

NO SEXISTA

G

uía de

tratamiento **NO SEXISTA**

de la INFORMACIÓN
y la COMUNICACIÓN

en la Universitat Jaume I



UNIVERSITAT
JAUME·I



uía de

tratamiento **NO SEXISTA**

de la **INFORMACIÓN**
y la **COMUNICACIÓN**

en la Universitat Jaume I



UNIVERSITAT
JAUME·I

e ditorial

Esta guía ha sido elaborada por:

Gemma Escrig Gil y Anna Sales Boix. Fundación Isonomia.
Octubre 2010.

La presente edición ha sido realizada con el asesoramiento lingüístico de Antoni Albalat. Servei de Llengües i Terminologia de la Universitat Jaume I de Castelló.

Unidad de Igualdad de la Universitat Jaume I

ISBN: 978-84-694-1691-4

Depósito legal: CS-97-2011

a gradecimientos

Queremos agradecer la colaboración de los distintos servicios de la Universitat Jaume I por facilitar los documentos para la detección de los usos sexistas en el lenguaje y, especialmente, al servicio de publicaciones y comunicación que, en el ejercicio de su responsabilidad, nos ha hecho este trabajo más fácil.

Deseamos que este sea un primer documento sobre el que se puedan operar las mejoras necesarias para avanzar hacia el estilo de comunicación igualitario que se ha propuesto la UJI.

p rólogo

La Universidad, como organización, desarrolla su actividad comunicativa en dos ámbitos: la comunicación interna y la comunicación externa. La primera se configura como instrumento indispensable para generar confianza en la propia organización y para equiparar la representación e implicación de quienes la integran, sin discriminación por razón de sexo. En segundo lugar, y simultáneamente, el lenguaje y las imágenes que la Universidad emplea en su proyección pública (comunicación externa) proyectan su cultura, valores y principios rectores como organización.

En consecuencia, la forma y el contenido de los mensajes emitidos, interna y externamente, deben transmitir la igualdad de oportunidades que la sociedad, y la ley, exigen.

El estilo y la imagen distintiva de la Universitat Jaume I parten de una comunicación igualitaria y no sexista; este atributo la hace más atractiva como institución, revela la eficiencia de sus procesos y del uso de sus recursos, y pone de manifiesto su afán innovador en sus productos, proyectos, actividades, intenciones y valores. Porque en la Universitat Jaume I, como institución, la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres adquiere la dimensión de criterio cuantificable –y cuantificado- de excelencia.

El Informe diagnóstico de igualdad realizado en 2009 analizó el ámbito de la comunicación institucional –interna y externa- de la Universitat Jaume I desde los criterios de buenas prácticas empresariales en materia de igualdad de género (utilización de un lenguaje no sexista, ausencia de imágenes que refuercen estereotipos de género y existencia de un manual de comunicación y actuaciones para hacer visible el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades), pero atendiendo, también, a los criterios que, como Universidad pública, deben configurar su actuación (transmisión a toda la sociedad de un mensaje igualitario, en lo relativo a la posición, consideración y proyección de hombres y mujeres y de su talento y contribución al progreso económico, tecnológico, social y cultural).

El compromiso de la UJI con la igualdad efectiva de mujeres y hombres viene siendo patente y visible a través, principalmente, de su incorporación en los Estatutos como uno de los principios rectores, y con la introducción, además, de una mención específica con respecto a la utilización de un lenguaje no sexista y no discriminatorio, tanto en las comunicaciones internas como en las externas (Disposición Adicional Tercera). Sin embargo, y aún manifiesto y explícito el compromiso de la organización al respecto, la praxis del uso no sexista del lenguaje no se plantea de modo imperativo, sino que queda sometido a la voluntad individual de cada integrante de la comunidad universitaria, persona individual u órgano, servicio, oficina, etc., de la Universitat.

Pese a la carencia de un manual de comunicación específico para el tratamiento no sexista de la información y la comunicación, el Manual de documentos y lenguaje administrativo incorpora un capítulo, titulado «Lenguaje igualitario», donde se establece una serie de pautas y de recursos lingüísticos y gráficos que pretenden guiar en el uso de un lenguaje no sexista ni discriminatorio. No obstante, y aunque el análisis de la documentación institucional (textos e imágenes) revela un esfuerzo por incluir hombres y mujeres en todos los ámbitos y niveles comunicativos de organización, no es menos cierto que, con excesiva frecuencia (y tanto en la comunicación interna como externa) se observa un uso recurrente y excluyente del masculino para referirse a cualquiera de los grupos de interés, incluso cuando el grupo es mayoritariamente femenino.

Las conclusiones extraídas del Informe diagnóstico apuntaban la realización, como mínimo, de acciones de promoción y consolidación de una comunicación interna y externa, escrita, verbal y visual, no sexista, incidiendo de modo activo, para ello y entre otros, en el ámbito del tratamiento no sexista ni discriminatorio de la información y de la comunicación.

La realidad constatada y las prescripciones diagnósticas darían lugar, durante la elaboración del I Plan de Igualdad de la UJI, a una reflexión sobre una eventualmente escasa difusión del capítulo «Lenguaje igualitario» del Manual de documentos y lenguaje administrativos entre la comunidad universitaria y sobre la necesidad de intensificar esfuerzos e instrumentos para poner a disposición de ésta una herramienta que, claramente definida en su propósito, proporcione de un modo cómodo, sencillo y directo los recursos necesarios para lograr una comunicación exenta de sesgos de género.

Fruto de dicha reflexión, la unánime decisión de incorporar al I Plan de Igualdad 2010-2014 diversas acciones dirigidas tanto a la revisión y mejora -desde la perspectiva del tratamiento no sexista- del material documental de soporte de la información y la comunicación, como, en concreto, la acción nº 148, que da lugar a la elaboración de la presente Guía, como recurso que oriente, de manera específica, en el uso y tratamiento de un lenguaje administrativo y de imágenes no sexistas ni discriminatorios, coordinándose con los recursos preexistentes, para difundir su existencia y fomentar su uso por parte de toda la comunidad universitaria.

Sirvan las orientaciones contenidas en estas páginas para lograr una comunicación igualitaria, equitativa, justa y no excluyente ni invisibilizadora, nada menos que del 51% de las personas que trabajan o estudian en la Universitat Jaume I: las mujeres. Su esfuerzo y su talento, como el de sus compañeros, hacen de la UJI lo que es.

Que el lenguaje o las imágenes no las oculten.

Amparo Garrigues Giménez
Directora de la Unidad de Igualdad



Introducción

La humanidad tiene múltiples lenguajes, herramientas cuya finalidad es no sólo permitirle la comunicación sino, sobre todo, llevar a cabo la ardua tarea de crear el pensamiento y construir la realidad en la que vive. Una realidad que, como ya se sabe, no es inamovible, va cambiando y adaptándose en función del marco espacio temporal en el que se enmarca.

Por tanto, la realidad construida no será verosímil si una lengua no se mantiene viva y dinámica, y si no tiene la capacidad de adaptarse a las nuevas necesidades, a los cambios sociales y al progreso.

