

MANUAL DE LENGUAJE NO SEXISTA



AYUNTAMIENTO DE CALATAYUD

Área de Bienestar Social

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	1	V. RECOMENDACIONES AL USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA	18
INTRODUCCIÓN	2		
I. NORMATIVA	5	VI. DENOMINACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO	24
II. EL LENGUAJE NO SEXISTA Y SU RELACIÓN CON LA DESIGUALDAD ENTRE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES	9	VII. EL LENGUAJE NO SEXISTA EN LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES	26
III. ALGUNOS TÉRMINOS ACLARATORIOS ANTE EL USO DE UN LENGUAJE NO SEXISTA.....	11	BIBLIOGRAFÍA.....	44
IV. EL USO SEXISTA DEL LENGUAJE ADMINISTRATIVO	14		
V. ERRORES MÁS FRECUENTES DE NUESTRO LENGUAJE	17		

PRESENTACIÓN

“Los hábitos lingüísticos nos impulsan a ver. Escuchar y experimentar de cierto modo porque nos predisponen hacia ciertas formas de interpretación”.

Edward Sapir

La Administración Local es la entidad pública más próxima a la población y por tanto tiene responsabilidad ante la forma de comunicación que establece con la ciudadanía. Por ello, hemos querido generar herramientas prácticas con el objetivo de implementar el uso del lenguaje no sexista en nuestra corporación. Pretendemos conseguir cambios cualitativos en el reflejo de nuestra comunidad, promoviendo la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres tanto en la vida privada, como en la vida pública, en consonancia con las políticas en proceso de implementación en el municipio y de acuerdo con la legislación autonómica, estatal y los tratados internacionales.

Conseguir este objetivo es una tarea prioritaria para nuestra corporación local, a pesar de que somos conscientes de que las modificaciones en el uso del lenguaje tienen que ser entendidas como un proceso consciente y gradual. El origen de la lingüística no está en el hecho de que hablemos, sino en la pregunta de por qué las cosas se llaman como se llaman.

Empezaremos con la elaboración de un manual de uso sobre el lenguaje no sexista dirigida a todas las áreas municipales con relaciones directas con la ciudadanía que recoja todos los aspectos prácticos necesarios para la implementación de este cambio. A continuación se realizará una revisión sobre la adopción de un lenguaje y una imagen no sexista en la documentación, publicidad y formularios que se generen en nuestra administración. Así se pretende contribuir al fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, dando visibilidad a las mujeres en sus discursos y evitando reforzarlos estereotipos y prejuicios derivados del género. Como afirma Teodoro León Gross “La paradoja está en que una forma de pasar de las palabras a la acción consiste en la acción de hacerse con el control de las palabras”.

Este manual podrá ser documento de referencia del resto de administraciones públicas que quieran implementar acciones a favor de la equidad de género.

El Concejal de Bienestar Social e Igualdad

José Antonio Sanmiguel Mateo

INTRODUCCIÓN

“Toda persona es del género masculino, a no ser que se especifique lo contrario”.

Mercedes Bengoechea

A partir de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se están produciendo importantes avances en el ámbito social, legislativo y jurídico que han propiciado cambios favorables para conseguir que la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres sea una realidad, si bien aún queda mucho camino por recorrer.

El lenguaje es un elemento más que posibilita explicar y justificar la desigualdad. Remitiéndonos a la cita de George Steiner “Lo que no se nombra, no existe” nos damos cuenta que la invisibilización de la mujer en el lenguaje es una de las manifestaciones más notables de la desigualdad así como se define como un sistema más de dominación y opresión. Por ello, creemos que la puesta en marcha del contenido de este manual es un buen punto de partida, pues el lenguaje construye pensamiento y es un instrumento de cambio social.

El término **sexismo lingüístico** se refiere al uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo. Tal y como considera la lingüista Eulalia Lledó “el lenguaje no es sexista en sí mismo, sí lo es su utilización. Si se utiliza correctamente también puede contribuir a la igualdad y a la visibilización de la mujer”. En esta línea también señala Yadira Calvo, “El dominio va acompañado de poder discursivo, la palabra oral o escrita, que permite implantar la ideología de quienes mandan en beneficio propio, y con ella mantener y reproducir la desigualdad y la injusticia social”. Y es que actualmente en el uso del lenguaje se representa cómo el idioma es a la derivación lo que en la sociedad, la dependencia.

Dentro de los usos que discriminan a las mujeres citaremos tres ejemplos ilustrativos:

Misoginia (odio a las mujeres) es un término que carece de uno similar para el odio a los hombres. Se entiende lingüísticamente como vacío léxico. En esta línea, cabe considerar el término **androcentrismo**, cuyo significado según la Real Academia de la Lengua Española es: Visión del mundo y de las relaciones sociales centrada desde el punto de vista masculino. Cuyo antónimo, dicho sea de paso, no podría contemplarse en nuestra realidad teniendo en cuenta que coexistimos en un sistema patriarcal. Por lo tanto, cuando se nombra al *hombre* con significado de la totalidad de la humanidad

estamos utilizando un **falso genérico**. La infra inclusión de las mujeres obvia la perspectiva de género y tiene consecuencias directas sobre la representatividad de las mismas en todos los ámbitos de la sociedad.

Una manera de advertir este sexismo estriba en aplicar la denominada **“regla de inversión”**, que consiste en probar si el texto es correcto al sustituir los términos femeninos por los correspondientes masculinos, y viceversa. Como por ejemplo, utilizar el secretario para denominar el puesto de trabajo podría ser sustituido por la secretaria. Esto quiere decir que asumimos que el desempeño de una función está ligado a un solo género. En su lugar, para utilizar un lenguaje no sexista sería más adecuado usar “El personal de Secretaría” o cuando hablamos de un grupo de expertos tendríamos que tener en cuenta que también pueden ser expertas.

El sistema lingüístico del castellano ofrece posibilidades para que no se produzca discriminación sexual en su uso. Existen múltiples recursos lingüísticos que no requieren desdoblar continuamente los artículos y terminaciones (que es lo que la mayoría entiende como solución al sexismo del lenguaje); Esto puede visualizarse en lo siguiente: “Los asesores externos de este Consejo son profesionales relacionados con...” podría intercambiarse por “La asesoría externa de este Consejo está compuesta por personas profesionales relacionadas con...”. Se trata de utilizar estrategias y recursos que posee nuestra lengua y que no faltan ni a la gramática, ni contravienen el principio de economía del lenguaje, sino todo lo contrario, ya que la mayoría se caracterizan, precisamente, por su brevedad. No podemos olvidar que el principio fundamental del lenguaje es que la comunicación sea efectiva, por lo que, en el peor de los casos, siempre será preferible usar un término más a que el mensaje resulte equívoco y/o sexista.

