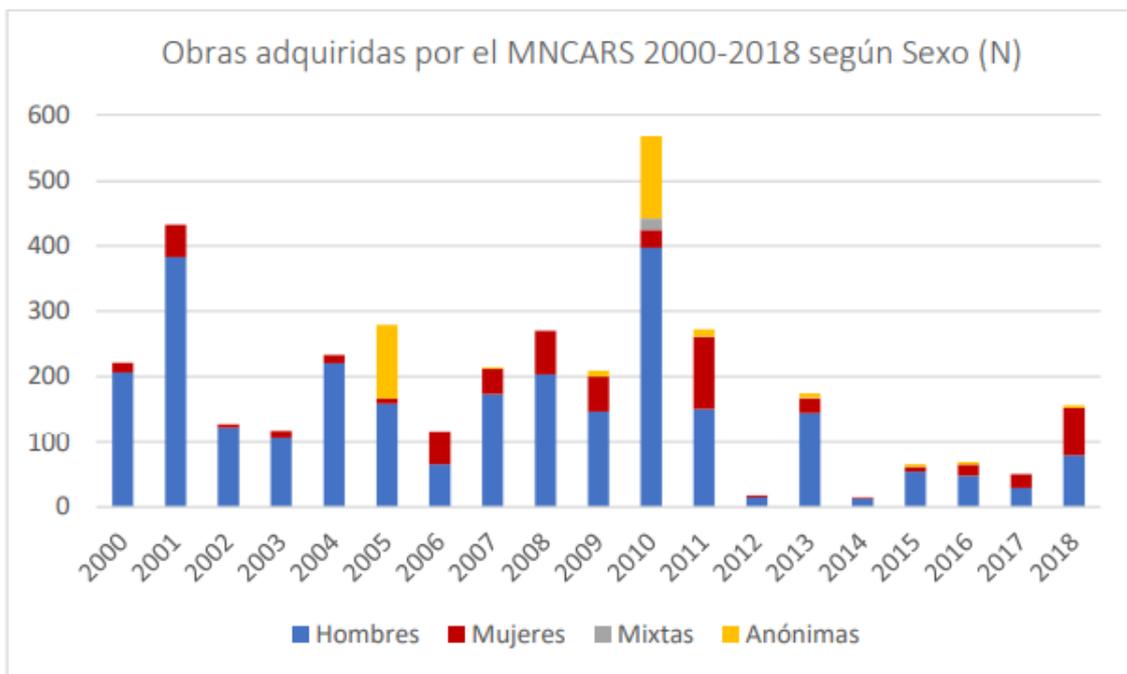


Tabla 6: Ministerio de Cultura y Deporte

### 5.3. Consideraciones de comunicación en instituciones museísticas

En año pasado, en 2021, la Doctora en Historia del Arte y Académica de la Universidad de Jaén, Laura Luque Rodrigo, publicó un estudio sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en los museos de habla hispana, que nos ha servido como base para desarrollar este TFM. Es un estudio único y muy necesario, que plantea unas conclusiones totalmente relevantes para el tema en que se centra este trabajo.

A través de un formulario enviado a diferentes museos nacionales y extranjeros, siempre de habla hispana, se obtuvo una muestra significativa que ha dado lugar a las interesantes conclusiones. Los museos españoles que respondieron fueron: CAAC; Museo de Bellas Artes de Sevilla; Museo de Bellas Artes de Córdoba; Museo Arqueológico de Granada; Museo Cerralbo; Museu Nacional d'Art de Catalunya; MACBA; Agencia pública para la gestión de la Casa Natal de P.R. Picasso y otros equipamientos museísticos y culturales; Museo del Romanticismo; Museo Arqueológico de Córdoba; Museo de Málaga; Centro Pompidou Málaga; Museo Picasso Málaga; Centro de Creación Contemporánea de Andalucía.

Cabe resaltar que alrededor del 70% de las profesionales que respondieron a la encuesta eran mujeres, y que los departamentos que se ocupan de atender este tipo de estudios son: dirección, comunicación/relaciones públicas, conservación y gabinete pedagógico.

Un 91,3% opina que sí es posible el uso de un lenguaje inclusivo en el museo, lo que sugiere una predisposición positiva a la hora de llevarlo a la práctica. En cuanto a si creen que es necesario el uso de este tipo de lenguaje, el 82,8% cree que sí, un 17,4% que no lo tiene claro, pero nadie responde de forma negativa. Debemos resaltar que estos datos son muy alentadores, aunque sería también necesario tener en cuenta que las personas que accedieron a realizar la encuesta muy probablemente ya estén a favor de lo que el uso del lenguaje inclusivo significa para su institución.

A pesar de la predisposición general que parece haber para el uso del lenguaje no sexista dentro de la institución, solo un 13.6%, en concreto el Museo de Málaga y el Museo Nacional d'Art de Catalunya, dicen estar diseñando un plan para la implementación del uso lenguaje inclusivo.

Este estudio también incluye un análisis de las páginas webs, redes sociales, materiales de los museos como folletos, catálogos y guías didácticas o materiales educativos en general, que nos ha resultado verdaderamente útil para la guía de estilo que hemos llevado a cabo. Detecta claramente también que algunos museos ya lo están haciendo bastante bien, por ello, serán referencia en nuestro trabajo.

Nuestro TFM está desarrollado pensando en un modelo de comunicación 360º, en el que, por supuesto, prima la comunicación digital. Hoy en día, el museo es una institución que sobrepasa el marco físico, por lo que su forma de comunicar en el espacio digital cobra la misma fuerza que la propia de las salas. Es por esto que a lo largo del manual no hemos especificado a qué tipo de comunicación nos referimos: el museo es un dispositivo comunicativo en sí mismo, por esto motivo, su estrategia de comunicación será global.

## **6. DESARROLLO DEL MANUAL/GUÍA DE ESTILO PARA UNA COMUNICACIÓN NO SEXISTA E INCLUSIVA EN MUSEOS**

El primer paso para desarrollar una guía que incluya tanto lenguaje no sexista como inclusivo es definir ambos.

*Lenguaje no sexista* es aquel que decide corregir la invisibilidad, la jerarquización o la subordinación de las mujeres en el discurso, sea escrito u oral, optando por darle un lugar en igualdad con los hombres, para lo que establece diversas estrategias lingüísticas.

El *lenguaje inclusivo*, por otra parte, es aquel que hace un esfuerzo consciente por evitar discriminaciones y visibilizar a los colectivos oprimidos (pueden ser todos o solo algunos), siendo la exclusión por razón de género como por otras: etnia, identidad sexual, origen geográfico, etc.

¿Pueden ir unidos el lenguaje no sexista e inclusivo? Sí, de hecho, existe específicamente: “lenguaje inclusivo de género”. ¿Siempre van unidos de forma natural? No, es posible que esto no ocurra.

Debemos ser conscientes de que el lenguaje no sexista y/o inclusivo no tiene una única forma de dar respuesta a las diferentes discriminaciones lingüísticas que se puedan dar. Lo que prima es, pues, la coherencia.

## 7. EL SEXISMO LINGÜÍSTICO

Definimos *sexismo lingüístico* como el uso del lenguaje que discrimina, invisibiliza o relega a un segundo plano a un grupo de la población por razón de sexo. Sobra decir que el sexo tradicionalmente discriminado, y que aún hoy lo sigue siendo, es el femenino: “el sexismo abarca todos los ámbitos de la vida y el lenguaje es uno de ellos” (Calero Fernández, 1999).