El lenguaje, al nombrar e interpretar aquello que nos rodea, se convierte en uno de los agentes de socialización más potentes y determina la construcción de la identidad personal, la mentalidad colectiva y la conducta social.

De esta transmisión no escapan los estereotipos de género que persisten en nuestra sociedad y que reproducen una realidad marcada e influenciada por el modelo universal masculino, donde el hombre se considera el patrón dominante de la sociedad y donde todo lo relativo a las mujeres aparece infravalorado, sometido o invisibilizado.

El lenguaje y el género son construcciones sociales que no sólo reflejan y transmiten este modelo social vigente no igualitario, sino que contribuyen a reforzarlo.

Los principios de la democracia y las políticas institucionales reclaman con urgencia que las mujeres participen y estén presentes en todos los ámbitos de la sociedad. Por tanto, también tienen que estarlo en el lenguaje.

El lenguaje no es sexista. Es sexista el uso que hacemos las personas del mismo, en el cual proyectamos los estereotipos sexistas que hemos aprendido y reproducimos los modelos culturales androcéntricos que favorecen las desigualdades y discriminaciones de género.

La lengua se considera marcada normativamente por este modelo no igualitario y así se manifiesta con los usos generalizados y admitidos lingüísticamente que se traducen en un ocultamiento y una desvalorización de lo femenino.

Hasta el momento, hemos seguido toda una serie de criterios lingüísticos socialmente aceptados sin reflexionar sobre las consecuencias discriminatorias que este hecho podía tener. Lo que no se nombra no existe y lo que se nombra mal se convierte en un falso reflejo de la realidad.

Ninguna institución puede ser ajena a estos cambios, menos aún a los legales. Por ello cobra valor el esfuerzo en realizar un uso no sexista del lenguaje.

El lenguaje es rico en recursos y mecanismos que nos permiten escoger entre muy diversas posibilidades a la hora de expresar aquello que queremos contar. Quien emite el mensaje puede elegir entre unas formas u otras para expresar cualquier lenguaje de una manera inclusiva y no sexista.

El lenguaje se convierte en un instrumento para el cambio y puede permitirnos cambiar la situación de subordinación en la que viven las mujeres. Nombrar es visibilizar, conocer y reconocer, expresar que se tiene en cuenta, que se quiere, que se necesita o que forma parte del contexto tanto lingüístico como de la realidad.

Actualmente tenemos un marco jurídico potente y claro en materia de igualdad que insta, y justifica, sin lugar a dudas, la utilización de un lenguaje no sexista. Las sociedades avanzan en democracia y, al compás, la lengua debe adaptarse a ese ritmo. El lenguaje necesita ser, de la misma manera, democrático e igualitario.

Las universidades, se erigen en instituciones líderes en el desarrollo de las sociedades y de las personas. Son por ello, y deben serlo, ejemplares y ejemplarizantes en cuanto a conocimiento, pensamiento, lenguaje y práctica social. Las universidades, y especialmente las públicas, tienen una responsabilidad social que las hacen deudoras de usos sociales evolucionados y acordes con la modernidad.

La intención de esta guía es ofrecer claves y herramientas a toda la comunidad universitaria para detectar y corregir los usos sexistas del lenguaje y promover la incorporación de soluciones desprovistas de sexismo en el lenguaje en el ámbito de la Universitat Jaume I.



ndice

m arco normativo	12
S exismo lingüístico	13
r ecursos para un uso no sexista del lenguaje	19
r ecomendaciones para evitar usos sexistas y estereotipados del lenguaje	25
r ecomendaciones para un tratamiento no estereotipado de las imágenes	30
a lgunos criterios generales para la comunicación no sexista	32
r ecomendaciones específicas para evitar usos sexistas y estereotipados del lenguaje en la universidad	35
C atálogo de usos sexistas más habituales y alternativas	42
b ibliografía	44

m arco normativo

Para la elaboración de esta guía se han tenido en cuenta las siguientes normas:

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

Esta Ley no olvida el papel de la universidad como transmisora esencial de valores. El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad.

La igualdad entre hombres y mujeres, los valores superiores de nuestra convivencia, el apoyo permanente a las personas con necesidades especiales, el fomento del valor del diálogo, de la paz y de la cooperación entre los pueblos, son valores que la universidad debe cuidar de manera especial. (Preámbulo)

LEY 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Artículo 48. El lenguaje no-sexista en los escritos administrativos Las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respete en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no-sexista.

Estatutos de la Universitat Jaume I [2010]

La Universitat Jaume I valora la educación como participación en la transformación económica y cultural del conjunto de la sociedad e incorpora a sus actividades, como instrumentos de acción positiva, la mejora continua de la calidad en todos sus servicios, el compromiso social, el principio de solidaridad, el respeto a la diversidad, la igualdad entre los hombres y las mujeres, la mejora y protección del medio ambiente y el trabajo por la paz. En el ámbito interno, la Universitat Jaume I promueve medidas de acción positiva a favor de una participación igualitaria en sus instituciones de todos los miembros de la comunidad universitaria. (Preámbulo)

Disposición Adicional Tercera

La Universitat Jaume I, en sus comunicaciones y publicaciones internas y externas, procurará hacer uso de un lenguaje no sexista y no discriminatorio.

Pla d'Igualtat de la Universitat Jaume I [2010-2014]

Sexismo lingüístico

La lengua castellana, al igual que el valenciano, es suficientemente rica en recursos para nombrar la globalidad y la diversidad existente en el mundo. Lo que no se nombra no se comunica, no se transmite, se obvia, se invisibiliza. Prácticamente no existe. Omitir en nuestro sistema de comunicación a la mitad de la población -como sucede actualmente con las mujeres- y obstaculizar la transmisión de mensajes es, precisamente, lo que implica el uso sexista del lenguaje o sexismo lingüístico.

Para poder detectar, y por tanto corregir, el sexismo lingüístico es importante conocer y diferenciar algunos conceptos.

- **SEXISMO:** *Discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior al otro.*
Diccionario de la Real Academia Española (DRAE)
- **SEXISMO LINGÜÍSTICO:** *"El sexismo lingüístico sería el diferente tratamiento que por medio del lenguaje concedemos a las personas según un único factor: su condición sexual".*
ÁLVARO GARCÍA MESEGUER en ¿Es sexista la lengua española?
- **SEXO:** *conjunto de rasgos biológicos y naturales con los que se nace que establecen la diferencia entre macho y hembra.*
- **GÉNERO:** *Conjunto de comportamientos sociales, creencias y valores asociados a cada persona en función de su sexo biológico y que son independientes de este.*
- **GÉNERO GRAMATICAL:** *Rasgo inherente a determinadas palabras para clasificar a los sustantivos en masculino y femenino y a los adjetivos y determinantes, para establecer su concordancia.*

■ GÉNERO GRAMATICAL

1. Los sustantivos en español pueden ser masculinos o femeninos.

Cuando el sustantivo designa a seres animados, lo más habitual es que exista una forma específica para cada uno de los dos géneros gramaticales, en correspondencia con la distinción biológica de sexos:

- bien por el uso de desinencias o sufijos distintivos de género añadidos a una misma raíz, como ocurre en gato/gata, profesor/profesora, nene/nena, conde/condesa, zar/zarina;
- bien por el uso de palabras de distinta raíz según el sexo del referente (heteronimia), como ocurre en hombre/mujer, caballo/yegua, yerno/nuera.