Otra de las formas de discriminación es la feminización deliberada de algunos términos. Esto se da por ejemplo en el caso de ciertos oficios situados en labores de menor cualificación y menos valorados socialmente en relación a los masculinos. Nos resulta muy común utilizar el término “mujer de la limpieza”, pero menos habitual trasladarlo a hombre. Para favorecer la inclusión de ambos géneros se podría utilizar personal de limpieza, sin necesidad de vincularlo con ningún sexo.

El Área de Bienestar Social del Ayuntamiento de Calatayud tiene como uno de sus objetivos prioritarios el integrar la perspectiva de género en sus políticas sociales y en el municipio. Para ello, la elaboración de este manual pretende ser una herramienta práctica y sencilla, dirigida a todo el personal laboral y funcionario del ayuntamiento y a los miembros de la Corporación Municipal, con un doble fin: evitar el uso sexista en los documentos administrativos/técnicos y resolver sus dudas mediante la aportación de soluciones sencillas y no discriminatorias.

En el presente manual proponemos recomendaciones, orientaciones y recursos con los que cuenta el español para no caer en el sexismo lingüístico, como factor a tener en cuenta en el uso del lenguaje que realizamos en nuestra cotidianeidad, espacios de trabajo como puestos de responsabilidad y participación ciudadana. De este modo se pretende promover la visualización de las mujeres y su reconocimiento dentro del conjunto de la sociedad en igualdad de condiciones que los hombres y desvinculado de los estereotipos tradiciones de género que infravaloran al sexo femenino.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, facilitaremos un espacio de reflexión y entrenamiento de esta habilidad prosocial en pos de reducir la brecha de género. Promoviendo así mismo numerosos ejemplos que permitan identificar las formas discriminatorias en el uso del lenguaje y proponer fórmulas alternativas sencillas para su eliminación.

El objetivo de mostrar este lenguaje sexista es que todo el personal laboral y funcionario del ayuntamiento y los miembros de la Corporación, sean conscientes de las consecuencias que tiene la utilización de un lenguaje sexista.

“El primer gesto revolucionario es decir las cosas por su nombre”.

Rosa de Luxemburgo

I. NORMATIVA

“Las mujeres no somos las parientes pobres de la democracia”.

Nuria Valera

La necesidad de utilizar un lenguaje no sexista por parte de los poderes públicos y las distintas administraciones ha sido acordada en instrumentos jurídicos tanto nacionales como internacionales, con el objetivo de conseguir una representación adecuada de mujeres y hombres.

A nivel internacional y concretamente la UNESCO y la Unión Europea no sólo se limitaron a abordar la necesidad del uso de un lenguaje no sexista por parte de las administraciones públicas, sino que instaron a los diferentes gobiernos a adoptar estrategias para la utilización de un lenguaje incluyente y no discriminatorio. En este sentido destacan:

- Las Resoluciones 14.1 (1987) y 109 (1989) de la Conferencia General de la UNESCO.
- La Recomendación sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje, del Consejo de Ministros, en el año 1990 en la que reconoce la existencia de obstáculos a la igualdad real entre hombres y mujeres, considerando que el lenguaje es un instrumento esencial en la formación de la identidad social de cada persona, proponiendo tres medidas básicas:
 - a) Los Estados miembros deben incorporar iniciativas para promover un lenguaje no sexista;
 - b) Deben promover en textos jurídicos, educativos y de la administración pública el uso de terminología armónica con el principio de igualdad entre los sexos;
 - c) Fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de comunicación.

Hay que señalar que la recomendación de la Unión Europea fue incorporada por las distintas administraciones públicas españolas, a través del I Plan para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (1988-1990) recoge entre sus actuaciones lo siguiente: se incluirá en el proceso de renovación del lenguaje administrativo que se

está realizando, el control y eliminación, en su caso de este tipo de discriminaciones en las circulares, impresos y formularios utilizados por la administración.

No obstante, hasta el año 1995 se aprueba la primera norma que regula esta materia. Esta norma fue la Orden del 22 de marzo de 1995 del Ministerio de Educación y Ciencia para adecuar la denominación de los títulos oficiales.

Así, en la siguiente tabla se recoge la relación de la principal normativa sobre esta materia a nivel internacional, nacional.

Tabla 1: Normativa sobre el uso del lenguaje no sexista.

ORGANISMOS	NORMATIVA
NACIONES UNIDAS	Declaración de Pekín y Plataforma para la acción. IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, Pekín, septiembre 1996.
UNESCO	- Conferencia General, 24ª Reunión, 1987. Resolución 14.1, apdo. 1), párrafo 2) sobre “adoptar, en la redacción de todos los documentos de trabajo de la Organización, una política encaminada a evitar, en la medida de lo posible, el empleo de términos que se refieren explícita o implícitamente a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas a favor de la mujer”. - Conferencia General, 25ª Reunión, 1989. Resolución 109, parte dispositiva, párrafo 3, b) sobre “seguir elaborando directrices sobre el empleo de un vocabulario que se refiera explícitamente a la mujer, y promover su utilización en los Estados Miembros”; y c) “velar por el respeto de esas directrices en todas las comunicaciones, publicaciones y documentos de la Organización”. - Servicio de Lenguas y Documentos (BPS/LD). Recomendaciones sobre la utilización de un lenguaje no sexista. La Conferencia General adoptó en 1991 y 1993 directrices que exigen el uso de redacciones que se refieran claramente a los dos sexos y, cada vez que sea posible, el uso de la expresión “derechos de la persona”. - Informe del Director General sobre la revisión de todos los textos fundamentales para velar por la utilización de fórmulas y términos de género neutro. París, 1993. - V Conferencia de Educación de Jóvenes y Adultos, Hamburgo 2000.
FOROS Y ORGANIZACIONES INTERNACIONALES	- En la conferencia Mundial sobre derechos humanos organizada por Naciones Unidas en Viena en junio de 1993, el Foro de las Organizaciones No Gubernamentales (que reúne a más de mil) adoptó una recomendación que llamaba a eliminar cualquier parcialidad a favor de uno u otro sexo y a sustituir “derechos del hombre” por “derechos humanos” o “derechos de las personas”.
PARLAMENTO EUROPEO	- Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, 28 de enero de 2003. Opinión dirigida a la Comisión de Cultura, Juventud, Educación, Medios de Comunicación y Deporte, sobre la comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones sobre una estrategia de información y comunicación para la Unión Europea (COM - 2002- 350- C5-0506/2002 2002/2205 -INI-), en relación con la utilización de un lenguaje no sexista en las comunicaciones de la Unión Europea.
COMISIÓN EUROPEA	- Resolución de 3 de junio de 1985 de la Comisión sobre Igualdad de Oportunidades entre chicas y chicos en educación. - Comunicación de la Comisión al Consejo (20 diciembre 1985) sobre un programa comunitario a largo plazo para la promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres (1986-1990). - Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1981-2005).