El lenguaje es transmisor de valores, conocimientos e ideas, condiciona nuestra forma de entender la realidad y el mundo y, de este modo, configura el pensamiento individual y colectivo. El uso del lenguaje nos sitúa ideológicamente, se habla como se piensa y hablando se da forma al pensamiento. Por esta razón, continuar usando un lenguaje de corte sexista refuerza las actitudes que de él se derivan, subordinando y ocultando simbólicamente a las mujeres, atentando así contra la igualdad.

Siguiendo a María Martín Barranco (2022), las preguntas más reveladoras del sexismo lingüístico son:

- ¿Hay invisibilización de las mujeres? Es decir, ¿podemos decir sin inferir, sin ambigüedad y sin ningún género de dudas, que las mujeres están en lo que se lee, se escucha, se escribe, se piensa?
- ¿Hay simetría, subordinación o jerarquización de las mujeres? En resumen, ¿aparecen en pie de igualdad con los hombres? ¿Nombradas con las mismas categorías, adjetivadas de la misma forma, nombradas por sí mismas y en igualdad de condiciones que los sujetos –u objetos- de género gramatical masculino presentes?
- ¿Se produce androcentrismo o preeminencia de los marcos conceptuales machistas? ¿Se refuerza o permite que se deslice la idea del varón y lo masculino como representación idéntica de lo genéricamente humano? ¿De un tipo de personas determinadas como “normales” bien por religión, etnia, origen, capacidad, orientación sexual u otras?

Para detectar el lenguaje sexista podemos usar, además, un recurso muy válido: *la regla de inversión*. Si al sustituir el término femenino por el masculino la idea permanece con el mismo sentido para ambos, entonces no se comete sexismo, pero si resulta inadecuada para el sector masculino, estaremos ante una frase sexista.

¿Cómo podríamos, entonces, dejar de usar un lenguaje sexista? Principalmente toca concienciar y hacer ver que es utilizado con normalidad en nuestra vida cotidiana y cómo afecta a la mitad de la población este hecho. Esto no ocurre porque la lengua española sea sexista en sí misma, sino por el empleo que hacemos de ella, influido por la tradición, las reglas académicas y la ideología dominante. Tal y como argumenta Bolaños Cuéllar (2013): “la lengua no cambia simplemente porque un grupo de presión o un grupo interesado quieran legislar sobre ella. Son los hablantes que realmente perciben, viven y están de acuerdo con un reconocimiento social quienes deciden hacer uso de una u otra expresión lingüística.”

Utilizar el lenguaje no sexista, así pues, requiere reconocer la riqueza del idioma español, buscando términos y conceptos neutros que incluyan a todas las personas y/o explicitar la presencia de mujeres en los discursos. Toca, en consecuencia, hacer un esfuerzo por la inclusión lingüística y la no discriminación de la ciudadanía en conjunto y con sus peculiaridades.

Siendo totalmente cierto que desde las instituciones de todo tipo se apoya el uso de un lenguaje no discriminatorio, y que, por este motivo, se han lanzado guías y manuales desde universidades, ayuntamientos, etc, la realidad es que en la práctica no se están aplicando.

Las instituciones museísticas como lugar que custodia y difunde historia e identidad de los pueblos, no pueden obviar su responsabilidad a la hora de apostar por la igualdad real de mujeres y hombres. Teniendo como referencia el trabajo de Laura Luque Rodrigo Estudio sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en los museos de habla hispana (2021), en el que se demuestra que, aunque estas instituciones consideran necesario implementar la utilización de un lenguaje no sexista, podemos afirmar que en el trabajo diario esto no está ocurriendo. Solamente un 30% de los museos encuestados cuenta con una guía de estilo, en concreto la Casa Natal de Picasso (Málaga), el Museo Cerralbo (Madrid), el Museo Arqueológico de Córdoba y el Pompidou de Málaga, lo que nos estimula para crear esta guía que pretendemos sea de gran utilidad para las personas expertas del sector, y que les ayude a establecer una estrategia integrada que atraviese todos los ámbitos del museo como dispositivo comunicativo no sexista e incluyente.

## **8. DETECTAR Y CORREGIR EL USO DEL LENGUAJE SEXISTA Y/O DISCRIMINATORIO EN LA COMUNICACIÓN MUSEÍSTICA**

“En un momento de profunda transformación, desigualdad y agitación, la UNESCO ha redoblado sus esfuerzos para garantizar la libertad de expresión, el acceso a la información y el desarrollo digital inclusivo en el mundo entero. Sin embargo, aún queda mucho por hacer. Hacemos un llamamiento a todos los Estados miembros y socios para que se nos unan y apoyen nuestro esfuerzo a fin de garantizar que la comunicación y la información puedan mantenerse como un bien común y una piedra angular de sociedades sanas y democráticas”. Este es el llamamiento que hace Audrey Azoulay, Directora General de la UNESCO, en el programa de comunicación e información de la organización en 2021.

Las organizaciones e instituciones que custodian patrimonio (público o privado) tienen una misión clara con respecto a la sociedad, por lo que esta declaración les apela de forma directa. Este manual se enmarca teóricamente dentro de la *museología crítica*, lo que nos lleva a considerar el museo como un espacio con capacidad para problematizar,

reflexionar y visibilizar las cuestiones controvertidas que afectan a la comunidad. Tiene una labor social destacada, y se sitúa en el ámbito del aprendizaje no formal.

Los museos, pues, como apuntan Navarro y Tsagaraki (2009): *son espacios para la “acción comunicativa”, donde el visitante sea confrontado con los dilemas de la sociedad contemporánea a través de los ojos de la historia y la memoria crítica y desde una perspectiva ética. Los museos deben confrontar la controversia y hacerla explícita.*

Tal y como nos cuenta Barbara Lang Rottenberg en su artículo *Los Museos, la información y la esfera pública* (2002), Stephen Weil se imagina el museo del futuro próximo como un establecimiento que pone sus posibilidades de comunicación a disposición de todos quienes lo apoyan en la búsqueda de objetivos comunes.

Por esta razón, la institución debe ser consciente del uso discriminatorio del lenguaje, que perpetúa actitudes excluyentes y machistas en su comunidad de influencia y, en consecuencia, es su deber hacer los esfuerzos pertinentes para corregirlo en pos de una labor social con base democrática, siendo ejemplo de un uso correcto de las herramientas de la lengua. El lenguaje es un catalizador para el necesario cambio social y es clave para conectar a la ciudadanía con la consecución de este objetivo.

Además, atendiendo a lo que comenta Andreu Castellano (2013), “(...) debemos hacer lo posible por deshacernos del corsé que impone el lenguaje administrativo: vayamos al grano, seamos directos y si no tenemos una información o no estamos autorizados para acceder a ella o desvelarla, expliquémoslo”.

El museo, en cualquier caso, como espacio abierto y flexible, puede pedir apoyo y ayuda a sus visitantes para esta labor, ideando estrategias, actividades, encuestas, concursos, on y offline, y otras acciones participativas que hagan visible el problema al que se enfrentan e incentiven una reflexión conjunta, un aprendizaje común.

## 8.1. En referencia a las mujeres

Los usos y costumbres transmitidos a lo largo de siglos de historia, han perpetuado una imagen de la mujer estereotipada, excluida de lo público y las posiciones de poder, relegada a un papel secundario en sociedad. Nuestra cultura, y muchas otras a nivel mundial, se fundamenta en unas bases sexistas y androcéntricas, por lo que ha creado todo un sistema de pensamiento excluyente generado alrededor y en consecuencia de la capacidad de la mujer de procrear.