No obstante, son muchos los casos en que existe una forma única, válida para referirse a seres de uno u otro sexo:

- es el caso de los llamados «sustantivos comunes en cuanto al género»: son los que, designando seres animados, tienen una sola forma, la misma para los dos géneros gramaticales: el/la pianista; ese/esa psiquiatra; un buen/una buena profesional y el género lo señalan los determinantes y adjetivos con variación genérica;
- y de los llamados «sustantivos epicenos»: son los que, designando seres animados, tienen una forma única, a la que corresponde un solo género gramatical, para referirse, indistintamente, a individuos de uno u otro sexo. Hay epicenos masculinos (personaje, vástago, tiburón, lince) y epicenos femeninos (persona, víctima, hormiga, perdiz). La concordancia debe establecerse siempre en función del género gramatical del sustantivo epiceno, y no en función del sexo del referente; así, debe decirse "La víctima, un hombre joven, fue trasladada al hospital más cercano", y no "La víctima, un hombre joven, fue trasladado al hospital más cercano".

Si el referente del sustantivo es inanimado, lo normal es que sea solo masculino (cuadro, césped, día) o sólo femenino (mesa, pared, libido), aunque existe un grupo de sustantivos que poseen ambos géneros, los denominados tradicionalmente «sustantivos ambiguos en cuanto al género».

RAE Real Academia Española

A través del lenguaje emitimos mensajes. Estos mensajes pueden resultar sexistas si en la forma (palabras escogidas o estructura de presentación) o en el fondo resulta discriminatorio por razón de sexo. La lengua contribuye a la construcción del pensamiento, de la realidad social, de los papeles sociales de unos y otras. Comunicar imágenes negativas de las mujeres favorece la transmisión de los estereotipos sexistas, la perpetuación de la postergación de los roles femeninos y su posición en la sociedad y, por tanto, refuerza la discriminación hacia las mujeres y su avance en la sociedad.

Principales problemas de los usos sexistas del lenguaje

1. **Tratamiento discriminatorio** de las mujeres a través del lenguaje: cuando se asocia lo femenino con valoraciones peyorativas, despectivas o vejatorias que ocultan, incluso, formas de violencia hacia las mujeres.
2. **Transmisión de estereotipos**: cuando se mantiene la identificación con roles y papeles tradicionalmente asignados a mujeres y hombres.
3. **Falta de simetría**: se produce por el uso normalizado y sistematizado de fórmulas que evidencian el distinto tratamiento basado, únicamente, en el factor del sexo de las personas.

- 4. Androcentrismo:** la predominancia del masculino como el modelo universal.
- 5. Invisibilización** de las mujeres a través del lenguaje: se oculta a las mujeres o se obstaculiza su identificación:

Las lenguas se fortalecen cuando, cambiando siempre, expresan la heterogénea multiplicidad de experiencias de sus hablantes, más aún si son más quienes la leen y la escriben. Pueden, en cambio, debilitarse y desaparecer si se imponen en ellas normas y usos que no concuerdan con las aspiraciones, las necesidades y los deseos de las mujeres y los hombres que viven, piensan y sienten a través de sus propias hablas. MARCELA LAGARDE.

"El uso sistemático del masculino como genérico, silencia, aliena la contribución personal y social de las mujeres. Niega su existencia y su presencia, consolidando la existencia de sociedades patriarcales y androcéntricas".

CARMEN ALARIO y otras autoras en *Nombra en femenino y en masculino: la representación del femenino y el masculino en el lenguaje*

Principales usos sexistas del lenguaje

El primer paso es identificar los principales usos sexistas del lenguaje para después corregirlos utilizando distintas alternativas.

- 1. Duales aparentes y vocablos ocupados:** Los duales aparentes son términos que cambian de significado según se apliquen a un sexo o a otro. Suele ocurrir, sobre todo en palabras que designan cargos o profesiones, que las formas femeninas son “vocablos ocupados”, es decir, que poseen un significado inferior o negativo respecto a la forma masculina, lo que dificulta su empleo de un modo igualitario.

Gobernante	Hombre que gobierna
Gobernanta	Mujer responsable del servicio de limpieza
Secretario	Hombre que desempeña un alto cargo
Secretaria	Mujer que se dedica a tareas subalternas
Sargento	Suboficial de graduación inmediatamente superior al cabo mayor e inferior al sargento primero
Sargenta	Mujer del sargento o mujer autoritaria

- 2. Vacíos léxicos:** Palabras que no tienen su correspondiente dual en el otro género. Una palabra que sólo puede utilizarse aplicada a uno de los sexos. Cuando se refiere a hombres suele tener un valor positivo y si alude a mujeres suele tener connotaciones negativas o de menor valor.

Caballerosidad	Arpía, misoginia
-----------------------	-------------------------

- 3. Asociaciones lingüísticas peyorativas:** La construcción en el pensamiento de lo masculino o lo femenino no se produce, únicamente, con la aplicación de las reglas gramaticales de género a las palabras. Con ello podemos ver claramente que la construcción de un sistema de comunicación no sexista requiere una reflexión y análisis que rebase la discusión de la mera conversión en femenino de lo masculino a través de la modificación de la -a por la-o. Los términos sobre los valores que se entienden como femeninos se definen a partir de convenciones o prejuicios sociales y no de criterios lingüísticos.

En los usos de nuestra lengua existen numerosas voces que connotan insulto y desprecio únicamente para las mujeres o que, en su significado peyorativo, no tienen correlativo masculino.

zorra	zorro
fregona	
maruja	

- 4. Asimetría en el trato a mujeres y hombres:** Los tratamientos de cortesía que convierten a las mujeres en dependientes o la forma de dirigirse a las mujeres, mediante diminutivos o vocablos que las infantilizan, todavía son frecuentes en algunos contextos comunicativos. Por el contrario, estos usos no se utilizan con los varones.

señorita	significando el estado civil de la mujer
----------	--

- 5. Falsos genéricos:** Algunos sustantivos tienen la doble función de designar al varón (masculino específico) y a la vez de englobar a los dos sexos (masculino genérico).

La palabra "hombre" se utiliza tanto para designar al género humano como, también, al varón. Esta doble identificación simbólica entraña en ocasiones confusión, pues el contexto no aclara si se refiere a "hombre" en sentido genérico o específico. Cuando en su uso se quiere hacer referencia a personas, incluyendo también a las mujeres, el proceso de identificación, debido al pensamiento androcéntrico de la sociedad -lo masculino como valor universal-, oculta la presencia de ellas.

El hombre es bueno por naturaleza

El hombre es un lobo para el hombre

Las edades del hombre

- 6. Salto semántico:** Se produce cuando el genérico masculino se convierte en masculino específico en frases contiguas, provocando confusión semántica. Este tipo de usos evidencia que el mensaje del autor o de la autora es sexista, "circunstancia que habría pasado inadvertida de no haberse añadido la segunda frase" (García Meseguer, 1994).