CONSEJO DE EUROPA	- Comité para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (CAHFM): 2ª Reunión (7-10 febrero 1984). Aspectos relacionados con el lenguaje. - Comisión de Terminología en el CAHFM. 5ª Reunión (Estrasburgo, 27-30 mayo 1986). Evaluación de resultados y directrices a seguir para la igualdad de sexos en el lenguaje. - Recomendación R (90) 4, de 21 de febrero de 1990, del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje, adoptada en la 434ª reunión de Delegados de Ministros (1991), Estrasburgo, Consejo de Europa, Servicio de Edición y Documentación. La recomendación insta a los Estados miembros a actuar sobre la eliminación del sexismo en el idioma. - Lista de mecanismos nacionales e institucionales puestos en marcha por los Estados Miembros del Consejo de Europa para promover la igualdad entre mujeres y hombres (1993). Mecanismos relativos al lenguaje sexista.
MINISTERIO DE JUSTICIA	- El Real Decreto 762/1993 establece pautas en relación con el Registro Civil y la discriminación lingüística en textos y formularios oficiales, autorizando la modificación en el orden de los apellidos paterno y materno. - Ley 40/1999, de 5 de noviembre, sobre nombre y apellidos y el orden de los mismos. El apellido de la madre puede anteponerse al del padre. Sesión de 9 de febrero de 2005 del Pleno del Consejo General del Poder Judicial. Acuerdo de crear la “Comisión para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Judicatura”, entre cuyos objetivos figura el “uso no sexista del lenguaje en la documentación administrativa”.
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA	- Recomendaciones para el uso no sexista de la Lengua (1988). - Real Decreto 733/1995, de 5 de mayo, por el que se aprueban las Normas reguladoras de la expedición de títulos académicos y profesionales correspondientes a las enseñanzas establecidas por la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (BOE 131, de 02.06.1995): “ - Orden de 22 de marzo de 1995, por la que se adecúa la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan (BOE 28.03.95). - Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. Art. 16. Principios generales. m) Desarrollar (...) una actitud contraria a la violencia, a los prejuicios de cualquier tipo y a los estereotipos sexistas. Art. 23. Objetivos. c) Valorar y respetar la diferencia de sexos y la igualdad de derechos y oportunidades entre ellos. Rechazar los estereotipos que supongan discriminación entre hombres y mujeres.
INSTITUTO DE LA MUJER	- Comisión Asesora sobre Lenguaje (Comisión NOMBRA). La Comisión Nombra, constituida en 1994 por lingüistas para asesorar al Instituto de la Mujer en materia de lenguaje sexista, realizó una revisión sistemática del DRAE de cara a la edición de 2000. En 1995 se publicó el texto “Estudio y Recomendaciones para un Uso no Sexista del Lenguaje”. - Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. - El IV Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, 2003-2006), Objetivo 6.1. Actuación 6.1.6: “Promover instrumentos para la corrección del lenguaje sexista y elaborar propuestas para las nuevas ediciones del DRAE”. - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El éxito de la puesta en marcha de estas propuestas depende del grado de conciencia y de responsabilidad que, como parte activa de esta administración,

tenemos para con el cumplimiento de la legislación vigente y para la transmisión de una imagen plural, igualitaria y no estereotipada de nuestra realidad. Teniendo en cuenta a su vez, el carácter preventivo cuyo impacto en la inclusión y la convivencia se da en beneficio de toda la comunidad.

“Así llegamos al siglo XXI con una profunda desigualdad y con el patriarcado gozando de muy buena salud. Por un lado, la desigualdad es el caldo de cultivo de la violencia. Es decir, para que se dé una conducta violenta tienen que existir, como condición indispensable, un cierto desequilibrio de poder –desigualdad-. Y por otro, es precisamente la violencia la que consigue que aún hoy, en las democracias del siglo XXI, si bien se ha conseguido la igualdad formal, la igualdad real sea aún una utopía”.

Nuria Varela

II. EL LENGUAJE NO SEXISTA Y SU RELACIÓN CON LA DESIGUALDAD ENTRE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES

“El vocabulario es causa y consecuencia del modo en que percibimos la realidad”.

Franz Boas

Un lenguaje no sexista es aquel que no oculta, ni jerarquiza, ni excluye, ni valora más a una parte sobre otra. Es decir, un lenguaje que debe evitar expresiones que ridiculicen o minusvaloren a las mujeres y que contribuya a mostrar la realidad social tal cual es, compuesta por mujeres y hombres. Como señala Judith Butler: “El discurso dominante es expropiable y por lo tanto se le puede resignificar”. En esta línea Irene Lozano afirma: “El lenguaje no es solo una forma de reafirmación de poder sino también de expresión de libertad”. Así pues, un lenguaje no sexista:

- Incluye y hace visibles a ambos sexos
- Valora por igual a mujeres y hombres
- Da la palabra a todas las personas
- No nos confunde con su mensaje

Las diferencias biológicas, propias de individuos sexuados diferentes, se han proyectado en desigualdades sociales y culturales mediante la adscripción de las personas de uno y otro sexo a roles de género estereotipados y de desigual valor para nuestra sociedad y nuestro sistema de relaciones de poder. Por esta razón, la política antidiscriminatoria no es suficiente si solo se contempla la igualdad jurídica y formal, ya que perduran en nuestros días discriminaciones por razón de género que continúan consolidando una realidad social desigual en femenino y en masculino. Por este motivo, como personas agentes de cambio y encargadas de gestiones relativas a la comunidad, tenemos que tomar medidas de sensibilización que favorezcan un cambio social.

Con el objetivo de que el lenguaje contribuya a la construcción de un sistema de valores sociales y culturales que ayude a la erradicación de la discriminación directa, simbólica y estructural derivada de la transmisión de los estereotipos de género, las distintas administraciones públicas (nacionales, regionales y locales) han fijado la utilización del lenguaje no sexista como uno de los objetivos primordiales de la mayoría de los planes de actuaciones.

Así, usar un lenguaje no sexista y no androcéntrico es una condición fundamental para:

- Hacer una política de igualdad coherente y eficaz
- Contribuir a una educación y a una socialización igualitaria y democrática
- trabajar en la generación de nuevos marcos de identificación, conocimiento, interpretación y expresión de la realidad que vivimos
- Elaborar herramientas de análisis al tiempo que instrumentos de comunicación
- Construir paradigmas paritarios en todos los campos del conocimiento, la ciencia o la actividad política
- Capitalizar plenamente la mitad de los recursos humanos existentes

Con un uso no sexista de la Lengua crearemos referentes para otras mujeres, niñas y jóvenes que han crecido desconociendo a sus antecesoras en la historia, la literatura, la ciencia, el arte, la política, la empresa, el deporte, del mismo modo que contribuiremos a dar una imagen de las mujeres, como sujetos políticos de derecho y creadoras de riqueza intelectual, con opciones profesionales, académicas, privadas y públicas. Como hace ver Bordieu, “La sumisión política se inscribe en las posturas, en los pliegues del cuerpo y en los automatismos del cerebro” y con esto pretende explicar que dominación y complicidad son relaciones que se somatizan.