No será hasta el siglo XX, con las diversas luchas sociales, desde el sufragismo al feminismo de los sesenta, cuando las mujeres se posicionen y pidan ser consideradas en igualdad con el hombre. Desde entonces, comienza a tomar partido en la vida pública de manera intencionada y voluntaria, en puestos académicos y empresariales de relevancia, y más recientemente, en política y administración pública. La exclusión histórica de los lugares de toma de decisiones ha ocasionado una discriminación continuada. Entre los escollos que aún hay que superar, está el lenguaje.

Para Alda Facio, “el poder de nombrar –es decir de crear y definir las palabras, de crear y definir las reglas gramaticales de un lenguaje determinado, de proporcionar a las cosas identidad, evocándolas y estableciéndolas como puntos de referencia o relacionándolas unas con otras– es el poder de conformar una cultura determinada, de establecer lo que existe y lo que no existe, lo que se considera natural y lo que no lo es, lo bueno y lo malo. El poder de la palabra es el poder de escoger los valores que guiarán a una

determinada sociedad, pero más aún es el poder de crear una determinada realidad” (Alda Facio, 1999, como se citó en Claudia Guichard Bello, 2015).

En la introducción a las *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje* de la UNESCO, se argumenta: “A pesar de que el papel de las mujeres en la sociedad ha experimentado desde principios de nuestro siglo [siglo XX], particularmente en las últimas décadas, profundas transformaciones, los mensajes que el lenguaje sigue transmitiendo sobre ellas refuerzan su papel tradicional y dan una imagen de ellas relacionada con el sexo y no con sus capacidades y aptitudes, intrínsecas a todos los seres humanos. [...] pese a su dimensión conservadora y su carga tradicional, el lenguaje, por su estrecha relación dialéctica con el pensamiento, puede cambiar gracias a la acción educativa y cultural, e influir positivamente en el comportamiento humano y en nuestra percepción de la realidad”.

Por todo lo argumentado, aplicar un lenguaje no sexista es una necesidad urgente que las instituciones museísticas no pueden olvidar por más tiempo. Este manual propone abandonar el uso de las construcciones que impiden el reconocimiento de las mujeres como personas de pleno derecho y representación, a sabiendas de que desde las propias instituciones que articulan la lengua española hay reticencias y duras críticas a los intentos de visibilización lingüística de la mujer. Por esta razón, ofreceremos recursos absolutamente correctos morfológica y sintácticamente, que impidan la reprobación académica del mismo.

## 8.2. En referencia a las discapacidades

A la hora de abordar el lenguaje en torno a la discapacidad hay que tener en cuenta que el vocabulario que se viene usando está codificado desde fuera, es decir, ha sido reglado no por el grupo poblacional al que se quiere hacer referencia, sino por hacedores de leyes y funcionarios públicos que, muy comúnmente, desconocen el sentir de esta población. La discapacidad, pues, es un fenómeno complejo que pretende designar ciertas características físicas de las personas en el contexto social en el que se desarrolla.

Según la *Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*: “las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

Así pues, para asegurarnos de que estamos usando un lenguaje acorde a los derechos de estas personas, debemos, primeramente, evitar expresiones que relacionan la discapacidad con valores negativos (de padecimiento o condena). El término *minusválido* debe ser erradicado de nuestro uso por sus connotaciones en cuanto a la valía personal, y además se encuentra normalmente masculinizado.

En cuanto a las mujeres con discapacidad, y atendiendo de nuevo a la teoría de la interseccionalidad, llevan en sus hombros el peso, como mínimo, de dos discriminaciones: el género y la discapacidad, lo cual no resta que se puedan sumar otras como la clase social, la etnia, la procedencia, la identidad sexual, etc. Así, de acuerdo con la *Guía para un uso no sexista del lenguaje de la Fundación ONCE (2018)*, resulta no solo deseable sino imperativo emplear el término *mujeres con discapacidad*.

Siendo más específicos con cada discapacidad, cabría resaltar que el Movimiento Social de Personas con Discapacidad usa, normalmente, el término personas sordas en

consonancia con la terminología acuñada por la Unión Europea de Personas Sordas (EUD) y la Federación Mundial de Personas Sordas (WFD).

Sobre las personas con discapacidad visual, la ONCE habla de *ceguera* o de *deficiencia visual*, dependiendo del grado de visión específico, y establece que la terminología adecuada es *persona ciega*, *persona con discapacidad visual* o *persona con baja visión*. De ello se desprende que el término *invidente* no puede usarse como sinónimo de *mujer u hombre ciego*, ni *invidencia* como sinónimo de *ceguera*.

En relación con la discapacidad intelectual, se aconseja el uso del término *personas con discapacidad psicosocial* que, con los derechos humanos como guía, considera, de una parte, la limitación funcional asociada a la discapacidad, y de otra, las barreras de interacción con el entorno social. Con respecto al mencionado entorno social y a la adecuación del mismo a este grupo de población, se recomienda la expresión *accesibilidad cognitiva*, que hace alusión a las características de las cosas que son fáciles de comprender.

### 8.3. En referencia a la diversidad cultural

La presencia en un mismo territorio de personas con diversas experiencias, orígenes e identidades culturales es un hecho que puede generar conflicto, por lo que la comunicación se revela como pieza clave para la convivencia, no sólo pacífica, sino que además pretenda el enriquecimiento común y creación colectiva de conocimiento. Ciertamente, cuantas más similitudes compartan las culturas que se quieren aproximar, más fluida será la comunicación entre ellas, pero esto no debe jamás evitar el esfuerzo que supone establecerla.

Por este motivo es primordial tener algunas ideas claras que posibiliten una comunicación que surja con la mayor facilidad y que no discrimine sujetos ni identidades.

Como primer paso, es imprescindible tener una lengua común en la que podamos establecer una comunicación efectiva. Esta competencia lingüística es una condición necesaria, pero no suficiente para una óptima comunicación intercultural. En este tipo de comunicación hay que aceptar los malentendidos, que incluso pueden ser norma y no excepción. Una actitud abierta y comprensiva ayudará a salvar los posibles obstáculos.

En segundo lugar, habrá que tener un conocimiento apropiado de la otra cultura. El desconocimiento de “el otro” lo deshumaniza, consigue una desvinculación emocional y una gran falta de empatía. La eliminación de prejuicios e ideas infundadas propiciará un entendimiento adecuado.

También, al mismo tiempo, debemos tener un conocimiento óptimo de nuestra propia cultura para, de este modo, poder repensarla estableciendo puntos en común y formas ideales de interacción. Hay que evitar el etnocentrismo y actitudes “colonizadoras”, que muy frecuentemente se pueden dar cuando hablamos de diversidad cultural. Esta concienciación sobre la cultura propia debe reflejarse en el lenguaje que, en muchos casos, legitima actitudes profundamente discriminatorias.

## 8.4. En referencia a los colectivos LGTBI+

En los últimos años, las reivindicaciones en el ámbito de la visibilización de las diversidades, las disidencias sexuales y de género, han conseguido introducir la preocupación por un uso correcto del lenguaje tanto a nivel social como a nivel institucional.

Es por ello que desde los museos debe existir un esfuerzo claro para incluir las distintas diversidades dentro de los contenidos y discursos, apostando claramente por una comunicación democrática e igualitaria que sea útil para toda la ciudadanía.

Las instituciones tienen que ser respetuosas con este colectivo al mismo nivel que con cualquier otro, lo que significa reconocerlo como sujeto de pleno derecho sin ningún tipo de discriminación o menoscabo. Para conseguirlo, es imprescindible que se ofrezcan referencias positivas al respecto, así como que se incluyan de forma efectiva en el relato presente y futuro del propio museo, y en las revisiones críticas de la colección que se lleven a cabo.

