

2 GUÍA DE COMUNICACIÓN
INCLUYENTE Y NO SEXISTA: EN LAS ADMINISTRACIONES

MÁS QUE

PALABRAS

COLECCIÓN
*in*CLUYE

Edita:

Instituto de la Mujer
de Castilla-La Mancha

Autora:

Eva M^a de la Peña Palacios

Primera edición 2019**© De la edición:**

Instituto de la Mujer

Depósito Legal:

D.L. TO 821-2017

**Diseño gráfico, maquetación
e Ilustraciones:**

CRART Studio
Javier Ezarde

Imprime:

Grafox Imprenta S.L.

Esta guía nace con la finalidad de convertirse en una **herramienta de consulta efectiva, ágil y práctica. Capaz de ofrecernos una gran variedad de alternativas de comunicación no sexista e incluyente en el ámbito de la ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.**

Para ello, desde el **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha**, nos propusimos como objetivo hacer una **exposición clara y dinámica**, con múltiples ejemplos, sobre la importancia de comunicarnos, de una forma incluyente, sin discriminación ni olvidos, desde la igualdad, y siendo conscientes de entrar en un debate social que está vivo, abierto y en el que coexisten diferentes puntos de vista.

En este debate sobre el uso del lenguaje, que está en las instituciones, universidades, las calles, suelen surgir **DUDAS, CUESTIONES, PREGUNTAS, RESISTENCIAS.**

Partiendo precisamente de esos interrogantes, es desde donde la **COLECCIÓN INCLUYE** ha querido plantear los **CONTENIDOS TEÓRICOS** que avalan el uso de una comunicación incluyente y no sexista, para pasar después a exponer, de forma más práctica, los **RECURSOS, ALTERNATIVAS Y SOLUCIONES.**

De este modo, esta guía se divide en dos partes bien diferenciadas:

1 Tengo dudas → RESPUESTAS

Aporta una visión general del lenguaje, su origen, evolución y uso, que nos permitirá entender los mecanismos y sensibilizarnos al uso de un lenguaje incluyente partiendo de las dudas más frecuentes en este tema.

2 Quiero Alternativas → PROPUESTAS

Ofrece, de forma práctica y con múltiples ejemplos, más de 30 alternativas y recursos inclusivos y no sexistas que, sin atentar contra la gramática ni centrarse en los criticados desdoblamientos, nos darán la posibilidad de optar por las soluciones más válidas a cada contexto, situación o preferencia concreta.

En la **COLECCIÓN INCLUYE** proponemos alternativas y cambios a través de reglas que, sin resultar “pesadas” ni forzar la lengua existente, consiguen que sea fluida y natural y, por supuesto, incluyente y no sexista.

La **COLECCIÓN INCLUYE “MÁS QUE PALABRAS”**, está formada por 4 guías que abordan el lenguaje inclusivo y no sexista en diferentes ámbitos:

GUÍA 1: POR UNA COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA

GUÍA 2: POR UNA COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA EN LAS ADMINISTRACIONES

GUÍA 3: POR UNA COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA EN LAS PROFESIONES

GUÍA 4: POR UNA COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN



Estas guías son independientes pero complementarias entre sí, es decir, cada una se centra en las DUDAS y PROPUESTAS concretas del ámbito comunicacional que abordan, pero la lectura de todas ellas aporta una visión integral y argumentación general del tema.

De la teoría a la práctica

Tengo dudas

Respondemos

1	¿Tanto importa el lenguaje?	Pensamos con palabras, institucionalizar la inclusión	<i>pag. 05</i>
2	¿No es inútil modificar ahora la tradición?	El lenguaje administrativo en evolución Herramienta de cambio	<i>pag. 07</i>
3	¿La boda de cuchara y tenedor?	Confusión entre género y sexo	<i>pag. 08</i>
4	¿Este lenguaje no genera "inflación" de palabras?	Precisión y economía del lenguaje	<i>pag. 10</i>
5	¿Usar barras y dobles no es incómodo? ¿No es una moda?	Desdoblamientos y barras	<i>pag. 11</i>
6	¿Esto es obligatorio en la Junta?	Normativa para la administración	<i>pag. 12</i>
7	Funcionario vale para hombres y mujeres, ¿no?	El supuesto "masculino genérico"	<i>pag. 14</i>

Quiero alternativas

Proponemos

1	1. Alternativas generales	Para un lenguaje inclusivo y no sexista	<i>pag. 16</i>
2	2. Alternativas específicas	Para documentos administrativos	<i>pag. 19</i>
3	3. Decálogo de propuestas concretas	Para la administración pública	<i>pag. 21</i>

¿TENGO DUDAS!