Por todo lo expuesto se hace imprescindible un análisis crítico del lenguaje desde una perspectiva de género, que genere propuestas metodológicas para la adaptación de la representación de hombres y mujeres a la realidad con las identidades actuales.

“Todo esto nos indica que las personas no solo hablamos una lengua oficial: la lengua también nos habla en tanto que somos habladas por ella, construidas, definidas, estereotipadas, juzgadas y colocadas en el sitio que el grupo hegemónico nos asignó. Se le llama materna, pero obedece a la ley del padre, y es sexista como la cultura a la que sirve de expresión”.

Yadira Calvo

III. ALGUNOS TÉRMINOS ACLARATORIOS ANTE EL USO DE UN LENGUAJE NO SEXISTA

ANDROCENTRISMO

“El arquetipo viril es más viejo que los registros y se ha valido de la literatura, los mitos, la ciencia, las religiones y, en fin, de todas las manifestaciones culturales como carta de naturalización”.

Yadira Calvo

Se define como un **modelo social** que pone como prototipo lo masculino. Considera la experiencia de los hombres como superior y universal sin tener en cuenta lo que las mujeres aportan como experiencias propias, es decir, considerar al hombre como centro. El androcentrismo se considera un punto de vista, frente al sexismo que se considera una actitud. Es causa y también origen de usos lingüísticos determinados que son absolutamente androcéntricos. El más importante de los usos es utilizar el masculino como falso genérico, que refuerza el punto de vista androcéntrico, hace invisibles a las mujeres. Según ha podido corroborar Silvia Molina, el DRAE recoge 67 expresiones de la palabra hombre: 37 laudatorias, 23 neutras y 7 denigrantes, mientras que para la palabra mujer recoge 12 expresiones. Entre las que 2 son laudatorias, 1 neutra y 9 denigrantes.

DISCRIMINACION LINGÜÍSTICA

“En la epistemología corriente, en la organización dominante del conocimiento, las mujeres hemos quedado fuera. Porque tradicionalmente, el sujeto del pensamiento, el sujeto del discurso, el sujeto de la historia, el sujeto del deseo es un ser masculino que se declara universal, que se proclama representante de toda la humanidad”.

M^a Milagros Rivera Garretas

Género Gramatical

El género gramatical es una categoría de las lenguas que, en principio, no tiene que identificarse con la referencia al sexo biológico. Así, encontramos que llevan género gramatical masculino palabras que se refieren a hombres o a mujeres (sujeto, ser) o las que, por el contrario, llevan género gramatical femenino y pueden referirse a mujeres u hombres (víctima, persona). Otras que deben de ser identificadas por el artículo, ya que poseen una forma sola (el artista—la artista; el colega—la colega).

Masculino genérico

El DRAE define *hombre* en su primera acepción como “ser animado y racional, varón o mujer”; en la segunda como sinónimo de varón “persona del sexo masculino”. Pero muy a menudo la segunda acepción invade a la primera y se utiliza el hombre en el sentido de la humanidad. De modo que las mujeres a veces son hombres y otras no, si se es varón, se está libre de ambigüedad. Entendemos por masculino genérico el utilizado para referirse a hombres y a mujeres mediante el uso del género gramatical masculino, utilizado como específico también para referirse al sexo masculino. Por el contrario, el género femenino solo puede utilizarse para designar a mujeres, es decir solo tiene el valor específico.

Desde una perspectiva exclusivamente lingüística, es correcto, pero conduce a que se interprete lo masculino como universal y contribuye a la discriminación lingüística, debiendo evitarse siempre que sea posible, utilizando para ello los recursos que la propia lengua nos ofrece. En 1791 se redacta la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano y esto implica, que quedaron por fuera los derechos de la mitad de la humanidad. En esta línea no parece tan descabellada la idea de que muchos años más tarde Ángela Davis sostuviera que “el feminismo es la idea radical de que las mujeres somos personas”.

El masculino genérico afecta a pronombres y a determinantes, además de a los ya referidos sustantivos masculinos.

Las normas para evitarlos:

- A)** El relativo que ha de evitarse cuando le preceda *un artículo masculino* singular o plural (el—los). Se podrá sustituir *por quien* o *por el genérico persona*. De la misma forma se procederá con el plural

LENGUAJE SEXISTA	LENGUAJE NO SEXISTA
El que se haya inscrito en la solicitud, deberá pagar unas tasas	Quien se inscrito en la solicitud, deberá pagar unas tasas
	La persona que se haya inscrito en la solicitud, deberá pagar unas tasas

- B)** Cuando se trata de los indefinidos *uno, todo, alguno* y sus *plurales*, se sustituirán por *el genérico persona* o se aplicará un *procedimiento que sea igualitario*.

LENGUAJE SEXISTA	LENGUAJE NO SEXISTA
Unos se postularon pero no fueron admitidos	Unas personas se postularon pero no fueron admitidas
Todos se postularon pero ninguno fue admitido	Todas y todos se postularon pero nadie fue admitido
Algunos se postularon pero no fueron admitidos	Algunas personas se postularon y no fueron admitidas

- C)** Después de un masculino *genérico* *no deben de utilizarse del mismo / de los mismos*. Se sustituirán por el *posesivo su o sus* antepuestos al sustantivo.

LENGUAJE SEXISTA	LENGUAJE NO SEXISTA
La normativa se dirigía a los ciudadanos y les explicaba los deberes y obligaciones de los mismos	La normativa se dirigía a la ciudadanía y les explicaba sus deberes y obligaciones

“Según la convención lingüística, el femenino no puede englobar al masculino, si a un grupo de mujeres se agrega un solo hombre, ya no somos nosotras sino nosotros [...] Al las mujeres, los genéricos nos ocultan para después mostrarnos explícitamente subordinadas y excluidas”.

Mercedes Bengoechea

IV. EL USO SEXISTA DEL LENGUAJE ADMINISTRATIVO

“Primero la justicia antes que los dogmas gramaticales”

Miguel Ángel Sarmiento.

Las Administraciones Públicas se caracterizan por mantener una intensa relación con la ciudadanía, por lo que la repercusión del lenguaje utilizado en este ámbito es enorme. El uso de un lenguaje sexista contribuye al trato discriminatorio que se le da o no a uno de los dos sexos. Una de las principales causas de la discriminación social es la discriminación lingüística. Por este motivo, es fundamental que en todas las administraciones públicas se pongan en marcha mecanismos de control para frenar el uso del lenguaje sexista y se impulse la utilización de un lenguaje administrativo correcto y no sexista.