Algunas consideraciones a tener en cuenta son:

- Evitar el uso de términos denigrantes u ofensivos, que generen burla o que atenten contra la dignidad de las personas LGTBI+, así como insultos o palabras que puedan resultar ofensivas.
- Utilizar con rigor los conceptos relacionados con la diversidad sexual y de género, de forma que se evite a toda costa los malentendidos y mensajes erróneos.
- Integrar con total normalidad la multiplicidad existente de realidades familiares, contribuyendo así al desarrollo de una imagen positiva desde la infancia.
- Tratar a las personas trans con el sexo/género, nombre y pronombre con el que se identifican, con independencia de que hayan realizado o no el cambio registral.
- Acudir a fuentes confiables y contrastables (administraciones públicas, universidades, organizaciones, asociaciones LGTBI+, etc.) a la hora de difundir contenidos o transmitir mensajes desde la institución, evitando emitir información inexacta o irrespetuosa con este grupo de población.
- No partir nunca de la premisa de que la “normalidad” es la heterosexualidad cisgénero.

## 9. RECURSOS Y ALTERNATIVAS PRÁCTICAS PARA UNA COMUNICACIÓN NO SEXISTA E INCLUSIVA

La lengua española ofrece la posibilidad de emplear un lenguaje correcto y rico en lo gramatical, evitando la discriminación e invisibilización de las mujeres y colectivos excluidos. Por ello, vamos a dar unas pautas que nos permitan, en el trabajo diario de nuestro museo, dar una solución a las posibles dudas y disyuntivas que nos podamos encontrar.

Debemos ser conscientes de que no existe una sola vía posible para implementar un lenguaje no discriminatorio, por lo que debemos esforzarnos por adecuarlo a los contenidos, propósitos y fines de nuestra institución.

### A) Desdoblamientos:

nombrar de forma específica los diferentes géneros e identidades a los que nos vamos a referir es muy útil, principalmente, porque visibiliza a todas aquellas personas que quedaban ocultas tras el masculino genérico. Consideraciones:

- Es posible poner en primer lugar forma femenina, y así llamar la atención dando visibilidad y contribuyendo a la concordancia.
- Existen ocasiones en las que el masculino genérico no se desaconseja, como con los participios y la concordancia: *las museólogas y los museólogos convocados*.
- No intercalar desdoblamientos masculinos y femeninos con el uso del masculino genérico ya que, de esta forma, intuitivamente se entenderá que cuando se use el genérico se está refiriendo sólo a los hombres, borrando del discurso a las mujeres a las que va dirigido.
- Es muy recomendable intercambiar los desdoblamientos con sustantivos epicenos o pronombres, para aligerar el discurso.

EXPRESIÓN COMÚN	EXPRESIÓN NO SEXISTA/INCLUSIVA
<b>Los conservadores (de museos)</b>	Las conservadoras y conservadores
<b>Los museólogos</b>	Las museólogas y museólogos
<b>Los comisarios</b>	Las comisarias y comisarios
<b>Los funcionarios</b>	Las funcionarias y funcionarios

### B) Uso de sustantivos genéricos, colectivos o epicenos:

Son términos que independientemente de su género gramatical, permiten nombrar a todas las personas, pues las agrupan por sus características. Por ejemplo: humanidad, ciudadanía, etcétera.

EXPRESIÓN COMÚN	EXPRESIÓN NO SEXISTA/INCLUSIVA
<b>Los trabajadores</b>	La plantilla, el equipo, el personal
<b>Los ciudadanos</b>	La ciudadanía
<b>Los niños</b>	La infancia
<b>Los padres</b>	La familia
<b>Los vecinos</b>	El vecindario
<b>Los visitantes</b>	Las visitas

### C) Uso de perífrasis y expresiones compuestas:

Con el fin de anular el sentido sexista de ciertas palabras o expresiones, podemos hacer uso de las perífrasis, es decir, recomponer la frase con más palabras que expliquen el sentido de la misma, o que corrijan la discriminación.

EXPRESIÓN COMÚN	EXPRESIÓN NO SEXISTA/INCLUSIVA
Los políticos	La clase política
Los profesores y alumnos	La comunidad escolar
Los ancianos	Las personas mayores
Los museólogos	La comunidad museológica
Los comisarios	El personal de gestión expositiva

### D) Nombrar las profesiones, cargos, oficios, etc., de acuerdo con el sexo de la persona de referencia y sustantivos colectivos:

Cuando el contexto lo permita, se deben sustituir los genéricos masculinos por alusiones a cargos, instituciones o profesiones que posibiliten nombrar de forma más específica y simbólica.

EXPRESIÓN COMÚN	EXPRESIÓN NO SEXISTA/INCLUSIVA
Los tutores	La tutoría
El presidente	La presidencia
El director	La dirección

### E) Explicaciones y especificaciones expresas:

Incluir aclaraciones que especifiquen que el masculino genérico está haciendo referencia a mujeres y/u otros colectivos. Ejemplos:

- *Los participantes, de cualquier género, podrán inscribirse en la categoría que consideren oportuna.*
- *El comisariado ha sido llevado a cabo por un grupo de mujeres y hombres con experiencia en la materia.*

### F) Uso de pronombres y determinantes sin género u omisión de ellos:

La lengua española nos ofrece la posibilidad de eliminar los artículos, pronombres o personas del verbo sin afectar al sentido de la oración. Gracias a ello, se puede emplear el sustantivo sin el artículo o sustituir “el, los, aquel, aquellos”, seguidos del relativo “que”, por “quien, quienes, cada”.

EXPRESIÓN COMÚN	EXPRESIÓN NO SEXISTA/INCLUSIVA
<b>El que firma</b>	Quien firma
<b>Aquellos que visitaron el museo</b>	Quienes visitaron el museo
<b>Los que asistieron a la inauguración</b>	Quienes vinieron a la exposición
<b>Los que participaron en las actividades</b>	Quienes participaron en las actividades
<b>Nosotros no nos hemos presentado</b>	No nos hemos presentado
<b>Los periodistas necesitarán traer</b>	Cada periodista necesitará traer

Sustituir el artículo “uno”, por “alguien” o “cualquiera”.

EXPRESIÓN COMÚN	EXPRESIÓN NO SEXISTA/INCLUSIVA
<b>Cuando uno visita la exposición</b>	Cuando alguien visita la exposición
<b>Uno puede asistir a la visita guiada sin pedir permiso.</b>	Cualquiera puede asistir a la visita guiada sin pedir permiso.

Evitar el uso de adverbios con marca de género. Omitamos el artículo cuando el sustantivo sea neutro:

- *Los artistas deben presentar sus obras / Cada artista presentará su obra.*

### G) Conjugación impersonal:

Las construcciones impersonales (por ejemplo, con “se”) pueden ser una buena opción para el lenguaje no sexista.

EXPRESIÓN COMÚN	EXPRESIÓN NO SEXISTA/INCLUSIVA
<b>A lo largo de esta semana el director tomará una decisión</b>	A lo largo de esta semana se tomará un decisión
<b>Los participantes devolverán el material tras finalizar la actividad</b>	Se devolverá el material tras finalizar la tarea

### H) Diagonales y arrobos:

Cuando se desarrolló una conciencia real del lenguaje inclusivo, en un principio, se probó a eliminar el género de las palabras sustituyendo las vocales que determinaban el mismo por otros símbolos como arrobos o “X”. Pero con la evolución y regulación de este lenguaje se ha llegado a la conclusión de que estos símbolos, aunque bien intencionados, son incorrectos al no ser signos lingüísticos que posean un pronunciación o sentido al momento de darles lectura o en un contexto oral. Además de ello, las personas con discapacidad visual no los pueden leer.