El debate está en las instituciones, universidades, medios de comunicación, en la calle..., cada vez con más frecuencia escuchamos hablar sobre la importancia de utilizar **un lenguaje inclusivo y no sexista**.

Y entonces, pueden surgir **DUDAS, CUESTIONES, PREGUNTAS, RESISTENCIAS, etc.**

Partiendo precisamente de esas dudas e interrogantes, es desde donde la **COLECCIÓN INCLUYE** ha querido plantear los **PRINCIPALES ARGUMENTOS Y CONTENIDOS TEÓRICOS** que avalan el uso de una comunicación administrativa incluyente y no sexista.

En esta **Guía 2, "MÁS QUE PALABRAS"**, se da respuesta a las dudas más frecuentes en el **ÁMBITO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y EL LENGUAJE**.

En el resto de Guías de la **COLECCIÓN INCLUYE** se pueden encontrar otras **DUDAS** y **RESPUESTAS** tanto a nivel general como centradas en ámbitos comunicacionales concretos (Profesiones y Medios de Comunicación).

Todas las cuestiones, dudas y respuestas planteadas en las diferentes guías, se complementan entre sí y aportan una visión y argumentación general del tema. Por ello, animamos a consultar la **COLECCIÓN INCLUYE** completa en nuestra Web:

<http://institutomujer.castillalamancha.es>

RESPUESTAS

TU lenguaje

LO DICE

T
O
D
O

caída LO



1. ¿Tanto importa el lenguaje?

Pensamos con palabras, institucionalizar la inclusión

«Si lengua e ideología son ámbitos estrechamente relacionados, ha de aceptarse la capacidad de las lenguas para reflejar las ideas fundamentales de las colectividades que las hablan, así como para influir sobre ellas».

Instituto Cervantes

La importancia del lenguaje radica en que refleja y, muy especialmente ayuda a construir, nuestra concepción del mundo y la realidad. En este sentido **el poder y la capacidad de influencia del lenguaje público administrativo es trascendental**. Porque colabora en la fabricación de las imágenes mentales con las que el público se imagina la realidad y por que logra solidificar y legitimar sus usos.

Por eso, la “reforma lingüística” constituye un complemento necesario, paralelo a la “reforma social de género”, para así reflejar en la lengua los cambios que se van produciendo en las sociedades. Cómo “pensamos con palabras” y construimos realidad al hablar, que la administración pública sea parte de esa “reforma lingüística” es una manera importante, por supuesto no la única, de caminar hacia una reforma social que nos lleve a una sociedad en igualdad.

No olvidemos que el lenguaje administrativo es lenguaje “público” por excelencia y por ello se debe poner especial cuidado en los textos administrativos-normativos. No es lenguaje informal, personal, oral, coloquial, sin trascendencia. Lo que escribamos queda fijado en el tiempo y a disposición de todo tipo de personas.

Por ello, para quienes quitan importancia al esfuerzo desde las administraciones públicas por usar una comunicación inclusiva, tenemos que decir que no hay nada trivial en el intento de institucionalizar una norma pública de respeto, en lugar de una de menosprecio y exclusión, manifestada mediante elecciones lingüísticas.

El sexismo y el androcentrismo en el lenguaje tienen dos efectos principales: la minusvaloración, asimetría o trato diferenciado y la invisibilidad y exclusión de las mujeres. Estos fenómenos tienen todo tipo de repercusiones, por ejemplo:

Anécdota escolar: “Sira ha aprendido que es una niña, ya que siempre que se dirigen a ella es “niña trae esto”, “niña siéntate”...Un día en el colé su profesora dice “Los niños que vayáis acabando los deberes podéis salir al recreo”. Sira termina, cierra el cuaderno y se queda esperando. “Sira, he dicho que los niños que hayáis acabado salgáis de clase”. Sira contesta: “Ya, pero como has dicho “los niños”. Y la profesora entonces le explica “Cuando decimos niños también nos referimos a las niñas”. Sira sale corriendo a jugar al patio y entonces la profesora de educación física llama a su clase: “A ver, este año los niños de 1ºA que quieran apuntarse a la liga de fútbol que levanten la mano”. Sira entusiasmada levanta la mano. Y escuchará: “Sira, he dicho los niños no las niñas”.