El seguro médico ofrece cobertura a los afiliados y a sus mujeres

Los empleados de la empresa pueden viajar con sus esposas

- 7. Masculino genérico:** El uso del masculino como genérico (uso de términos masculinos bajo la apariencia de que engloba a mujeres y a hombres) obstaculiza el pleno establecimiento de la igualdad entre mujeres y hombres. Desde un punto de vista lingüístico puede generar confusión, pues no deja claro si se refiere a los varones únicamente o también a las mujeres.

Puesto que el sistema lingüístico español ofrece posibilidades para evitar el sexismo en el lenguaje, se propone utilizar los múltiples recursos que la lengua provee, alternándolos y eligiendo los más adecuados a cada contexto comunicativo, según criterios de eficiencia, estilo o legibilidad, entre otros.

Estos usos sexistas se pueden encontrar habitualmente, y en documentos abiertos, como formularios, a cumplimentar por las personas destinatarias como si éstas fueran únicamente varones.

Firmado:	el interesado	el trabajador	el cliente
-----------------	---------------	---------------	------------

- 8. Orden de presentación:** Un uso que evidencia la preferencia del varón a la mujer es la anteposición, como norma, del primero a la segunda. No existe ninguna justificación gramatical que explique el uso sistemático de la forma masculina delante de la femenina.

Aunque siempre es preferible evitar los desdoblamientos (excepto cuando no haya otro modo de visibilizar a las mujeres), lo lógico es que si se producen, se introduzcan, en el mismo texto, de forma alterna, para evitar consolidar la jerarquía sexual.

Señoras y señores	<i>Bienvenidos y bienvenidas</i>	<i>Alumnos y alumnas</i>
-------------------	----------------------------------	--------------------------

- 9. Denominación sexuada:** Un problema de falta de simetría tiene que ver con la forma de mencionar a los varones, a quienes se identifica usualmente por su cargo, oficio o profesión, y a las mujeres, quienes son identificadas antes por su sexo o por su relación y dependencia de un varón (padre, marido, etc.) que por sus méritos o identidad propia. Este uso no es habitual encontrarlo en modo inverso.

En una descripción:	Al acto han acudido el presidente y su esposa
En una invitación:	D. Mariano Tárrega y esposa
En una noticia:	Fueron rescatados los dos pilotos y cuatro mujeres

- 10. Aposiciones redundantes:** Consiste en destacar la condición sexuada de las mujeres por encima de otras cualidades que son pertinentes al asunto.

La manifestación terminó con la lectura de un manifiesto de las mujeres periodistas

La expresión "las periodistas" hubiera bastado para conocer el sexo de las profesionales. Añadir "mujeres" es redundante y permite leer que en la mente de quien redacta que una mujer sea profesional del periodismo es una excepcionalidad que requiere de matización.

Regla de verificación del uso sexista en el lenguaje

Podemos utilizar una herramienta muy sencilla para comprobar si un enunciado o un mensaje tiene tintes de sexismo: la regla de la inversión, que permite sustituir en el mismo lugar al otro sexo y analizar así si la situación descrita es equitativa para ambos sexos o si, por el contrario, perjudica a uno de ellos.

Regla de la Inversión

Para comprobar si un texto incurre en sexismo lingüístico se aplicará la regla de inversión, consistente en sustituir la palabra dudosa por su correspondiente de género opuesto. Si la frase resulta inadecuada, es que el enunciado primero es sexista, debiendo en consecuencia ser cambiado.

MENÉNDEZ MENÉNDEZ, María Isabel: Lenguaje administrativo no sexista. Instituto Andaluz de la Mujer. 2006.

R recursos para un uso no sexista del lenguaje

Uso del femenino y uso del masculino

Cuando nos referimos a una persona concreta debemos utilizar la forma femenina o masculina de acuerdo con el sexo de la persona a la que nos referimos.

La señora María Siempres ha presentado su tesis

El señor Pedro Siempres ha sido seleccionado para la plaza

Para profesiones, cargos u oficios que se pueden nombrar en masculino y en femenino, especial importancia se debe dar a la utilización de la forma femenina cuando nos referimos a un cargo, profesión o puesto de trabajo ocupado por una mujer. La utilización de este recurso permite visibilizar y reforzar la presencia de las mujeres en puestos tradicionalmente ocupados por hombres y permitirá la eliminación de estereotipos sexistas existentes en el mundo laboral.

El vicerrector Pedro Siempres	La vicerrectora María Siempres
El profesor Pedro Siempres	La profesora María Siempres
El ministro Pedro Siempres	La ministra María Siempres
El presidente Pedro Siempres	La presidenta María Siempres
El alumno Pedro Siempres ha obtenido una calificación de excelente	La alumna María Siempres ha obtenido una calificación de excelente
El jefe de estudios	La jefa de estudios

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO: *Los estereotipos de género se refieren a las ideas y creencias comúnmente aceptadas en la sociedad sobre cómo han de ser y comportarse hombres y mujeres. Determinan las expectativas sociales.*

Aquellos cargos o profesiones que se nombren de forma única, se diferenciarán por el artículo:

el teniente	la teniente
-------------	-------------

Coordinación

Cuándo el cargo o profesión tenga una forme doble se utilizará la forma femenina o masculina en la segunda palabra.

<u>el auxiliar administrativo</u>	<u>la auxiliar administrativa</u>
-----------------------------------	-----------------------------------

Las mujeres han tenido vetado el acceso a determinadas instituciones [la universidad hasta 1910] o profesiones [judicatura, política, etc.] por lo que aún se nombran, aunque las ocupe una mujer, en masculino [juez, abogado, médico, ingeniero, etc.]. Actualmente mantener el estatismo en el uso del lenguaje expresa un no reconocimiento a la participación de las mujeres en las profesiones tradicionalmente ocupadas por hombres.

Evitar el masculino genérico siempre que sea posible

Permite un uso del lenguaje inclusivo de los dos sexos. Las alternativas para su elusión son múltiples:

Sustituir el masculino genérico por palabras colectivas

A evitar	Alternativas
El trabajador	La persona trabajadora
El hombre	La humanidad; el género humano
El funcionario	El funcionariado

Cuando se redacten documentos que vayan dirigidos a una colectividad de personas es recomendable utilizar formas genéricas o colectivas.

El personal de servicios y administración

El personal docente; el profesorado

El alumnado; el estudiantado

La comunidad universitaria

Las Jefaturas de servicio

Cuando se redacten documentos que se prevé van a tener una duración indeterminada en el tiempo es recomendable utilizar formas genéricas para no predeterminar, con el lenguaje, el sexo de las personas que lo utilizarán:

Un otorgamiento de funciones:

Serán funciones de la Presidencia la convocatoria de las reuniones

Serán funciones de la Secretaría levantar acta de las reuniones

Omisión o sustitución de pronombres o artículos

En algunas construcciones son el artículo o el determinante los que marcan el género. Podemos evitar fácilmente la marca de género.