En cualquier caso, su uso está muy extendido en la juventud y la adolescencia por lo que es conveniente saber dar respuesta a las situaciones varias que se nos puedan presentar.

### **I) Uso de la “e”:**

Para muchos activistas, el uso de la “e” se está convirtiendo en una estrategia de reivindicación y visibilización del género no binario. Es frecuente, sin embargo, que se cometan errores en su empleo por ser una opción todavía novedosa y surjan problemas de concordancia.

Asimismo, tenemos que asegurarnos de que la forma en la que intentamos corregir una discriminación no está propiciando una nueva. El uso de la “e” para designar a personas trans o de género no binario será perfectamente adecuado siempre y cuando no se use para designar un grupo poblacional que incluya mujeres. La “e” en este caso, invisibilizaría a las mujeres pues, de forma intuitiva a lo largo de la historia, se ha identificado el género neutro con el masculino.

Por esta razón y otras semejantes, no tengamos miedo a nombrar. Ante la duda es mejor especificar, hacer referencia explícita a cada grupo de personas al que deseamos incluir antes que anteponer la economía del lenguaje. La economía del lenguaje no es una imposición. Comunicar visibilizando realidades es el fin, por lo que habrá que utilizar los recursos necesarios para ello.

### **J) Otras expresiones y elementos lingüísticos sexistas a evitar:**

- *Designación asimétrica* de mujeres y hombres, relegando a un segundo plano los conceptos en femenino.
- *El masculino genérico* o como sinónimo de “humanidad”.
- *Pares duales o duales aparentes*: aquellos pares de palabras cuyo significado cambia dependiendo del sexo al que designan. En su forma gramatical masculina adoptan un sentido positivo o neutro; sin embargo, en su forma gramatical femenina, indican menor categoría profesional (gobernante/gobernanta) o algo denigrante (zorro/zorra).
- *Vacíos léxicos*: inexistencia de un vocablo femenino equivalente en cuanto al significado a la forma masculino o, al contrario: hombría, galantería, víbora, caballería.
- *Orden de aparición de las palabras*, priorizando los términos en masculino y ocultando a las mujeres.
- Referencia a las mujeres como categoría aparte y subordinada al hombre.
- *Empleo de imágenes estereotipadas de las mujeres*, con carácter peyorativo, o bien, reduccionista.
- *Figuras retóricas* que encasillan y representan un modelo repleto de connotaciones negativas de la mujer.
- Conceptos y expresiones sexistas.

## 10. COMENTARIO DE EJEMPLOS REALES

**Ejemplo real 1:** El MNCARS ha optado por no desdoblarse, no usar la “X” ni usar la “e” como género neutro. Su elección para la inclusión ha sido el empleo del símbolo “+”, para así agrupar a todos los géneros e identidades, como podemos ver en la entrada web de la actividad *Caminar, clicar, desplazar... Grupo de aprendizaje sobre otras formas de mediar*<sup>3</sup>. Es recomendable, cuando nos decidamos a usar este tipo de signos, el asegurarnos de que no suponen un problema de lectura o audiodescripción para las personas ciegas o con discapacidad visual.

Las prácticas de mediación cultural atraviesan un proceso de reflexión que deviene de la relativa madurez del sector. Han pasado más de cincuenta años desde que, en 1970, I+s escolares comenzaron a visitar los museos, momento en el que la hoy denominada mediación cultural empezaba a tomar forma. Medio siglo después, este sector profesional sigue inmerso en un debate contra la idea de la mediación como servicio, defendiendo la *mediación cultural* como proceso intelectual productivo y no solo reproductivo.

Organiza  
Museo Reina Sofía  
  
Programa  
Otras formas de mediar

Web MNCARS

**Ejemplo real 2:** Es muy habitual que en los textos de museos arqueológicos e históricos principalmente (sean textos físicos o digitales), se use el término “hombre” para denominar la universalidad del género humano, es decir, el masculino genérico. El Museo Arqueológico Nacional, MAN, ha sabido salvar esta situación discriminatoria de la siguiente forma: cambiar “el hombre” por “la humanidad” o “los seres humanos”. El cambio, pues, consiste en eliminar el masculino genérico y en su lugar emplear el sustantivo colectivo unas veces o expresiones compuestas otras. Podemos comprobarlo en el texto web de la exposición permanente sobre la prehistoria<sup>4</sup>:

### Guía breve. Prehistoria



Los primeros módulos cronológicos nos hablan de los orígenes de la humanidad, de su primera presencia en la Península Ibérica, y del desarrollo cultural en las etapas en que los seres humanos sólo conocían las técnicas de carroñeo, caza y recolección como fuentes de subsistencia (*El universo paleolítico*).

*Paisajes y sociedades de la Prehistoria reciente* nos describe las primeras etapas culturales con actividades económicas productivas de los seres humanos, en los períodos Neolítico, Calcolítico (Edad del Cobre) y Edad del Bronce, a lo largo de los cuales se extienden la agricultura, la ganadería, el uso de los metales y la organización social jerarquizada.

Las primeras salas están dedicadas a los Orígenes de la humanidad y al Universo Paleolítico, periodo en el que los seres humanos lograron dominar la tecnología lítica y ósea, racionalizar la explotación del medio y crear un lenguaje artístico.

Siguen a aquellas las salas que muestran los testimonios de la organización social y de las actividades productivas típicas del Neolítico- agricultura, ganadería, cestería y cerámica- así como las referentes al inicio de la metalurgia, en el Calcolítico, y al dominio del proceso metalúrgico en el seno de sociedades con evidentes signos de jerarquización social, que caracteriza a la Edad del Bronce.

Web del MAN

<sup>3</sup> Accesible en: <https://www.museoreinasofia.es/actividades/caminar-clicar-desplazar>

<sup>4</sup> Accesible en: <http://www.man.es/man/exposicion/exposicion-permanente/prehistoria.html>

**Ejemplo real 3:** El CCCB es una institución cultural barcelonesa que resalta por su implicación social, su apuesta por el aprendizaje y el saber colectivo, y por el desarrollo de propuestas e investigación en el ámbito de la tecnología. Sus proyectos se enmarcan dentro del feminismo, lo colectivo y el procomún, características perfectamente visibles a lo largo de su recorrido. Aun así, no podemos ignorar que nuestra educación tradicionalmente ha sido sexista, por lo que nuestro lenguaje también lo es.

No es de extrañar, por ello, que tanto profesionales como cualquier persona de a pie, tengan que esforzarse mucho por luchar contra la tendencia natural del lenguaje sexista. Esto, en ocasiones, queda patente en los textos institucionales. En el texto web de la actividad “Culturnautes”<sup>5</sup> podemos observarlo. En la descripción, unas veces se ha desdoblado el término “niño” para incluir también al género femenino, pero otras, en cambio, se ha olvidado. También ha ocurrido con el término “monitores”, que aparece únicamente en masculino, como masculino genérico.

**CCCB** Visita Exposiciones y Actividades Vídeos y Publicaciones

27 junio — 29 julio 2022  
Educación

Comparte

**El casal de verano del CCCB para niños y niñas de 6 a 14 años. La última semana de junio y durante el mes de julio trabajamos contenidos desarrollados en las exposiciones y programas del CCCB a lo largo de 2022, a partir de talleres y actividades lúdicas vinculados a una disciplina artística, técnica o científica, y a cargo de especialistas.**

**FECHA Y HORARIO**  
27 junio — 29 julio 2022  
[Añadir al calendario](#) →

**PRECIOS**  
Precios por semana de lunes a viernes

Todo el día (MCT: 9.00-17.00):	141,50 €
Mañana (M: 9.00-13.00):	78,50 €
Mañana + comida (MC: 9.00-15.00):	131,00 €
Mañana + tarde (MT: 9.00-13.00 y 15.00-17.00):	91,00 €

**Descuentos**

**CCCB** Visita Exposiciones y Actividades Vídeos y Publicaciones

**¿Cómo se hará?**

Cada semana está basada en un centro de interés independiente pero complementario con el resto. Los culturnautes asisten a los diferentes talleres programados por los colectivos en los espacios del CCCB, acompañados por el equipo de monitores, que actúan como referentes de los niños en todo momento.