Y es que el lenguaje es de vital importancia para, según la programación neurolingüística, formar nuestra identidad y modelar comportamientos y conductas personales. Tanto que Montserrat Moreno señala, ante la anécdota escolar que “La niña debe aprender su identidad sociolingüística para renunciar inmediatamente a ella. Permanecerá toda su vida frente a una ambigüedad de expresión a la que terminará habituándose, con el sentimiento de que ocupa un lugar provisional en el idioma, lugar que deberá ceder inmediatamente cuando aparezca en el horizonte del discurso un individuo del sexo masculino”.

Por tanto, puesto que el lenguaje es una construcción cultural, no es cierto que lo femenino esté incluido de una manera natural e inevitable en lo masculino. Contamos, a nivel personal y desde la administración pública, con la libertad de poder elegir las palabras y de usarlas de otra manera en pro a la igualdad.



MI
LENGUAJE

NO OCULTA

NO EXCLUYE

NO SUBORDINA

NO INFRAVALORA

NO QUITA LA PALABRA A NADIE

2. ¿No es inútil modificar ahora la tradición?

El lenguaje administrativo en evolución como herramienta de cambio

«La gramática son una serie de convenciones y normas elaboradas por el ser humano, y que, como tales, pueden variar y transformarse. Nuestro vocabulario y nuestra gramática se construyeron en unas condiciones socio-históricas que han empezado a cambiar y deben seguir haciéndolo»

Mercedes Bengoechea

Por ejemplo, en los textos normativos, en España, el uso de “persona con discapacidad” es obligado desde 2007, sustituyendo en la administración pública el término “minusválido” (menos válido) que ya abandonó la OMS en 2001 y la ONU por su “connotación peyorativa”. Del mismo modo, cada vez encontramos menos los términos “Señora o señorita”, aunque todavía hay textos administrativos con expresiones como: “Señora de” o “Viuda de...” o “Propiedad de D y su esposa Dña....”. O escuchamos expresiones como “llegó el señor Sánchez y la señorita Pili” o dar por hecho al inscribir al bebé en la ventanilla del registro, a pesar de que desde el año 2000 la normativa permite elegir el orden de los apellidos, que el apellido primero será el del padre. Por ello continúa Bengoechea:

«Si deseamos que ese cambio se realice en profundidad, necesitamos el auxilio de la palabra. Es imprescindible realzar la presencia de las mujeres en el mundo tras siglos de ignorancia y exclusión.»

La “resistencia al cambio” argumentando el “siempre se ha hablado así” no solo no tiene sentido sino que recordemos además que en nombre de la tradición se han tolerado, históricamente, muchos usos y abusos sociales... y que el propio lenguaje ha sido siempre clave en el traslado y difusión de esas discriminaciones. La lengua está viva y es una herramienta de cambio. Y como dice Ana Mañeru “la forma en

que hablamos nos permite pensar el mundo en grande y no sólo como es, sino también como puede ser, de otra forma”, y la administración pública no puede quedarse atrás en esos cambios, siendo ejemplo y proporcionando, como a través de la **COLECCIÓN INCLUYE**, argumentaciones y alternativas plausibles que, no contraviniendo normas de funcionamiento del idioma, permitan asegurar la eficacia comunicativa y adaptar la realidad lingüística a la realidad social ¡y no viceversa!.