Omitir el artículo

A evitar	Alternativas
Los titulares de las plazas	Titulares de las plazas
Las especialistas en lingüística	Especialistas en lingüística

Usar un pronombre

A evitar	Alternativas
Los trabajadores de..	Quienes trabajen en..
El becario	Quien reciba la beca
Los participantes en las pruebas	Quienes participan en las pruebas

Sustituir por un determinante sin marca de género

A evitar	Alternativas
El contribuyente	Cada contribuyente

La duplicidad o denominación doble

A veces es importante recalcar que el mensaje va dirigido tanto a personas de un uno u otro sexo.

Por ejemplo cuando los cargos, lugares de trabajo o profesiones han sido ocupadas tradicionalmente por un sexo u otro es recomendable la utilización de la forma doble, precisamente para hacer hincapié en que bien puede ser ocupado por personas de un sexo o del otro:

La directora o director que ocupe el puesto...

Corresponde a la vicerrectora o vicerrector de economía...

El profesor o profesora que imparta la materia...

SEGREGACIÓN VERTICAL: Concentración de hombres en los puestos y niveles más elevados de responsabilidad y de las mujeres en los niveles más bajos.

SEGREGACIÓN HORIZONTAL: Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

Alternancia del uso del masculino y el femenino

Cuando a lo largo del mismo texto vamos a utilizar la duplicidad se recomienda alternar, para evidenciar un uso equitativo del lenguaje, la preferencia del masculino con la del femenino.

Las becarias y los becarios

Los becarios y las becarias

Coordinación

El adjetivo (y el artículo, si lo hubiera) concordarán con el sustantivo más próximo, pero calificarán a ambos.

Redundante e innecesario: los trabajadores y trabajadoras representados y representadas

Propuesta: Las trabajadoras y los trabajadores representados

Los trabajadores y las trabajadoras representadas

Preferencia

En aquellas situaciones que se opte por la duplicidad y aunque la recomendación general es la alternancia (masculino-femenino y femenino-masculino), en ámbitos especialmente masculinizados, como son los relacionados con los estudios, los trabajos y profesiones, y para reforzar la presencia femenina, se propone anteponer aquel sexo menos representado en la profesión o cargo a que nos referimos como medida de visibilización preferente que ayudará a romper los estereotipos sexistas en el trabajo y la segregación vertical u horizontal en el ámbito laboral.

Se convoca una plaza de mecánica o mecánico...

El administrativo o administrativa...

La informática o informático que desarrolle...

La barra inclinada

El uso de la barra inclinada, es decir, escribir la forma masculina y, separada por la barra, la femenina, es un recurso lingüístico que tuvo un uso generalizado en los primeros intentos de usos no sexistas del lenguaje.

Sin embargo es recomendable la utilización de otros recursos que faciliten su lectura.

A evitar	Alternativas
Se convoca una plaza de administrativo/a	Se convoca una plaza de administración
Será autorizado por el/la Presidente/a	Será autorizado por la Presidencia

Siendo un recurso no recomendado el uso de la barra inclinada se aconseja restringirla, básicamente, en impresos o formularios (documentos abiertos).

DOCUMENTOS ABIERTOS: son aquéllos de los que no se conoce la persona destinataria o aquella que intervendrá en el procedimiento administrativo. En consecuencia, no es posible conocer con antelación su sexo.

DOCUMENTOS CERRADOS: aquéllos en los que se conoce la persona o personas destinatarias o a las que hace referencia el texto.

La arroba

En castellano y en valenciano se hizo habitual el uso del símbolo @ (arroba) en determinados ámbitos como la publicidad y las páginas web para englobar los dos sexos (por ejemplo, en casos como `alumn@s`, `vosotr@s`, etc.). Este signo se considera inadmisibles por la mayoría de autores y autoras, ya que no permite su pronunciación y no tiene reconocimiento lingüístico como marca de género gramatical.

A evitar	Alternativas
<code>alumn@</code>	Alumnado; alumna o alumno
<code>soci@</code>	Personal asociado, personal socio, socio o socia

Simetría

Como fórmula común para garantizar los tratamientos equitativos para mujeres y hombres se ha de procurar los usos de términos simétricos para referirnos a mujeres y a hombres evitando particularmente aquellos que implican más significados que el referirse al sexo de la persona, como cuando implican referencias al estado civil.

A evitar

Señorita

Hace referencia a su estado civil

Tratamiento simétrico

Don, Señor + Nombre y Apellidos

Doña, Señora + Nombre y Apellidos

Don Pedro Siempre

Doña María Siempre

Recomendaciones para evitar usos sexistas y estereotipados del lenguaje

Generales

La lengua castellana, y también el valenciano, ofrecen una amplia gama de recursos lingüísticos para evitar el sexismo en el lenguaje. La adecuación de los usos a los contextos específicos y su combinación razonable es la clave para su consecución.

Los pasos que se proponen para la elección de los recursos son:

UNO Preferencia del uso del masculino o del femenino adecuado al sexo de la persona

Siempre que nos referimos a una persona concreta utilizaremos el género gramatical (masculino o femenino) que corresponda al sexo de la persona.

La rectora María Siempres ha inaugurado...

El vicerrector Pedro Siempres

La profesora María Siempres

La alumna María Siempres

El estudiante Pedro Siempres

La directora de la escuela

La bedela María Siempres

El magistrado de la Audiencia Provincial Pedro Siempres

El señor Pedro Siempres ha presentado su tesis

Pedro Siempres, Doctor

María Siempres, técnica informática

DOS Utilización de sustantivos genéricos o colectivos para englobar a ambos sexos.

Cuando nos referimos tanto a hombres como mujeres o cuando no se conoce el sexo de la persona es preferible utilizar sustantivos genéricos o colectivos que resultan inclusivos de ambos sexos y no resultan predeterminantes. El uso del masculino como genérico es una práctica que debe evitarse dado que expresa un uso sexista y estereotipado del lenguaje.

Términos genéricos	Criatura, persona, víctima
Términos colectivos	Alumnado, estudiantado, profesorado, ciudadanía, funcionariado, descendencia, familia

A evitar	Alternativas
los alumnos	el alumnado
los profesores	el profesorado
ciudadanos	ciudadanía
funcionarios	funcionariado

TRES Uso de perífrasis para designar a ambos sexos

Otro recurso para englobar en el discurso a ambos sexos y evitar el uso abusivo del masculino como genérico es utilizar una perífrasis para evitar utilizar el masculino como genérico.

Perífrasis	Circunloquio, dar un rodeo para evitar una expresión estereotipada
-------------------	--

A evitar	Alternativas
los policías	el cuerpo de policía,
los universitarios	la comunidad universitaria
los discapacitados	las personas con discapacidad
los profesores	el personal docente
los castellanenses	la población castellanense
los políticos	la clase política

CUATRO Utilización de estructuras impersonales

Podemos eludir el masculino genérico o el uso reiterado de formas dobles omitiendo la referencia directa al sexo del sujeto en la construcción gramatical recurriendo al empleo de estructuras verbales con “se” impersonal y al uso de infinitivos y gerundios:

A evitar	Alternativas
Serán beneficiarios y beneficiarias de estas ayudas...	Se beneficiarán de estas ayudas
Es necesario que el contratista haya prestado caución o fianza	Es necesario haber prestado caución o fianza

CINCO Omisión o sustitución del artículo o determinante

En aquellos casos en los que el sustantivo tiene una única terminación para ambos sexos y donde el artículo o el determinante asume la función de determinar el género, un recurso fácil para evitar un uso sexista es omitir o sustituir el artículo o el determinante:

- Omitir el artículo en determinados contextos: “Solicitantes de la plaza...”
- Usar un pronombre: “Quien solicite la plaza...”
- Sustituir por un determinante sin marca de género: “Cada solicitante de la plaza...”