El uso no sexista de la lengua es un conjunto de estrategias y procedimientos, simultáneos y complementarios, que permiten incorporar una forma de lenguaje que se convierta en agente activo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Todo lo expuesto hasta aquí se puede sintetizar en diez normas básicas que deberían ser tenidas en cuenta en la redacción de cualquier texto administrativo.

Estudios como el de Victoria Brescoll (2010), psicóloga de Yale, constataron que en entornos profesionales, cuando las mujeres hablan, se las juzga demasiado agresivas, pero cuando los hombres hablar prácticamente de lo mismo, sus jefes asienten en agradecimiento por sus buenas ideas. Brescoll encontró que el tiempo del uso de la palabra en los senadores varones, pero no en las senadoras, estaba en relación directa con su poder medido por tenencia, posiciones de liderazgo y trayectoria de la legislación aprobada. Sospechando que las mujeres hablaban menos por temor a la reacción, pidió a profesionales de los dos sexos evaluar la competencia de los jefes ejecutivos que expresaban sus opiniones más o menos frecuentemente. Según los resultados los ejecutivos varones fueron premiados con un 10% más alto en la calificación de competencia mientras que las mujeres ejecutivas, en las mismas condiciones, fueron castigadas con un 14% más bajo.

DECÁLOGO DE USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA

“Las palabras no solo expresan conceptos y significados sino también evaluaciones asociadas a dichos significados, la selección lexical es un medio obvio, y aún poderoso, para manejar las opiniones y polarizar los modelos mentales”.

Teun van Dijk.

1. Corregir el enfoque androcéntrico de las expresiones, buscando un lenguaje igualitario. Un lenguaje no excluyente permite crear referentes femeninos porque visibiliza a las mujeres, nombra correctamente a varones y mujeres, rompe estereotipos y neutraliza los prejuicios sexistas que afectan a unos y a otras. Por ejemplo, a la hora de realizar una invitación a el <Señor Perico Pérez y su señora>, supone una incapacidad para percibir a las mujeres como seres autónomos y muestra una subordinación hacia lo masculino.
2. Es compatible el uso de las normas gramaticales y estilísticas con el uso no sexista de la lengua.
3. Evitar el uso de tratamientos de cortesía innecesarios. En el caso de incluirlos, se utilizarán los siguientes: “don y señor” para varones y “doña y señora” para mujeres. Nunca se emplearán nombramientos que impliquen relaciones de dependencia o subordinación. Por ejemplo, para enviar un informe al director/a del Consejo Regional podría encabezarse como: “A la atención del equipo directivo del Consejo Regional”.
4. El uso innecesario o abusivo del masculino genérico es un obstáculo a la igualdad real entre hombres y mujeres porque oculta a las mujeres y produce ambigüedad. Se evitará su utilización en textos y documentos. En cuanto a la redacción de documentos, en lugar de escribir “Firma del solicitante” debería sustituirse por: “Firma de el/la solicitante” o “Firma de la persona solicitante”.
5. Para sustituir el masculino genérico se emplearán términos genéricos colectivos, abstractos o vocablos no marcados, perífrasis o metonimias. Cuando no produce ambigüedad, se puede omitir la referencia directa o bien utilizar infinitivos o pronombres. “Todos los concejales asistió al pleno” (sexista) frente a: “Toda la concejalía asistió al pleno (no sexista).

6. Se utilizarán, siempre que sea posible, las denominaciones de cargos, profesiones y titulaciones en femenino, mediante el morfema de género y/o el artículo. Cuando su uso se haga en plural, se evitará la utilización del genérico masculino. “Las juezas de instrucción del juzgado de violencia de género”.
7. En los casos en los que el texto se refiera a quien posee la titularidad de una entidad, área o institución, el lenguaje se adecuará al masculino o al femenino en función de si se trata de un hombre o una mujer. Es importante recordar que el español tiene marca de género por lo que los cargos ocupados por mujeres deben recogerse en femenino. “El presidente del Consejo/La presidenta del Consejo”
8. Los documentos administrativos deben dirigirse a la ciudadanía con fórmulas que nombren específicamente a las mujeres cuando se conoce su sexo. Cuando se desconoce quién será la persona destinataria, se usarán fórmulas que engloben a ambos sexos, evitando el uso del masculino genérico. “Aquellas personas que estén interesadas en recibir esta prestación deben inscribirse en el plazo correspondiente”.
9. El uso de dobletes mediante barras queda limitado a los formularios de carácter abierto y a determinados encabezamientos, no utilizándose en ningún caso en otro tipo de redactados. Por ejemplo, a la hora de cumplimentar en un formulario por la situación laboral: “Desempleado/a”. De hecho, incluso que el que siempre vaya primero la palabra en masculino ya implica una visión jerarquizada de los sexos. Por lo tanto, podría modificarse alterando el orden de manera equilibrada.
10. No podrá utilizarse, en ningún documento, la arroba @, porque no es un signo lingüístico, y no permite su lectura. Estas medidas se proponen para incentivar la productividad de le@s agricultor@s.

V. ERRORES MÁS FRECUENTES DE NUESTRO LENGUAJE

“Es justo que se precien de callar todas, así aquellas a quienes les conviene encubrir su poco saber, como aquellas que pueden sin vergüenza descubrir lo que sabes: porque en todas es, no solo su condición agradable, sino virtud debida, el silencio y el hablar poco”.

Fray Luis de León

Una vez expuesto qué es el lenguaje sexista y antes de entrar a analizar las recomendaciones para evitar su uso, en la siguiente tabla, se exponen de forma resumida, los errores más comunes utilizados a la hora de utilizar nuestro lenguaje:

ERRORES MÁS FRECUENTES	EJEMPLOS
Uso del género masculino como genérico, puesto que excluye a las mujeres y las invisibilizan. Hay que evitar la práctica del androcentrismo, es decir, la utilización del falso genérico que excluye a las mujeres.	<i>“Los directivos de las diferentes empresas de la zona están jugando un partido de fútbol.” “El hombre ha conseguido.....”.</i>
Presentar a la mujer a través de expresiones verbales que dan una idea de minorización de la mujer respecto al hombre relacionándolas únicamente con valores de debilidad, complemento y dependencia y no como personas activas e independientes conscientes de su propia vida y derechos.	<i>“La señora de García presenció el desfile.” “La separada”/ “La viuda” / “La criada”.</i>
Utilizar diferentes tratamientos de cortesía para cada sexo.	<i>Hombres: Señor. Mujeres: Señora o señorita”. (Según su estado civil)</i>
Resaltar las cualidades intelectuales de los hombres y las cualidades estéticas de las mujeres.	<i>“Las concejales, elegantemente vestidas, posaron para la foto”.</i>
Hacer un uso del género femenino para descalificar y hacer alusiones peyorativas a las mujeres o a los valores, comportamientos y actitudes que se les asignan.	<i>“Llora como una mujer”.</i>
Cometer faltas de concordancia de género gramatical, por no utilizar el femenino de determinadas profesiones y cargos	<i>“La arquitecto”. “La ingeniero”</i>

Tabla 2: Errores más frecuentes de nuestro lenguaje.