Además, la comunidad hablante tiene que saber que puede elegir la opción, y la que se imponga por su eficacia comunicativa o porque apoya la igualdad, será la que se fije socialmente y la que terminará por incorporar la RAE. *Ya en 2004 tuvo que modificar su diccionario que definía el término femenino como “débil y endeble” mientras que las “cualidades varoniles por excelencia eran el valor y la firmeza”. Todavía hoy en día el “sexo débil” es el que hace referencia a las mujeres.*

Carlos Lomas apunta que *“el lenguaje no es inmutable ni un patrimonio exclusivo de gramáticos, filólogos y académicos” y hace ya casi un siglo el padre de la lingüística contemporánea, Ferdinand de Saussure señalaba que “la lengua es algo demasiado importante como para dejársela a los lingüistas”.*

La lengua es y debe ser de la gente que la usa. Y por ello está sujeta a cambios y a la voluntad de quienes la utilizan cada día para entenderse y nombrar el mundo. Desde la administración se es parte de ese uso y de ese cambio. De igual manera que se incorporan al diccionario y al uso lingüístico palabras nuevas procedentes de otras lenguas, jergas específicas, argot informático,...es posible también incorporar palabras y usos del lenguaje que visibilicen a las mujeres y su derecho a las palabras y a ser nombradas en igualdad con los hombres. Y ahí, los organismos públicos deben ser pioneros.

3. ¿La boda de cuchara y tenedor?

«¿Por qué los sustantivos femeninos no son sexistas si los utilizamos para hablar de un varón («la víctima del accidente es un varón de raza blanca y unos 30 años» o «ayer tuve una visita inesperada, mi antiguo profesor de matemáticas»)?»

Mercedes Bengoechea

Pues la respuesta ante esta “resistencia” que recoge Bengoechea es porque no existen ni el sustantivo “víctimo” ni el sustantivo “visitó”, es decir, porque no se trata de sustantivos sexuados. De igual manera, no caeremos en el sexismo por decir: “el ser más valiente y emprendedor del Génesis es Eva”, puesto que no existe forma femenina del sustantivo” (la ser humana).

Independientemente de su género gramatical, hay sustantivos (femeninos y masculinos) referidos a personas que no son sexuados. Es decir, se refieren a seres humanos, pero no dicen nada de su sexo: la víctima, la criatura, la visita, la persona,... Son sustantivos femeninos que pueden utilizarse indistintamente para referirse a mujeres o a hombres. También existen sustantivos masculinos referidos a mujeres y hombres: el personaje, el ser humano, el sujeto...

Cuando se estudia lengua o filología, se dice que el “género” es un accidente gramatical, un consenso, un acuerdo entre hablantes, algo arbitrario que no obedece a nada.

¿Porqué es “la lavadora” y “el lavavajillas”? ¿la mesa o el pupitre? ¿la tierra o el mundo? ¿el coche o la moto? ¿será la tablet o el tablet?

Pero cuando el género gramatical se refiere a seres sexuados, el masculino crea en nuestra mente seres de sexo masculino y ante esto, apunta Teresa Meana: “si siempre oímos masculino solo oímos y vemos hombres”.

Esto se ejemplifica con el siguiente experimento que se lleva años haciendo en escuelas tanto en España como en Europa:

La confusión entre sexo y género

“CUCHARA Y TENEDOR SE CASAN”

En tres escuelas diferentes de educación primaria se pidió hacer un dibujo de la boda, inmortalizar el momento del “sí quiero” de la pareja, cuchara y tenedor, que deben ir vestidos como en una boda tradicional occidental, con velo, ramo, corbata, etc. El resultado fue el siguiente: en una de las escuelas, la totalidad de los dibujos representaban al tenedor como novio y a la cuchara como novia; en otra, era prácticamente al revés, la mayoría de “novios” eran la cuchara. Y en la tercera salía un 50%. La explicación es bien sencilla. La primera era una escuela española, la segunda una escuela alemana o italiana (En alemán y en italiano, al contrario que en español, la palabra cuchara (Löffel o il cucchiario) es de género masculino y la palabra tenedor (Gabel o la forchetta) es de género femenino. La tercera es una escuela catalana (en catalán, los dos términos, cullera y forquilla, son de género femenino).

Lo que este experimento demuestra es que: LA LENGUA PROYECTA UNAS CIERTAS IMÁGENES HACIA LA REALIDAD.