Sustantivos comunes en cuanto al género o de género común: masculino o femenino (com.) en el DRAE		Usos admitidos
Terminan: -a	Atleta, cineasta, guía, logopeda, terapeuta, pediatra	
Especialmente : -ista	Pianista, tenista, futbolista, periodista,	
Terminan: -e	Conserje, cicerone, pinche,	
Especialmente: -ante ó -ente	Conferenciante, ponente, agente cliente, dibujante,	Clienta, dependienta, presidenta
Terminan: -i ó -u	Gurú, maniquí	
Terminan: -o	Piloto, testigo, modelo,	Testiga
Otras terminaciones	Mártir, cónsul, corresponsal,	

SEIS Utilización de construcciones metonímicas

Podemos utilizar en los supuestos en los que sea posible, construcciones metonímicas, aludiendo al cargo, profesión, oficio o titulación con preferencia a la designación de la persona que los desempeñe o posea.

A evitar	Alternativas
el jefe	la jefatura
el presidente	la presidencia
el gerente	la gerencia
el conserje	la conserjería
directores	la dirección
los políticos	la clase política

SIETE Desdoblamiento

Otra opción para evitar el masculino genérico consiste en desdoblar el término. Es recomendable evitar el uso abusivo y continuado de este recurso en un mismo texto, aunque en determinados contextos, para resaltar que el mensaje va dirigido tanto a mujeres como a hombres, se aconseja expresamente su uso como, es el caso de convocatorias y ofertas de trabajo.

Cuando se utilice el desdoblamiento es conveniente alternar el orden de presentación para no dar sistemáticamente prioridad al masculino sobre el femenino.

Las profesoras y los profesores de la escuela...

Los hombres y las mujeres de la empresa de limpieza...

Investigadoras e investigadores de la Universitat Jaume I...

Cuando hay que hacer una coordinación de nombres relativos a personas, se debe evitar que un adjetivo determine nombres de género diferente.

El adjetivo (y el artículo, si lo hubiera) concordarán con el sustantivo más próximo, pero calificarán a ambos.

Las trabajadoras y los trabajadores representados

OCHO Explicación tras la utilización del masculino

En el caso de que se emplee el masculino genérico, y para hacer más variados los textos, se podrá asimismo recurrir al uso de aposiciones explicativas, que clarifiquen que en dicho caso su uso responde a su función genérica.

El objetivo es proporcionar a todos, hombres y mujeres, una educación integral.

NUEVE La barra inclinada

No se recomienda la utilización de signos de barras para designar masculinos y femeninos. En su caso restringirla, básicamente, a impresos y formularios electrónicos. Se escribe la forma masculina y, separada por la barra, la femenina.

DIEZ La arroba

No se recomienda la utilización del signo de la arroba para designar masculinos y femeninos.

Recomendaciones para un tratamiento no sexista de las imágenes

Propuesta de convenciones institucionales que se deberían lograr para evitar un tratamiento sexista de las imágenes.

Objetivos

- Evitar escenarios de discriminación y de desigualdad hacia las mujeres.
- Potenciar posiciones de equilibrio.
- Afirmar, en ámbitos de persistente y mayoritaria ausencia de mujeres, la presencia de éstas.

Claves

- 1. Evitar imágenes discriminatorias o peyorativas**, especialmente aquellas que puedan tener connotaciones sexuales donde las mujeres aparezcan en claras posiciones de desventaja o de denigración y donde la mujer aparece como objeto sexual o de deseo para el varón, donde aparecen individualizada o se identifica a la mujer con sus rasgos sexuales o de deseo sexual (pechos, curvas, etc.) o donde se representa un único prototipo de mujer construido bajo un supuesto modelo de deseo sexual (joven, sana y bella) sin tener en cuenta la diversidad de mujeres que forman parte de la realidad social.
- 2. Evitar imágenes estereotipadas**, especialmente las relacionadas con la maternidad, las responsabilidades domésticas y familiares así como con los estudios, las profesiones o trabajos que puedan ayudar a reproducir los roles y papeles tradicionalmente asignados a mujeres y hombres.

También en la manera de dibujar y presentar las imágenes se pueden transmitir estereotipos cuando hacen referencia a actitudes tópicamente asignadas a mujeres (pasivas) por lo que se recomienda:

- mostrar a las mujeres en posturas activas, no de forma pasiva (brazos cruzados, manos en los bolsillos, miradas bajas, sentadas frente a un varón en pie dando indicaciones, etc.)

- asignar a mujeres el mismo espacio que a los varones en las imágenes,
 - alternar la altura de mujeres y hombres, en vez de mostrar a ellos siempre con más altura que a ellas cuando la variedad de la realidad física humana no siempre responde a dicho tópico o estereotipo físico.
- 3. Visibilizar** la presencia y participación de las mujeres en todos y cada uno de los ámbitos de la vida y, especialmente, en aquéllos relacionados con los estudios, las profesiones o trabajos reforzando, incluso, la presencia de las mujeres en aquéllos especialmente masculinizados: el poder, el deporte, los estudios y las profesiones técnicas, etc.
 - 4. Procurar** la presencia equilibrada de mujeres y hombres (entre un 40% y 60% de cada uno de los sexos según la Ley de Igualdad de 2007) en las imágenes.
 - 5. Afirmar el valor intelectual** de las mujeres prestando especial atención en aquellas imágenes relacionadas con campos donde todavía se supone el infravalor de las mujeres: *honoris causa*, premios de reconocido prestigio, ámbitos de poder, conferencias, etc.
 - 6. Potenciar la presencia de los varones** en aquellos ámbitos que reflejen la asunción de responsabilidades domésticas y familiares: cuidados de criaturas y personas dependientes, trabajos domésticos, etc.
 - 7.** Representar otro tipo de **relaciones más igualitarias** de camaradería, solidaridad, cooperación y atención mutua, tanto en momentos de diversión y ocio como en situaciones laborales y de responsabilidades domésticas y familiares.
 - 8.** Mostrar a hombres y mujeres en **diversidad** de situaciones y desempeñando funciones no tradicionales, como referente del mundo real en que se desarrollan.

algunos criterios generales para la comunicación no sexista

Coherencia en la utilización de los recursos

A veces utilizamos un recurso en una parte del texto y otro bien distinto en otra parte para referirnos al mismo contexto lingüístico. Así puede ser que en una parte nos referimos a *estudiantes* y en otra a *estudiantes/as*. Se recomienda, especialmente cuando los documentos sean abiertos, tipo formularios, utilizar los mismos recursos para referirnos al mismo tipo de palabras y contexto.