VI. RECOMENDACIONES AL USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA

“Somos / en el lenguaje. / La palabra / nos hace / y empodera / por eso / toda dictadura / lleva una mordaza / como estandarte”.

Marjorie Ross.

En este apartado se exponen los diferentes procedimientos lingüísticos, más útiles para nombrar a nuestro personal, para dirigirnos a la ciudadanía, para la redacción de informes y presentaciones, elaboración de documentos abiertos, así como cualquier otra documentación administrativa. Estos recursos serán expuestos siguiendo la siguiente estructura:

- ✓ *Eludir el uso del masculino genérico.*
- ✓ *Omitir el uso determinantes y pronombres*
- ✓ *Uso genérico reales*
- ✓ *Fomentar el uso de la feminización de los términos.*
- ✓ *Uso de los cargos, puestos de representación o responsabilidad.*
- ✓ *Evitar el uso de los duales aparentes y vocablos ocupados*
- ✓ *Uso de dobles formas.*
- ✓ *Uso de los artículos.*
- ✓ *Uso de la barra (/), guión (-) o paréntesis (o/a)*
- ✓ *Uso de la arroba (@)*

ELUDIR EL USO DEL MASCULINO GENÉRICO

El masculino genérico se puede evitar de las siguientes formas:

Sustituir relativos con determinantes “que + artículo” por la forma invariable quien o el genérico persona.

LENGUAJE SEXISTA	LENGUAJE INCLUSIVO
El que acepte la propuesta deberá firmar Todos deben firmar la propuesta	Quién acepte la propuesta deberá firmar Se debe firmar la propuesta

Sustituir expresiones marcadas “del mismo/de los mismos” por un posesivo no marcado “su/s.”

LENGUAJE SEXISTA	LENGUAJE INCLUSIVO
El documento del personal recoge las obligaciones de los mismos.	El documento del personal explica sus obligaciones.

OMITIR EL USO DETERMINANTES Y PRONOMBRES

Para no caer en la utilización de un lenguaje sexista se debe eludir el uso de los determinantes y pronombres con una marca de género. Mary Daly lo vio clarísimo “Los pronombres portan mensajes poderosos, transmiten claves subliminales, son medios para identificarse con o separarse de ciertos roles y conductas”. Para ello se pueden utilizar las siguientes posibilidades:

POSIBILIDADES	LENGUAJE SEXISTA	LENGUAJE INCLUSIVO
Omitir el determinante ante sustantivos de forma única.	Los funcionarios asistieron a la manifestación	El funcionariado asistió a la manifestación
Recurrir a pronombre sin marca de género (quién, quiénes)	Los que vayan a la reunión deben decirlo con tiempo	Quienes vayan a la reunión deben decirlo con tiempo.
Sustituir los determinantes por otros sin marca (cada, cualquier)	Los demandantes deben hablar con la persona indicada.	Cada demandante debe hablar con la persona indicada
Eludir el sujeto, sustituyéndolo por “se”	Todos deberán cumplimentar las instancias antes del día 5.	Se cumplimentará las instancias antes del día 5
Eludir el sujeto, sustituyéndolo por “formas personales del verbo”	Todos deberán comprobar sus datos personales antes de entregar la documentación	Comprueben sus datos personales antes de entregar la documentación
Eludir el sujeto, sustituyéndolo por “formas no personales del verbo”	Todos deberán cumplir con las normas de calidad.	El cumplimiento de las normas de calidad es obligatorio.

USO GENÉRICO REALES

Utilizar nombres genéricos, ya sean masculinos o femeninos que hacen referencia a hombres y mujeres tales como:

SUSTANTIVOS GENÉRICOS: Se refieren a ambos sexos, independientemente de su género	SUSTANTIVOS COLECTIVOS: Designan en general a un conjunto de entidades
Cónyuge, Criatura, Persona, Personaje, Ser, Víctima, etc.	Adolescencia, Alumnado, Ciudadanía, Clase, Descendencia, Electorado, Familia, Funcionariado, Humanidad, Plantilla, Población, Profesorado, Vecindado, etc.
SUSTANTIVOS ABSTRACTOS: Hacen referencia al cargo, profesión o titulación.	PERÍFRASIS Y GIROS: Se utilizan cuando no disponemos de genéricos.
Administración, Alcaldía, Asesoría, Coordinación, Delegación, Dirección, Intervención, Inspección, Jefatura, Judicatura, Presidencia, Secretaría, Tesorería, Tutoría, etc.	Las personas interesadas, las personas mayores, la clase política, la corporación municipal, la población bilbilitana, la parte demandante, etc.

Además, con esta fórmula se evitan las repeticiones innecesarias y se construyen textos más legibles:

LENGUAJE DIFÍCIL DE LEER	LENGUAJE MÁS LEGIBLE
Todos los funcionarios y funcionarias firmaron.	Todo el funcionariado firmó.
Las normas se establecieron para todos y todas las concejales.	Las normas se establecieron para la concejalía.

FOMENTAR EL USO DE LA FEMINIZACIÓN DE LOS TÉRMINOS

La gramática española recoge procedimientos adecuados con el fin de feminizar los oficios, cargos y las profesiones. Así, la regla general, siguiendo la tendencia general del español sería, la reflejada en la siguiente tabla:

Tabla 3: Feminización de los términos genéricos con formas regulares.

Terminados en -o para masculino Ejemplo: técnico, administrativo, psicólogo	➡	Terminados en -a para femenino Ejemplo: técnica, administrativa, psicóloga
Terminados en -o r para masculino. Ejemplo: inspector, asesor	➡	Terminados en -ora para femenino Ejemplo: inspectora, asesora.
Terminados en -ero para masculino Ejemplo: camarero, banquero, cartero	➡	Terminados en -era para femenino Ejemplo: camarera, banquera, cartera
Terminados en -ario para masculino Ejemplo: funcionario, empresario	➡	Terminados en -aria para femenino Ejemplo: funcionaria, empresaria

No obstante, existen otros nombres de cargos, profesiones y oficios que han seguido una tendencia irregular tal y como se observa en la siguiente tabla:

Tabla 4: Feminización de los términos genéricos con formas irregulares.