Aunque, como dice Messeguer, nada tiene que ver el género gramatical de las palabras con el sexo y no deberíamos confundirlo, la realidad es que ¡sí lo hacemos! Y al imaginar una cuchara frente a un tenedor en este experimento les imaginamos sexuados, es decir, le estamos dando al género gramatical un determinado valor social.

Las estructuras gramaticales, aun sin quererlo, condicionan el pensamiento.

Nada de extraño tiene por ello el que al hablar, identifiquemos de forma rutinaria el género con el sexo, y de ahí la importancia de buscar alternativas a ese supuesto “masculino genérico”.

Conclusión: Aunque el género, gramaticalmente hablando, no tenga valor significativo, simbólica, ideológica y socialmente sí lo tiene.



SOMOS

lo que

HABLAMOS



4. ¿Este lenguaje no genera “inflación” de palabras?

Precisión de la redacción administrativa

Frente a los intentos de ridiculizar el avance del uso igualitario de la comunicación con ejemplos absurdos y redundantes: *“Los funcionarios y funcionarias manchegos y manchegas de la JCMM están convocados y convocadas a una reunión para ser informados e informadas sobre las mejoras laborales para ellos y ellas firmadas por los y las representantes sindicales”*.

Las propuestas de redacción reales, para un ejemplo de texto en la administración, que ni ridiculiza ni invisibiliza y respeta el principio de economía lingüística: *“El funcionariado manchego de la JCCM tiene convocada una reunión informativa sobre las condiciones laborales aceptadas por los sindicatos”*.

De todas formas, habría que ver por un lado qué tipo de resistencias hay detrás de estas dudas sobre la “inflación” en el lenguaje y este tipo de parodias a la opción de los desdoblamientos y por otro, evidenciar que se están reduciendo todas las estrategias lingüísticas de superación del androcentrismo a una sola, quizá la más fácilmente criticable.

Aún así, es importante recordar que “funcionario” no es el mismo término que “funcionaria”. Si el principio de economía dentro de la administración pública es prioritario en nuestras elecciones lingüísticas, también lo es, y mucho, el principio de precisión semántica.

Allí donde pueda existir error o malentendido, y para mejorar la comunicación, frente al principio de economía la lengua opta por desdoblamientos (algunos sistemas se prefieren antes que caer en la homofonía), redundancia y repeticiones (por ejemplo, en el lenguaje legal, la reglamentación y las normativas para evitar cualquier posible ambigüedad).

Pero incluso en estos textos administrativos-normativos “más difíciles”, el lenguaje inclusivo no tiene porqué generar “inflación” de palabras. Veamos otro ejemplo real extraído de un nuevo reglamento de una Cámara parlamentaria que procura

nombrar a las diputadas: “Artículo 2. La sesión constitutiva será presidida, inicialmente, por el Diputado o la Diputada electo de mayor edad de los presentes, asistido, en calidad de Secretarios, por los dos más jóvenes.”

Una propuesta inclusiva podría ser: *“la persona Diputada electa de mayor edad de entre las presentes, con la asistencia, en calidad de Secretaría, de las dos más jóvenes.”* Si contamos palabras, vemos que sólo tiene 2 palabras más, ESO NO ES ‘INFLACIÓN’ DE PALABRAS. Además, repetimos que en la redacción administrativa, la precisión debe ser también una prioridad. En este sentido, cabe aclarar lo siguiente:

1.- No todos los usos del lenguaje se caracterizan por su espontaneidad. Salvo la conversación espontánea, el resto de los usos lingüísticos exigen un cierto nivel de elaboración textual y por tanto admiten en el contexto de esa elaboración una corrección que tenga en cuenta junto a otros asuntos (ortografía, coherencia del texto, adecuación léxica...) la diferencia sexual entre mujeres y hombres, que está ya dada en el mundo, no es el lenguaje quien la crea. Lo que debe hacer el lenguaje es, simplemente, nombrarla.

Tanto en el uso formal del lenguaje oral administrativo (en una ventanilla de gestión, un teléfono de información...) como en la enorme diversidad de los textos escritos administrativos (informes, pliegos, normativas, formularios...) es posible incorporar esa voluntad de nombrar el mundo en femenino y en masculino.