Coherencia en todas las partes del documento

A veces, y sobre todo cuando hacemos las primeras revisiones para hacer un uso no sexista del lenguaje sobre un documento tipo formulario, podemos incurrir en el error de atender sólo una parte del texto o documento. Esto nos hace caer en algunos errores comunes, como puede ser dejar ciertas partes del documento sin revisar o atender, como el título del documento, el pie de página, una nota al pie, etc. Se recomienda hacer una revisión y utilización del lenguaje no sexista en todas las partes del documento.

Coherencia entre la forma y el fondo

A veces, al querer hacer un uso no sexista del lenguaje perdemos atención en los fondos del texto y, sin querer, transmitimos estereotipos sexistas en nuestro mensaje, restando importancia o no nombrando a las mujeres o la profesión que ejercen.

El señor Domínguez y su mujer

El señor Domínguez y la señora Benito

Coherencia entre el lenguaje y las imágenes

A veces nos preocupamos por hacer un uso no sexista del lenguaje y las imágenes que lo acompañan no se corresponden con lo que queremos transmitir. Así, por ejemplo, en una oferta de trabajo podemos decir: *buscamos abogados o abogadas*, intentando abrir la oferta tanto a hombres como a mujeres y, por el contrario, acompañamos con una imagen de un hombre abogado. Indirectamente podemos estar transmitiendo la idea de que buscamos un hombre.

En estos casos se recomienda que también las imágenes den la idea de equilibrio en la participación de mujeres y hombres, especialmente en ámbitos como la publicidad de carreras, de cursos, de actividades etc. pero, sobre todo, de aquellas que aún están masculinizadas, es decir, realizadas mayoritariamente por hombres.

PRINCIPIO DE PRESENCIA O COMPOSICIÓN EQUILIBRADA

Disposición adicional primera. *Presencia o composición equilibrada.*

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Uso no sexista del lenguaje

Como propuestas para realizar un uso no sexista del lenguaje se recomienda:

1. Evitar el uso de voces con significados peyorativos tanto para las mujeres como para los hombres.
2. Evitar el uso de términos estereotipados en relación con el género. Es decir, que reproduzcan los roles tradicionalmente asignados a mujeres o a hombres. Esta medida es especialmente importante para romper la tendencia de profesiones o trabajos masculinizados o feminizados y, en particular, en el ámbito universitario, es de gran valor nombrar y visibilizar la presencia del sexo menos representado en aquellos estudios o carreras masculinizadas o feminizadas.
3. Procurar la inclusión y presencia equilibrada de mujeres y hombres en los textos.

Tratamiento no sexista de las imágenes

Como propuestas para realizar un uso no sexista de las imágenes se recomienda:

1. Evitar el uso de imágenes denigrantes tanto para las mujeres como para los hombres.
2. Evitar el uso de imágenes estereotipadas en relación con el género. Es decir, que reproduzcan los roles tradicionalmente asignados a mujeres o a hombres. Esta medida es especialmente importante para romper la tendencia de profesiones o trabajos masculinizados o feminizados y, en particular, en el ámbito universitario, es de gran valor reflejar visualmente la participación del sexo menos representado en aquellos estudios o carreras masculinizadas o feminizadas.
3. Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las imágenes.

Atender el impacto de género

Hay que atender al impacto que el uso de nuestras palabras e imágenes dentro del contexto universitario pueden tener sobre las mujeres. Hacer un uso inclusivo o no hacerlo puede modificar, favorable o desfavorablemente, la tendencia del público a que nos dirigimos: al alumnado femenino, a la hora de sentirse incluido en un área de conocimiento -reforzando la tendencia de elección de carreras masculinizadas, como las técnicas-; al profesorado, al sentirse reconocido en el campo de trabajo o de investigación; en visibilizar y, por tanto, fomentar la participación de mujeres en determinados trabajos o profesiones masculinizadas, etc.

Recomendaciones específicas para un uso no sexista en el lenguaje en la universidad

1. En documentos abiertos

Formularios e impresos

Propuesta: Se recomienda el uso de expresiones neutras o despersonalizadas

Encabezado

A evitar	Alternativas
Ejemplar para el estudiante	Ejemplar para el estudiantado

Datos generales

A evitar	Alternativas
Sr./Sra.:	Nombre:
El/la solicitante:	Apellidos y nombre:
Nacido/a	Lugar de nacimiento:
Domiciliado/a en:	Domicilio:
Licenciado en:	Con la licenciatura en:

Firma

A evitar	Alternativas
El interesado	La persona interesada
El trabajador	La persona trabajadora
El solicitante	La persona solicitante
El destinatario	La persona destinataria
El empleado	La persona empleada

Plantillas de documentos:

Propuesta: Se recomienda el uso de cambios de redacción, formas genéricas, neutras o dobles.

Circulares y cartas con destino múltiple o indeterminado

Propuesta: En el encabezamiento se recomienda el uso de fórmulas dobles

A evitar	Alternativas
Estimado señor	Estimado señor, estimada señora

PROPUESTA DOCUMENTOS ABIERTOS

Cuando en el procedimiento administrativo se mencionan puestos o cargos así como la condición, carácter o calidad de las personas que intervienen, se recomienda utilizar el masculino y el femenino conjuntamente, bien en fórmula genérica bien en forma doble.

Objetivo: visibilizar a las mujeres como sujetos activos e integrantes de la ciudadanía.

A evitar	Alternativas
Profesores no asociados	Profesorado no asociado
	Personal docente no asociado
	Profesoras y profesores no asociados

2. En documentos cerrados o personalizados

Cartas de persona destinataria concreta

Propuesta: Se recomienda la personalización de los documentos utilizando la forma masculina o femenina de acuerdo con el sexo de la persona destinataria.

Contratos, nóminas, etc.

Propuesta: Personalizar dos modelos diferentes según el sexo o que el campo "sexo" del programa informático modifique el texto.

La introducción de la variable "sexo" en los programas informáticos es importante pues permitirá tanto adecuar el lenguaje de los documentos al sexo de las personas a que se refiere como el seguimiento de la participación de mujeres y de hombres en aquellos registros a los que se refiere.

PROPUESTA DOCUMENTOS CERRADOS

Cuando en el procedimiento administrativo se mencionan los puestos o cargos ocupados por mujeres así como la condición, carácter o calidad en la que éstas intervienen, se recomienda utilizar el género femenino.

Objetivo: visibilizar a las mujeres en la ocupación de puestos o cargos.

A evitar	Alternativas
Archivero: María Siempre	Archivera: María Siempre
Presidente: María Siempre	Presidenta: María Siempre

En ofertas de empleo y otras convocatorias

PROPUESTA CONVOCATORIAS

En las ofertas de empleo, relación de puestos de trabajo, convocatorias de concursos y oposiciones, convocatorias de becas y ayudas u otras cuestiones relativas a la función pública, así como en la publicidad que de ellas se realice, se recomienda su redacción de tal forma que hombres y mujeres se encuentren reflejadas explícitamente.