A lo largo de la mañana, los colectivos dinamizan las actividades de creación. Las tardes, más lúdicas, acercan los contenidos del CCCB a través del juego. Los jueves se van de excursión por Barcelona. Finalmente, los viernes a las 16.30 llevan a cabo una muestra abierta a las familias.

Las inscripciones se realizan por semanas.

Web del CCCB

<sup>5</sup> Accesible en: <https://www.cccb.org/es/actividades/ficha/culturnautes-2022/238905>

**Ejemplo real 4:** El Museo del Romanticismo es un Museo Nacional gestionado por el Ministerio de Cultura y situado en Madrid. En el estudio de la Doctora Laura Luque Rodrigo, *Lenguaje inclusivo y no sexista en el ámbito museístico de habla hispana*, de 2021, resalta que este museo es uno de los que mejor adaptan el lenguaje no sexista en sus textos, cosa que hay que reconocer y valorar muy positivamente. Pero como se señala en el mismo texto: “En general, del análisis se descubre que la mayoría de museos son más inclusivos en el uso del lenguaje en las redes sociales (Facebook e Instagram), que en las páginas webs y sobre todo que en los materiales educativos, probablemente por usar un lenguaje más directo, con predominio de la segunda persona”.

Un ejemplo de esta observación lo tenemos en la Guía Didáctica para Profesorado de Educación Primaria<sup>6</sup>, en la que el museo parece no tener en cuenta las recomendaciones para un lenguaje no sexista que de forma generalizada utiliza en otros textos: los docentes, alumnos, niños, profesores... La constante a lo largo del texto ha sido usar siempre el masculino genérico.

#### OBJETIVOS DE LAS PROPUESTAS DIDÁCTICAS

Con esta guía didáctica, el Museo del Romanticismo pretende orientar a los docentes que quieran realizar una visita al Museo con su grupo de alumnos de Educación Primaria, proporcionándoles unas pautas para poder desarrollar la misma de una manera sencilla, educativa y divertida para los niños.

Nuestro propósito es facilitar la preparación a los profesores que les permita:

- ✦ Desarrollar en el alumno el respeto y la valoración del patrimonio (artístico, literario, musical).
- ✦ Fomentar la creatividad y la expresión artística a través de las actividades propuestas para realizar en clase.
- ✦ Promover el acercamiento a un momento histórico concreto y a sus modos de vida, reflexionando sobre la evolución de los roles familiares, sociales y de género.

✦ Desarrollar las competencias en el conocimiento y la interacción con el espacio. Al tratarse de una casa-museo, los alumnos reflexionarán sobre los espacios cotidianos al tiempo que se familiarizarán con el concepto de espacio museístico.

Proponemos trabajar desde un proyecto continuado y motivador para que sea atractivo para los alumnos y la actividad no se quede en una visita al Museo de forma descontextualizada. Queremos que ellos sean los protagonistas de su aprendizaje de forma transversal y desde diferentes disciplinas. Le invitamos a realizar actividades que estimulen su creatividad, les ayuden a conocer el medio que les rodea y les permitan establecer vínculos con su propia experiencia.

Intente involucrar a todo el colegio y a las familias. Envíenos fotos, vídeos, blogs..., de su proyecto. Estaremos encantados de conocer su experiencia (difusion.romanticismo@mecd.es).



Web Ministerio de Cultura

<sup>6</sup> Accesible en: [https://www.libreria.culturaydeporte.gob.es/libro/guia-didactica-para-profesorado-de-educacion-primaria-museo-del-romanticismo\\_3729/](https://www.libreria.culturaydeporte.gob.es/libro/guia-didactica-para-profesorado-de-educacion-primaria-museo-del-romanticismo_3729/)

## 11. CONCLUSIONES

Este TFM ha sido fruto del conocimiento profundo del sector y del ámbito en el que se desarrolla. Detectar la falta de un manual de estilo en comunicación en museos españoles, que incorporara la perspectiva de género y el lenguaje no sexista e inclusivo, ha sido una gran oportunidad para ofrecer un producto que no solo facilite el trabajo diario en estas instituciones, tan faltas de personal y recursos, además, a través de él, posibilitamos una reflexión significativa sobre el servicio que están ofreciendo a la ciudadanía y su compromiso con la democracia.

La sociedad en su conjunto, y las instituciones culturales particularmente, no pueden seguir obviando una realidad que invisibiliza, oculta y aparta a una parte muy importante de los ciudadanos, al menos, a la mitad de ellos.

Los museos, que históricamente han estado vinculados con el poder y con una forma estática de entender el conocimiento y la participación ciudadana, no pueden cambiar el pasado, pero lo que sí deben hacer sin más dilación, es posibilitar su adecuación, con la justicia y la igualdad en mente, a los requerimientos que la ciudadanía, en su complejidad, hoy exige.

Desde los años 60, gracias a los movimientos sociales reivindicativos, la crítica institucional museística no ha dejado de darse desde muy diversos sectores sociales, produciendo cambios notables: nacimiento de los departamentos educativos, todo tipo de actividades complementarias, revisión de fondos y lanzamiento de exposiciones que ponen en valor a personas y saberes que habían estado ocultos a lo largo de la historia como las mujeres y el feminismo, y cómo no, la comunicación museística. El nacimiento de los departamentos de comunicación y prensa, la forma de comunicar, el cómo, a quién, en qué tono, se ha convertido en los últimos tiempos en una cuestión primordial para los museos. Ampliar públicos, generar conocimiento y valor alrededor de las piezas y las exposiciones, crear un museo abierto, participativo y significativo, necesita de una comunicación que también lo sea, que se desarrolle de forma cuidadosa tanto en el ámbito digital como en el físico. Por todo ello, considero que un manual como este era urgente tanto para las instituciones y el personal de museos como para los ciudadanos, que desde muchos sectores lo vienen requiriendo desde hace años.

La investigación realizada para dar forma a este trabajo, que está en él reflejada, no ha hecho más que corroborar esta necesidad, dándome el impulso necesario para llevarlo a cabo y ponerlo a disposición de toda aquella institución que quiera disponer de él. Porque legalmente es una exigencia que se está obviando, y socialmente es una necesidad con base democrática e inclusiva. La museología crítica, principalmente, y cualquier teoría con base participativa, nos da el marco teórico necesario y válido para argumentar el uso de este lenguaje. Las leyes vigentes nos ofrecen el marco legal, y la lingüística las herramientas. Es muy probable que la implantación de un lenguaje no sexista e inclusivo no sea fácil ni esté libre de polémica, pero como profesionales no es posible esquivar nuestra obligación por más tiempo.

Es sencillo comprobar que, de forma general, los museos están haciendo un gran esfuerzo por incluir la perspectiva de género y las diversidades en el lenguaje institucional. En este trabajo he analizado cinco ejemplos, pero podrían ser muchos más y muchos otros, tantos como textos de museos existen.

De este modo he querido visibilizar la realidad a la que se enfrenta la plantilla del museo, el cambio de mentalidad que precisa, el repensarnos, el revisarnos y, por supuesto, señalar que es vital disponer del tiempo que es necesario para escribir textos preguntándose continuamente por la adecuación del mismo a estas recomendaciones. No siempre acertaremos, es algo evidente que ni siquiera precisa disculpa, pero es una obligación intentarlo.