2 - No todos los usos del lenguaje se caracterizan por su economía expresiva. Salvo en publicidad, mensajes del móvil..., la mayoría de los usos lingüísticos tienen una cierta extensión y una cierta complejidad textual. Por tanto, la economía en el uso del lenguaje no es un valor en sí mismo sino algo que tiene sentido o no en función de las intenciones, del canal, de la situación y del contexto de comunicación.

5. ¿Usar barras y dobles no es incómodo, no es “una moda”?

Desdoblamientos y barras

Existe la tentación de considerar la alternativa de los desdoblamientos como mera novedad contemporánea y que se cuestiona considerándola una “moda feminista”.

Nada más lejos de la realidad. Desde los orígenes de nuestra lengua aparece la solución matizada, especificadora de ambos géneros, por la simple razón de que ya entonces la sintieron como necesaria y oportuna quienes querían comunicar de forma clara:

Desde el primer gran libro en castellano, el Cantar del mío Cid, que ya cuenta que a Rodrigo Díaz de Vivar lo recibieron en Burgos “mugieres e varones, burgeses e burgesas”, según uno de los párrafos más conocidos de la obra anónima escrita en torno a 1200, hasta textos administrativos del 1351 como los que nos ocupan en esta guía:

1. Ordenamiento de menestrales en las Cortes de Valladolid de 1351.

1.- Primeramente tengo por bien y mando que ni hombres ni mujeres, que sean y pertenezcan para labrar, anden sin hacer nada por mi señorío, ni pidiendo ni mendigando; que todos vivan por labor de sus manos, salvo aquellos y aquellas que tuvieren tales enfermedades y lesiones o tan gran vejez que no lo puedan hacer, y los mozos y mozas menores de edad de doce años.

2. Además tengo por bien y mando que todos los labradores y labradoras y personas que lo puedan y deban ganar, como está dicho, que labren en las labores de las herederas continuamente y sirvan por soldadas y por jornales por los precios adelante contenidos, y eso mismo los labradores.

3. Además tengo por bien y mando que todos los carpinteros y albañiles, tapiadores y peones y obreros y obreras y jornaleros y otros menestrales que se suelen alquilar, que salgan a las plazas de cada lugar donde viven y se acostumbren a alquilar, que cada día, rompiendo el alba, con sus herramientas y su comida, salgan de la villa o del lugar para hacer las labores para las que fueran alquilados hasta ponerse el sol. Y los que labren en la villa o lugar en que fueran alquilados, que labren desde salida del sol y dejen de labrar cuando se ponga el sol...

9. Además que den a los peones que andan a jornal, desde el primer día de octubre hasta el último de febrero, cada día que labren a cada uno un maravedí. Y que den por su jornal cada día a las mujeres que labren, cada una en dicho tiempo, cuatro dineros y coman dos veces en las labores; y desde el primer día

marzo hasta el último de mayo, que den a cada obrero que labrase, por el día quince dineros y a las mujeres a cada una cinco dineros...

TEXTOS PARA LA HISTORIA DE LAS MUJERES
A M^a AGUADO y muchos más
EDIT. Cátedra.- Historia de Serie menor.
Madrid 199/4/ Págs 207/08

También se argumenta a veces la incomodidad de escribir con desdoblamientos o barras. De las dobles formas ya hemos hablado en la guía. Respecto a las barras, (ambas alternativas no suelen ser de las primeras recomendaciones) se dice que afea los textos y dificulta su lectura. El uso de la barra (/) para separar las terminaciones al final de palabra es una propuesta que recomendamos sólo para, precisamente textos muy utilizados en el ámbito administrativo: en formularios, impresos y otros textos esquemáticos (tablas, listas, gráficos...) cuya finalidad es ser rellenados. Además también son útiles en el encabezamiento de las cartas y correos electrónicos (Queridos/as usuarios/as), muy utilizados en la administración.

Pero incluso en este tipo de textos administrativos vemos que podemos optar por otras soluciones sin variación de género. Por ejemplo:

Sr./Sra.: por Nombre y apellidos:
Nacido/a en: por Lugar de nacimiento:
Domiciliado/a en: por Domicilio:
Originaria/o: por País de origen

Como vemos, hay muchas opciones para formularios o impresos, aún así queremos constatar lo curioso que resulta que tanto incomoden a veces las barras para indicar la presencia de mujeres y hombres, pero que no molesten cuando se han utilizado “toda la vida” para indicar “y/o”, el plural en frases como “según la/s ley/es vigente/s”, etc. o en formularios con direcciones: Calle/Avenida/Carretera/Plaza/etc. o el NIF/CIF. O el teléfono fijo/móvil,... ¿Curioso verdad?