MASCULINO	FEMENINO	IGUAL PARA AMBOS
Terminados en -ente Ejemplo: presidente, dependiente	Terminados en -enta Ejemplo: presidenta, dependienta	El agente - La agente
Terminados en -ante Excepción: Gobernante	Terminados en -ante Excepción: Gobernanta	El delineante - La delineante El cantante - La cantante
Terminados en -isto Excepción: Modisto	Terminados en -ista	El periodista - La periodista El dentista - La dentista
Terminados en -ta y -tra	Terminados en -ta y -tra	El terapeuta - La terapeuta El psiquiatra - La psiquiatra
Terminados en -l Excepción: Concejal, oficial	Terminados en -l Excepción: Concejala, oficiala	El albañil - La albañil El fiscal - La fiscal
Terminados en -e y ez Ejemplo: Alcalde, juez	Terminados en -e y ez Ejemplo: Alcaldesa, jueza	El conserje - La conserje

USO DE LOS CARGOS, PUESTOS DE REPRESENTACIÓN O RESPONSABILIDAD

Hay que evitar la construcción gramatical masculina de los cargos públicos, instituciones unipersonales y órganos colegiados que son muy comunes en nuestra lengua. Nuestro idioma dispone de mecanismos suficientes para llevar a cabo esta tarea.

LENGUAJE SEXISTA	LENGUAJE INCLUSIVO
Código Oficial del Abogados	Colegio Oficial de Abogados y Abogadas o Colegio Oficial de la Abogacía
El Concejal	El Concejal ó La Concejala (según de quién hablemos)

EVITAR EL USO DE LOS DUALES APARENTES Y VOCABLOS OCUPADOS

La utilización de determinados pares de palabras puede generar disimetría, según se apliquen a hombres o a mujeres. En este sentido, debemos prestar especial atención a los términos denominados “duals aparentes”, puesto que cambian claramente de significado según se refieran a un sexo u otro.

Pares que se refieren a tratamiento, cargos o profesiones. En éstos la forma masculina indica cierto rango superior con respecto a la femenina.

LENGUAJE SEXISTA	LENGUAJE INCLUSIVO
El Secretario (designa a un alto cargo)	La Secretaria (persona que desempeña funciones administrativas)
EL Gobernante (designa al hombre que tiene funciones de mando)	La Gobernante (es la mujer encargada de la administración de una casa)

Muchas mujeres cuando ocupan estos cargos prefieren usar la forma masculina (La Secretario, La Gobernante) puesto que la perciben con mayor valoración. Sin embargo, en la medida en que las mujeres ocupen estos cargos, será el uso el que consolide la forma femenina, como ha ocurrido con términos como Ministra, Alcaldesa o Concejala.

USO DE DOBLES FORMAS

Con el fin de no invisibilizar a las mujeres y ocultar a las mujeres, éstas deben ser nombradas a pesar que el texto pueda hacerse pesado y repetitivo, puesto que esta es la única forma de expresar las ideas de manera clara. Si bien es cierto que esta es una fórmula que debe ser evitada en determinadas ocasiones se hace imprescindible. Además la alternancia del masculino y el femenino debe llevarse a

cabo a lo largo del texto, puesto que no existe ninguna norma que haga prevalecer el masculino al femenino.

LENGUAJE SEXISTA	LENGUAJE INCLUSIVO
Se necesita vendedor	Se necesita vendedor o vendedora
Se llamó al educador	Se llamó a la educadora o al educador

USO DE LOS ARTICULOS

Se puede sustituir el masculino pretendidamente genérico por los dos artículos y una de las formas.

LENGUAJE SEXISTA	LENGUAJE INCLUSIVO
Los técnicos fueron al acto de inauguración.	Los y las técnicas fueron al acto de inauguración
Los asistentes a la reunión protestaron conjuntamente.	Los y las asistentes a la reunión protestaron conjuntamente.

USO DE LA BARRA (/), GUIÓN (-) O PARÉNTESIS (o/a)

Puede ser un recurso muy adecuado para utilizar en los documentos administrativos tales como formularios, fichas, impresos de solicitud, etc. Siempre que utilicemos barras, guiones o paréntesis, debemos hacerlo en todo el documento.

D/Dª.....	Interesado/a.....
Destinatario/a.....	Tutor/a.....

Cabe señalar que en los documentos abiertos (formularios, instancias, solicitudes, certificaciones) que habrán de cumplimentarse con posterioridad, se recomienda nombrar a los dos sexos con barras, aunque resulte reiterativo. No obstante, esta recomendación puede simplificarse usando, cuando sea posible, otros procedimientos lingüísticos (genéricos, colectivos...), evitando formas de tratamiento antepuestas o eliminando determinantes y manteniendo el uso del masculino y femenino en todo el documento.

D/Dª.....contratado/a como vigilante o D/Dª..... con contrato como vigilante
--

USO DE LA ARROBA (@)

La arroba no es un signo lingüístico y sólo soluciona aparentemente el problema, puesto que en el lenguaje oral no existe. Solo se debe usar como un último recurso, puesto que la alternativa al lenguaje tiene que pasar por alguno de los otros recursos mencionados anteriormente.

USO DE LOS TRATAMIENTOS

Es necesario hacer un uso simétrico en el tratamiento que se le da a los hombres y mujeres en los documentos y evitar las discriminaciones.

Don + nombre completo Doña + nombre completo.

D + nombre completo D^a + nombre completo.

Señor + primer apellido Señora + primer apellido.

VII. DENOMINACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL AYUNTAMIENTO

A continuación se expone un cuadro con las denominaciones de los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Calatayud, en masculino y en femenino, con el objetivo de que se conozcan y se usen.

Tabla 5: Denominación de los puestos de trabajo del Ayuntamiento.

NOMBRAR EN MASCULINO	NOMBRAR EN FEMENINO
Adjunto	Adjunta
Administrador	Administradora
Administrativo	Administrativa
Agente para la Igualdad	Agente para la Igualdad
Alcalde	Alcaldesa
Analista (el)	Analista (la)
Animador sociocultural	Animadora sociocultural
Archivero	Archivera
Arquitecto	Arquitecta
Asesor	Asesora
Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativa
Bibliotecario	Bibliotecaria
Concejal	Concejala
Contratado	Contratada
Coordinador	Coordinadora
Delineante (el)	Delineante (la)
Director	Directora
Director General	Directora General
Educador	Educadora
Encargado	Encargada
Geólogo	Geóloga
Informador juvenil	Informadora juvenil
Ingeniero	Ingeniera
Inspector	Inspectora
Interventor	Interventora
Jefe	Jefa, la/una
Limpiador	Limpiadora
Maestro	Maestra
Médico	Doctora
Monitor	Monitora
Notificador	Notificadora
Oficial	Oficial (la)
Operador	Operadora
Pedagogo	Pedagoga
Portero	Portera
Profesor	Profesora
Programador	Programadora

Psicólogo	Psicóloga
Recaudador	Recaudadora
Responsable (el)	Responsable (la)
Secretario	Secretaria
Subalterno	Subalterna
Subdirector	Subdirectora
Técnico	Técnica
Telefonista (el)	Telefonista (la)
Titular de tesorería (el)	Titular de tesorería (la)
Vocal (el)	Vocal (la)

VIII. EL LENGUAJE NO SEXISTA EN LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Con sincretismo de género que sufrimos las mujeres actuales estamos en la frontera de mujeres domésticas y públicas, madresposas-semiciudadanas”.