Por todo lo argumentado, este TFM se revela como una guía realmente útil que esperamos tenga gran acogida entre el sector al que va dirigido.

## 12. BIBLIOGRAFÍA

- Alario, C.; Bengoechea, M.; Lledó, E. y Vargas, A. (1995). *Nombra. La representación del femenino y el masculino en el lenguaje*. Instituto de la Mujer. Junta de Andalucía. <https://www.juntadeandalucia.es/iam/catalogo/doc/iam/2002/213.pdf>
- Albero Verdú, S. A. y Arriaga, A. (2018). Educación con perspectiva de género en museos españoles. Enfoques y discursos. *Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 7(1),1531-1555. DOI: 10.4471/generos.2018.2921
- Albero Verdú, S.A. (2017). *La perspectiva de género en el ámbito educativo de los museos y centros de arte españoles* [Tesis doctoral, Universidad de Navarra] Upna <https://academica-e.unavarra.es/xmlui/handle/2454/27573>
- Albero Verdú, S. A. (2018). Debates fundamentales para una crítica feminista al museo de arte en el contexto español. *Dossiers feministes*, n.º 23, pp. 5-22. <https://raco.cat/index.php/DossiersFeministes/article/view/355788Amnistia>
- Amnistía Internacional. (2021). *Comunicar con justicia de género. Guía de comunicación género-inclusiva en derechos humanos*. [https://doc.es.amnesty.org/ms-opac/doc?q=\\*&start=0&rows=1&sort=fecha%20desc&fq=norm&fv=\\*&fo=and&fq=msearch\\_fld13&fv=ACT77100021&fo=and&fq=mssearch\\_mlt98&fv=gseq01&fo=and](https://doc.es.amnesty.org/ms-opac/doc?q=*&start=0&rows=1&sort=fecha%20desc&fq=norm&fv=*&fo=and&fq=msearch_fld13&fv=ACT77100021&fo=and&fq=mssearch_mlt98&fv=gseq01&fo=and)
- Ayala Castro, M.C.; Guerrero Salazar, S. y Medina Guerra, A.M. (2006). *Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo*. Diputación de Huelva. <https://www.muieresenred.net/IMG/pdf/GuiaLenguaje.pdf>
- Ayala Aizpuru, I.; Cuenca-Amigo, M. y Cuenca Amigo, J. (marzo de 2019). Principales retos de los museos de arte en España. Consideraciones desde la museología crítica y el desarrollo de audiencias Aposta. *Revista de Ciencias Sociales*, núm. 80, 2019, -Marzo, pp. 61-81 <https://www.redalyc.org/journal/4959/495960725004/495960725004.pdf>
- Ayuntamiento de Barcelona. (s.f.). *Guía de comunicación inclusiva para construir un mundo más igualitario*. <https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/es/>
- Azoulay, A. (2021). Programa de comunicación e información. Unesco. [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375369\\_spa?47=null&queryId=134865a0-3bb0-4795-808a-3932ad0dce2c](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375369_spa?47=null&queryId=134865a0-3bb0-4795-808a-3932ad0dce2c)
- Bolaños Cuéllar, S. (2013). sexismo lingüístico: aproximación a un problema complejo de la lingüística contemporánea\*. *Forma y Función* vol. 26, n.º 1 enero-junio del 2013. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21929788004>

- Bosque, I. (diciembre de 2015). Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer. *Boletín de Información Lingüística de la Real Academia Española*, [S.l.], p. 1-18.  
<http://revistas.rae.es/bilrae/article/view/120>
- Cano Coca, L. (28 de octubre de 2019). Política por Laura Cano, los museos no son neutrales. *Habemus, hackeamos los museos*.  
<https://habemuseos.org/2019/10/28/politica-por-laura-cano/>
- Calero Fernández, M. A. (1999). *Sexismo lingüístico, análisis y propuestas ante la discriminación sexual en el lenguaje*. Narcea  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=159332>
- Castellano, A. (2013). La comunicación de lo público. *Cuadernos de comunicación Evoca*, Nº 9. Comunicación Corporativa: al otro lado de la información. ISSN: 2173-349X  
<https://evocaimagen.com/cuadernos/cuadernos9.pdf>
- Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. (s.f.). *Guía de lenguaje inclusivo de género*. Gobierno de Chile. <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-lenguaje-inclusivo-genero.pdf>
- Columbia University. *Kimberle W. Crenshaw*. Columbia Law School.  
<https://www.law.columbia.edu/faculty/kimberle-w-crenshaw>
- Cordero Martín, B. (2019) Artistas contra el museo. Breve recorrido por la crítica institucional estadounidense entre las décadas de los sesenta y noventa. *Anales de Historia del Arte* nº 29 (2019), 245-263  
<https://revistas.ucm.es/index.php/ANHA/article/view/66062>
- Cuesta Davignon, L. I. (2013). “Géneros lábiles, sexualidades diversas”: una guía didáctica sobre la diversidad sexual y de género. *Revista de Antropología Experimental*, nº 13, 2013. Texto 28: 449-485.  
<https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/rae/article/view/1838>
- De Diego, E. (21 de diciembre de 2019). El año de las diversidades en los museos. *Babelia, El País*. [https://elpais.com/cultura/2019/12/20/babelia/1576860720\\_239603.html](https://elpais.com/cultura/2019/12/20/babelia/1576860720_239603.html)
- De Diego, E. (12 de diciembre de 2020). El museo como autoridad, mal que le pese. *El País*. <https://elpais.com/cultura/2020-12-11/el-museo-como-autoridad-mal-que-le-pese.html>
- Expósito Molina, C. (2013). ¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España. *Investigaciones Feministas*, 3, 203-222.  
[https://doi.org/10.5209/rev\\_INFE.2012.v3.41146](https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2012.v3.41146)
- García Ranedo, Mar. (2018). Desempeños de género, sexo y raza en el museo. *Dossiers Feministes*, 23. Pág. 43-61. ISSN: 1139-1219. DOI  
<http://dx.doi.org/10.6035/Dossiers.2018.23>
- García-Sampedro, M. y Gutiérrez Berciano, S. (2018). El museo como espacio multicultural y de aprendizaje: algunas experiencias inclusivas. *LIÑO 24. Revista Anual de Historia del Arte*, pág. 117-128 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6516441>