6. ¿Esto es obligatorio en la Junta?

Normativa en la Administración

«No es un reglamento ni un código ni una rígida norma y su voluntad no es otra que orientar, recomendar, presentar opciones, guiar el uso lingüístico, de forma que sea posible evitar o minimizar los elementos discriminatorios que, por desconocimiento o hábito, pudieran aparecer en la práctica comunicativa».

Carmen Caffarel, Directora del Instituto Cervantes

Aunque, en palabras de María Márquez, la lengua no pueda modificarse a golpe de decreto, ni tampoco a través de lecciones o prescripciones académicas y deba hacerse de forma voluntaria, también es verdad que, en el caso de trabajar en la administración pública, existe toda una normativa respecto al uso que se tiene que hacer del lenguaje inclusivo, (ver apartado Normativa al final de la Guía).

Desde la administración pública se debe potenciar el cambio de una realidad donde mujeres y hombres no gozan de iguales oportunidades, y esto lleva implícito modificar el lenguaje que se usa en la redacción administrativa.

Por esta razón numerosas administraciones, universidades, organismos públicos, a nivel nacional e internacional, han redactado guías, manuales, folletos, como la **COLECCIÓN INCLUYE**, que instan en primer lugar a nombrar a las mujeres y sus experiencias, y en segundo lugar a la utilización de un lenguaje neutral.

Como apunta Bengoechea, han sido necesarias este tipo de guías porque se sabía que se carece de instrumentos suficientes para detectar el sexismo y el androcentrismo en los textos administrativos y en el discurso público, ya que se nos ha enseñado a ver y leer con mirada androcéntrica. Necesitábamos unos “ojos” para desfamiliarizar ciertos recursos lingüísticos, que afectan profundamente a la vida de mujeres y hombres y que se utilizan constantemente en la redacción

de documentos públicos. La justificación administrativa para la elaboración de todos esos opúsculos radicaba en las recomendaciones sobre lenguaje no sexista de los informes de la UNESCO (1986 y 1990).

Y todas estas guías, como la presente, recuerdan la normativa existente en el tema, pero sobre todo ofrecen argumentaciones y alternativas para otorgar representación simbólica igualitaria a las mujeres.

Y aunque se hacen en forma de recomendaciones, reivindicaciones o propuestas, ya existe, todo un marco normativo tanto a nivel autonómico como nacional o internacional, al que, como personal de la administración pública, nos debemos acoger.

En Castilla-La Mancha, la obligatoriedad de utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en la Administración viene regulada en el Art.10 de la Ley 12/2010 de 18 de noviembre, de Igualdad entre mujeres y hombres.

“Cuando las funcionarias que trabajan en Correos demandaron carritos para poder transportar los envíos postales, las criticaron por ser un signo de debilidad femenina. Cuando las mujeres reclamaron servicios de proximidad -como las guarderías de empresa o comedores escolares- para facilitar la incorporación al mercado laboral y liberar más tiempo para la vida, lo encontraron una demanda injustificada. Cuando las mujeres que trabajaban en los hospitales pidieron un calzado cómodo para hacer más llevadera la jornada de trabajo, lo consideraron impropio”.

Hoy en día, las carteras y los carteros de Correos usan carritos, exigen servicios de proximidad y en los hospitales, hombres y mujeres calzan zuecos”

Fragmento del artículo Reivindicaciones con sentido común. Madrid Sindical. Febrero, 1999

Son tres ejemplos de las “disparatadas” reivindicaciones feministas que, al cabo de los años, se han aceptado e incluso convertido en normativas.

TU *lenguaje*



7. ¿“Funcionario” vale para hombres y mujeres, no?

El supuesto masculino genérico

Utilizar sistemáticamente la palabra “funcionario” puede contribuir a invisibilizar a las mujeres, en la medida en que no se realiza una representación simbólica adecuada de, en este caso, las funcionarias.