Objetivo: visibilizar que la Administración Pública se dirige y convoca por igual a mujeres y a hombres en la ocupación de puestos o cargos y hacer explícito el compromiso de la Administración Pública con la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

A evitar	Alternativas
Los becarios	Las personas becarias; quienes sean titulares de la beca
El jefe del servicio	La persona responsable del servicio; la jefatura del servicio
El solicitante	Las personas solicitantes; quienes soliciten
Los beneficiarios	Las personas beneficiarias; quienes se beneficien
Los candidatos	Las personas candidatas; quienes opten; quienes concurren
Una plaza de técnico-admvo.	Una plaza técnica de administración
Ser español	Tener nacionalidad española
Licenciado en Derecho	Con licenciatura en Derecho; Licenciado o licenciada en Derecho
Diplomado en	Con diplomatura en; Diplomado o diplomada
Ingeniero	Con ingeniería; Ingeniera o ingeniero
Graduado	Con grado en

En discursos

Mencionar tanto a mujeres como a hombres haciendo un uso ordenado y coherente de los recursos propuestos.

En memorias

Nombrar tanto a mujeres como a hombres haciendo un uso ordenado y coherente de los recursos propuestos indicando, particularmente, la participación masculina y femenina en cada una de las actividades realizadas.

	Hombres	Mujeres	Total
Participantes	25	30	55

En la publicidad

Visibilizar a las mujeres y a los hombres de una manera equilibrada, tanto en el lenguaje como en las imágenes.

En la nomenclatura de los organismos

Renombrar aquello que no se adecua a la realidad social.

A mejorar	Alternativas
Concejalía de la Mujer	Concejalía de Igualdad
Asociación de alumnos	Asociación de alumnado o de estudiantado
Asociación de Padres de Alumnos	Asociación de Madres y Padres del Alumnado

En los Títulos Académicos

La Orden de 22 de marzo de 1995 (BOE 28/3/95) del Ministerio de Educación y Ciencia insta a reflejar en los títulos académicos oficiales el sexo de quienes los obtienen. Desde el Ministerio se justifica esta decisión en los siguientes términos:

La importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes, ha motivado la necesidad de plantear la diferenciación del uso del masculino o femenino en la designación de las múltiples profesiones y actividades para las que se venía empleando tradicionalmente el masculino.

Asimismo, la preocupación por evitar discriminaciones por razón de sexo y de representar adecuadamente a las mujeres, ha llevado a sectores significativos de la sociedad española

y a las autoridades educativas a la idea de que, en coherencia con la política de propiciar un uso adecuado del lenguaje, se adopten las medidas necesarias a fin de que los títulos académicos oficiales se adecuen en su expresión a la naturaleza masculina o femenina de quienes los obtengan.

Por ello, y en su ánimo de reunir los elementos de juicio necesario, el Ministerio de Educación y Ciencia recabó el pronunciamiento de la Real Academia Española sobre la procedencia en el orden gramatical de tal adecuación en la expedición de los títulos académicos y, en su caso, qué denominación habría de corresponder a cada uno en género femenino. La alta Institución, en el dictamen emitido al efecto, se muestra favorable a la feminización de los títulos, si bien llama la atención sobre el distinto grado de uso de las voces femeninas, mostrándose partidaria de mantener inalterado el uso en aquellas denominaciones que por su terminación valen tanto para el masculino como para el femenino.

1. Títulos previstos en la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo

- Graduado en Educación Secundaria/Graduada en Educación Secundaria
- Técnico/Técnica
- Técnico Superior/Técnica Superior
- Bachiller/Bachiller

2. Títulos universitarios

- Diplomado/Diplomada
- Ingeniero Técnico/Ingeniera Técnica
- Arquitecto Técnico/Arquitecta Técnica
- Graduado Social Diplomado/Graduada Social Diplomada
- Maestro/Maestra
- Licenciado/Licenciada
- Ingeniero/Ingeniera
- Arquitecto/Arquitecta
- Doctor/Doctora
- Doctor Ingeniero/Doctora Ingeniera

3. **Títulos posgrados**

- Profesor Especializado/Profesora Especializada
- Médico Especialista/Médica Especialista
- Farmacéutico Especialista/Farmacéutica Especialista
- Enfermero Especialista/Enfermera Especialista

4. **Títulos deportivos**

- Técnico Deportivo Elemental/Técnica Deportiva Elemental
- Técnico Deportivo de Base/Técnica Deportiva de Base
- Técnico Deportivo Superior/Técnica Deportiva Superior

Catálogo de usos sexistas más habituales y alternativas

Uso masculino genérico	Alternativas de uso
Administrativa	Personal administrativo
Adolescentes	Adolescencia
Alcalde	Alcaldía
Algunos	Alguien, bastantes
Alumno	Alumnado
Ambos	Uno y otra
Aquellos	Tales, quienes
Asesor	Asesoría
Autor	Autoría
Becario	Personal becario
Ciudadanos	Ciudadanía
Clientes	Clientela
Conserje	Consejería
Coordinador	Coordinación
Director	Dirección
Estudiante	Estudiantado
Funcionario	Funcionariado
Graduado	Con el grado en
Jefe	Jefatura
Hijos	Familia, criaturas
Hombre	Ser Humano, humanidad, género humano, gente
Licenciado	Con la licenciatura en
Niños	Infancia, criaturas, menores
Número de alumnos	Número de alumnado
Número de funcionarios	Número de funcionariado
Presidente	Presidencia

Profesor	Profesorado, equipo docente
Rector	Rectorado
Secretaría	Secretaría
Terceros	Terceras personas (físicas y jurídicas)
Titulado	Con la titulación de
Todos	Todo el mundo, todas las personas
Trabajadores	Plantilla, personal
Tutor	Tutoría
Vicerrector	Vicerrectorado
Voluntarios	Voluntariado
...	

La propuesta de este catálogo es que permanezca abierto para que se incorporen aquellos usos no sexistas que, habituales o no, ofrezcan alternativa a la utilización sistemática de prácticas androcéntricas normalizadas y que marcan nuestro sistema de comunicación.

bibliografía

ALARIO TRIGUEROS, Carmen et al. *Nombra en femenino y en masculino. La representación del femenino y el masculino en el lenguaje*. Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer. Madrid, 1995.

GARCÍA MESEGUER, Álvaro: *¿Es sexista la lengua española?: Una investigación sobre el género gramatical*, Paidós, Barcelona, 1994.

IZQUIERDO, María Jesús: *Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la UAB*. Servei de Llengües. Universitat Autònoma de Barcelona, 2008.

LLEDÓ CUNILL, Eulàlia: *El sexismo y el androcentrismo en la lengua: análisis y propuestas de cambio*. Barcelona: ICE Universidad Autónoma. 1992.

LLEDÓ CUNILL, Eulàlia: *Profesiones en femenino*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1996. INSTITUTO DE LA MUJER Y MINISTERIO PARA LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. *Uso no sexista del lenguaje administrativo*. Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, 1993.

TUSÓN VALLS, Amparo. A: Lomas, C. (coord.). *Diferencia sexual y diversidad lingüística...¿Iguales o diferentes? Género, diferencia sexual, lenguaje y educación*. Barcelona: Paidós, 1999.

MENÉNDEZ MENÉNDEZ, María Isabel: *Lenguaje administrativo no sexista*. Instituto Andaluz de la Mujer. 2006.

UNESCO. *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje*. Servicio de lenguas y documentos. París. 1999.