- Gobierno de la República Oriental del Uruguay. (s.f.). *Manual pedagógico sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista*. Secretaría de Derechos Humanos.  
<https://www.gub.uy/secretaria-derechos-humanos/comunicacion/publicaciones/manual-pedagogico-sobre-uso-del-lenguaje-inclusivo-sexista/manual-3>
- González Juárez, L. y Noreña Peña, A. L. (2011). Comunicación intercultural como medio para favorecer el cuidado culturalmente aceptable. *Enfermería universitaria*, 8(1), 55-60. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632011000100008&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632011000100008&lng=es&tlng=es)
- Guichard Bello, C. (2015). *Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente*. Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES. Gobierno de México  
[http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/101265.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf)
- Guzmán Cáceres, M. (2021). Teorías feministas, teorías de género. Una Metateorización. *Barataria. Revista Castellano-Manchega De Ciencias Sociales*, (31).  
<https://doi.org/10.20932/barataria.v0i31.618>
- ICOM. (2007). *Definición de museo*. <https://icom.museum/es/recursos/normas-y-directrices/definicion-del-museo/>
- ICOM. (8 de marzo de 2020). *Perspectivas de género: la misión del ICOM en las últimas tres décadas*. <https://icom.museum/es/news/perspectivas-de-genero-la-mision-del-icom-en-las-ultimas-tres-decadas/>
- INE, Instituto Nacional Electoral. (s.f.). *Guía y recomendaciones sobre el lenguaje incluyente en la comunicación institucional*. Gobierno de México.  
<https://igualdad.ine.mx/lenguaje-incluyente/index.html>
- Inés Pepe, A. (octubre de 2012). Comunicación intercultural en la organización. *Revista Dixit*, n.º 17, pág. 28-39.  
<https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/revistadixit/article/view/354>
- Jiménez-Esquinas, G. (2021). *Género: cómo revertir las desigualdades desde los museos*. Patrimonio y museos locales: temas clave para su gestión / Iñaki Arrieta Urtizberea e Iñaki Díaz Balerdi (eds.) (pp.295-308). Ed. PASOS.  
[https://www.pasosonline.org/Publicados/pasosoedita/PSEdita29/PSEdita29\\_16.pdf](https://www.pasosonline.org/Publicados/pasosoedita/PSEdita29/PSEdita29_16.pdf)
- Lang Rottenberg, B. (2002). Los Museos, la información y la esfera pública. *Museum internacional*, LIV, 4 / 216, p. 21-27.  
[https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000131781\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000131781_spa)
- López Fernández Cao, M. (2013). MAV te observa, entraremos en acción: Las mujeres en el sistema del arte español. Sobre piedras y vientos de igualdad. *Investigaciones Feministas*, 4, 91-110. [https://doi.org/10.5209/rev\\_INFE.2013.v4.41873](https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2013.v4.41873)
- Lorente, J. P. (2015). Estrategias museográficas actuales relacionadas con la museología crítica. *Complutum*, 26(2), 111-120. [https://doi.org/10.5209/rev\\_CMPL.2015.v26.n2.50422](https://doi.org/10.5209/rev_CMPL.2015.v26.n2.50422)
- Lorente, J.P. (2022). La (meta)muséologie critique, au musée et au-delà. *Les cahiers de muséologie*, n° 2, 2022. <https://popups.uliege.be/2406-7202/index.php?id=1005>
- Lorente, J.P. y Almazán, D. (2003). *Museología crítica y arte contemporáneo*. Universidad de Zaragoza.

- Luque Rodrigo, L. (2021). Lenguaje inclusivo y no sexista en el ámbito museístico de habla hispana. *Atenea (Concepción)*, (523), 305-329.  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/atenea/n523/0718-0462-atenea-523-305.pdf>
- Martín Barranco, M. (2022). *Punto en boca (esto no es un manual de lenguaje inclusivo)*. Los libros de la catarata.
- Martínez Roger et al. (2017). *Guía de buenas prácticas para el tratamiento de la diversidad sexual y de género en los medios de comunicación*. FSC-CCOO y FELGTB.  
<https://fsc.ccoo.es/00a27b9693177df496d0b9c1797af6cd000050.pdf>
- Mayayo, P. (2003). *Historias de mujeres, historias del arte*. Madrid: Cátedra.
- Molins, P. (2020). Introducción: museos y feminismo. dentro y fuera. *Espacio, Tiempo y Forma*, (8), 15-28. <https://doi.org/10.5944/etfvii.2020.28769>
- Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía. (s.f.). *Plan General de Actuación 2018-2021*. Ministerio de Cultura y Deporte. Gobierno de España.  
[https://www.museoreinasofia.es/sites/default/files/plan\\_general\\_de\\_actuacion\\_2018-2021\\_baja.pdf](https://www.museoreinasofia.es/sites/default/files/plan_general_de_actuacion_2018-2021_baja.pdf)
- Murillo Ávila, J. (2018). *Guía para un uso no sexista del lenguaje*. FUNDACIÓN ONCE.  
<https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/novedades/GUIA.pdf>
- Naciones Unidas (2007). *Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-2.html>
- Navarro, O. y Tsagaraki, C. (2009). Museos en la crisis: una visión desde la museología crítica. *Museos.es: Revista de la Subdirección General de Museos Estatales*, ISSN 1698-1065, Nº. 5-6, 2009-2010, págs. 50-57  
<https://www.culturaydeporte.gob.es/dam/jcr:450d5e21-e07f-493a-8a04-2702984a02cf/navarro-tsagaraki.pdf>
- Observatorio de Creación y Cultura Independiente. (2020). *Informe sobre la aplicación de la Ley de Igualdad en el ámbito de la cultura en el marco competencial del Ministerio de Cultura y Deporte*. Gobierno de España.  
<https://www.culturaydeporte.gob.es/dam/jcr:e2da2c11-5e2d-40c7-bbb6-b536f4ba9d88/informe-igualdad-completo.pdf>
- Panero, J. (diciembre de 2016). The museum of the present. *The New Criterion*.  
<https://newcriterion.com/issues/2016/12/the-museum-of-the-present>
- Pérez Ibáñez, M. (2020). *Estudio sobre desigualdad de género en el sistema del arte en España*. Marta Pérez Ibáñez, ed.  
[https://ecosistemadelarte.files.wordpress.com/2020/12/estudio-desigualdad\\_final.pdf](https://ecosistemadelarte.files.wordpress.com/2020/12/estudio-desigualdad_final.pdf)
- Pol Colmenares, A. y Rosón Villena, M. (2020). Hacer espacio: museos y feminismos. *Espacio, Tiempo y Forma*, (8), 75-98. <https://doi.org/10.5944/etfvii.2020.27436>
- Pollock, G. (2015). *Visión y diferencia. Feminismo, feminidad e historias del arte*. Editorial Fiordo.
- Rodrigo Alsina, M. (1999). La comunicación intercultural. *Estudios de comunicación*, ISSN 1578-4916, Nº. 0, 2001, pág. 219.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5439869>

- Schweizer, M. (26 de diciembre de 2020). ¿Qué es la teoría QUEER?. *Afroféminas*.  
<https://afrofeminas.com/2020/12/26/que-es-la-teoria-queer/>
- Scotto, V. (2020). Apuntes sobre ciertas resistencias en el lenguaje: el género del español. *Descentrada, Revista Interdisciplinaria de Feminismos y género*, 4(2), e120.  
<https://doi.org/10.24215/25457284e120>
- Torregrosa, M. (2019). Museos y género: una asignatura pendiente. *Educación artística: revista de investigación*.  
<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/193823/Museos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Trafi-Prats, L (2012). *De la cultura feminista en la institución arte. En Desacuerdos 7 Sobre arte, políticas y esfera pública en el Estado español. Feminismos*. (pp. 214-246) Arteleku-Diputación Foral de Gipúzkoa, Centro José Guerrero-Diputación de Granada, Museu d'Art Contemporani de Barcelona, Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía y UNIA Arte y Pensamiento.  
[https://issuu.com/macba\\_publicacions/docs/desacuerdos\\_07/212](https://issuu.com/macba_publicacions/docs/desacuerdos_07/212)
- UNESCO. (1999). *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje*.  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114950>
- Vilariño, B. G. (26 de mayo de 2015). ¿Dónde están las mujeres (y otros discursos) en los museos?. *Píkara Magazine*. <https://www.pikaramagazine.com/2015/05/donde-están-las-mujeres-y-otros-discursos-en-los-museos/>
- Vozmediano, E. (24 de marzo de 2022). Príncipes de la burocracia en los museos. *El cultural*. [https://www.elespanol.com/el-cultural/blogs/y\\_tu\\_que\\_lo\\_veas/20220324/principes-burocracia-museos/659554053\\_12.html](https://www.elespanol.com/el-cultural/blogs/y_tu_que_lo_veas/20220324/principes-burocracia-museos/659554053_12.html)