Marcela Lagarde.

A pesar de la gran cantidad de iniciativas y normativa sobre esta materia (ver sección anterior), la obligación de la utilización del lenguaje no sexista por los poderes públicos no se estableció hasta la publicación de la Ley 3 /2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Así, la Ley para la Igualdad dedica el Título II a las políticas públicas de igualdad, regulando en su artículo 14.11, como criterio general de actuación de todos los poderes públicos (ejecutivo-Gobierno-, legislativo-Las Cortes Generales- y judicial-Consejo General del Poder Judicial-), la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y en su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

Sin embargo este no es el único artículo que regula el uso del lenguaje no sexista y junto con él, esta ley regula el uso de este lenguaje en:

- El artículo 28.4 que señala que en los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragadas total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas.
- El Título III de la Ley está dedicado a la Igualdad y Medios de Comunicación, en el que se regulan medidas específicas para la implementación de la igualdad en los medios de comunicación social de titularidad pública como la Corporación RTVE (artículo 37.1.b)) y la Agencia EFE (artículo 38.1.b)), y en los de titularidad privada.

A continuación, en la siguiente tabla se exponen las obligaciones que esta Ley le confiere a estos dos organismos públicos.

Tabla 6: Obligaciones de los medios de comunicación públicos en materia de Lenguaje no sexista.

OBLIGACIONES RTVE	OBLIGACIONES DE LA AGENCIA EFE
a) Reflejar adecuadamente la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social.	a) Reflejar adecuadamente la presencia de la mujer en los diversos ámbitos de la vida social.
b) Utilizar el lenguaje en forma no sexista.	b) Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
c) Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.	c) Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.
d) Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.	d) Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género

Resulta evidente que el lenguaje administrativo no está todavía libre de estereotipos sexistas. Por eso nuestra labor debe consistir, primero, en tomar conciencia de este hecho en todos sus detalles y, después, en modificar el uso que hacemos de la lengua, para que refleje claramente nuestra apuesta por la igualdad entre sexos, pero siempre sin pervertirla hasta el punto de hacerla anticomunicativa, que es precisamente lo que no tiene que ser una lengua, ya que en principio es un instrumento para la comunicación.

Este objetivo nos exige a todas las personas que trabajamos en el ámbito municipal y que nos relacionamos con él, un esfuerzo innegable, pues supone revisar unos hábitos muy arraigados y acostumbrarnos a utilizar un lenguaje diferente, nuevo, que a veces sonará incluso extraño, pero que tratará igualitariamente a ambos sexos.

Será complicado y costoso, pero merecerá, sin duda, la pena. Está en juego nuestra igualdad como seres humanos.

BIBLIOGRAFÍA

- Bengoechea, M. (2003). El concepto de género en la sociolingüística, o cómo el paradigma de la dominación femenina ha malinterpretado la diferencia. *Del sexo al género'. Los equívocos de un concepto*, 313-358.
- Bengoechea, M. (2000). Historia (española) de unas sugerencias para evitar el androcentrismo lingüístico. *Revista Iberoamericana de Discurso y sociedad*, 2(3), 33-58.
- Boas, F. (1940). *Raza, la lengua y la cultura*, The University of Chicago Press, Chicago.
- Bourdieu, P., & Jordá, J. (2000). *La dominación masculina* (Vol. 3). Barcelona: Anagrama.
- Brescoll, V. L., Dawson, E., & Uhlmann, E. L. (2010). Hard won and easily lost: The fragile status of leaders in gender-stereotype-incongruent occupations. *Psychological Science*, 21(11), 1640-1642.
- Calvo, Yadira (2017), *De mujeres, palabras y alfileres. El patriarcado en el lenguaje*. Edicions bellaterra, Barcelona
- Conferencia General de la UNESCO, Resolución 14.1 (1987), París.
- Conferencia General de la UNESCO, Resolución 109 (1989), París.
- Davis, AY, y Nørager, E. (1976). *Angela Davis*. Universidad de Alabama en Birmingham.
- Van Dijk, T. (1994). Discurso, poder y cognición social. *Cuadernos de la Maestría en Lingüística*, 2, 1-92.
- Gobierno de España (2007). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 71, 12611-12645.
- Lagarde, M. (2005). *Para mis socias de la vida: claves--el poderío y la autonomía de las mujeres, feministas--los liderazgos entrañables, para--las negociaciones en el amor* (Vol. 48). Horas y horas.
- León, fray Luis de (1960), la perfecta casada, en *Escritores místicos españoles*, W. Jackson, Inc. Editores, Buenos Aires, vol. XXVIII.
- León Gross, T. (2003). El lenguaje y la guerra. Subordinación de los medios al discurso político ante el ataque sobre Irak. *ZER*, (15), 37-50.
- Lledó Cunill, E. (1996). Reflexiones sobre el sexismo y el androcentrismo. Sus repercusiones en la lengua. *Estudios sobre mujer, lengua y literatura*. Santiago

de Compostela: Universidad de las Palmas-Universidad de Santiago de Compostela, 137-151.

- Luxemburgo, R. (2015). *Reforma o revolución* (Vol. 304). Ediciones Akal., Madrid
- Organización de las Naciones Unidas ONU (1996) *Declaración de Pekín y Plataforma para la acción. IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres*, Pekín.
- Parlamento Europeo (2003). Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades. *Proyecto de informe sobre la conciliación de la vida profesional, familiar y privada*. Bruselas.
- Real Academia de La Lengua Española, RAE (2001). Diccionario de la lengua española (ed. 22), 2001. Consultado en: <http://lema.rae.es/drae/srv/search>.
- Rivera, M. M. (1994). Nombrar el mundo en femenino. *Pensamientos de las mujeres y teoría feminista*. Barcelona, Icaria.
- Sapir, Edward (1971), *El lenguaje. Introducción al estudio del habla*, trad. Margit y Antonio Alatorre, 3º. Reimpresión, Fondo de Cultura Económica, México.
- Sarmiento Salinas, Miguel Ángel, La e para la desexualización del género en beneficio de la motivación de ELE en Suecia. Revitalizando la puesta de Álvaro García Meseguer, en línea: <http://cvc.cervantes.es/Ensenanza/biblioteca_ele/asele/pdf/25/25_0863.pdf>
- Steiner, G. (1998). *Language and silence: Essays on language, literature, and the inhuman*. Yale University Press.
- Universidad Nacional de Estudios a Distancia (UNED) (2012): Guía de lenguaje no sexista. Oficina de Igualdad, UNED.
- Varela, N. (2017). *Cansadas*. Ediciones B., Madrid.