Es un ejemplo claro de “androcentrismo en el lenguaje”, que, según Mercedes Bengoechea, se basa en dos reglas fundamentales:

1) Toda persona es del género masculino, a no ser que se especifique lo contrario. Como consecuencia, “varón” y “ser humano” son términos sinónimos; y también lo son “masculino” y “universal”. Esta regla opera fundamentalmente a través del uso del masculino como presunto universal (los funcionarios, para referirse a hombres y mujeres de la administración pública). Se trata de una regla que hace que nuestra mente vea, antes que nada, varones en las personas nombradas en masculino para designar su clase, función, oficio, profesión o situación social (Secretario General, Directores, pacientes, conductores...). No se trata de una regla gramatical, de la “estructura” de la lengua, sino una interpretación pragmática de la misma, que llega a impregnar nuestro imaginario de tal modo que cualquier masculino (presuntamente universal) crea en nuestra imaginación imágenes masculinas. Los seres nombrados en la frase real de un libro:

“Cansados, llegaron los tres al pueblo.”

¿Qué imagen mental te sugiere? Seguramente la imagen que ese masculino crea en nuestro pensamiento es la de tres seres del sexo masculino, cuando en realidad se refiere a dos mujeres y un caballo. Además también tiene el problema de la ambigüedad y falta de exactitud. Imaginemos un informe de la Consejería de Educación que dice:

“Los alumnos de Primaria ocupan siempre el centro del patio; las alumnas utilizan los bancos.”

Podríamos preguntarnos si las niñas juegan en el centro, y si los bancos están en el patio o en el aula.

2) Las mujeres quedan borradas de la lengua. El uso del masculino hace que se tienda a pensar en varones únicamente. Esta ausencia logra que cuando se visibilizan las mujeres sea para revelarse como una desviación de la norma masculina, una excepción, una derivación del masculino o resultado de su dependencia de él, como ejemplifican las entradas de edil y edila del Diccionario de la Real Academia:

*Edil. (Del latín aediles). m... Concejal.
Miembro de un Ayuntamiento.
edila, f. Concejala. Mujer miembro de un Ayuntamiento.*

Lo que esta definición nos descubre es que el masculino se ha apropiado de todo el espacio semántico (Miembro de un Ayuntamiento), y que debemos abrir un huequito aparte o crear una subcategoría (Mujer miembro...) para que ella tenga sitio.

Se demuestra que se otorga al masculino la cualidad de universal, lo que no necesita especificarse como particular, con viniendo así a lo femenino en lo diferente, lo excepcional en la participación política o social, que sí debe especificarse.

Por último, recordar que el efecto del masculino genérico refuerza las formas masculinas, y el uso del masculino universal produce imágenes mentales masculinas, como han demostrado inequívocamente experimentos, y su explicación psicolingüística-cognitiva, en los que se hacía ilustrar a jóvenes frases del tipo:

*Los romanos vivían en villas.
Los egipcios tenían profundos conocimientos
de las técnicas de fabricación de tejidos.*

que fueron representadas sistemáticamente con dibujos que mostraban a varones, y eso a pesar de que las frases se refieren a actividades, estereotipadamente femeninas.

¡QUIERO ALTERNATIVAS!

Para evitar, en GENERAL y en el ÁMBITO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, el uso abusivo del masculino, que invisibiliza y excluye a las mujeres, y el trato discriminatorio, asimétrico y el menosprecio de las mismas, (efectos del sexismo y androcentrismo en el lenguaje), desde la **COLECCIÓN INCLUYE**:

OFRECEMOS 31 ALTERNATIVAS Y PROPUESTAS GENERALES Y ALTERNATIVAS ESPECÍFICAS DEL ÁMBITO ADMINISTRATIVO.

Tantas soluciones, sin atender contra la gramática ni centrarse en los criticados desdoblamientos, que podrás optar por la más válida y la que mejor se adapte a cada contexto, situación o preferencia concreta. Proponemos alternativas y cambios a través de reglas que, sin resultar “pesadas” ni forzar la lengua existente, consiguen que ésta sea fluida y natural y, por supuesto, incluyente y no sexista.

En esta *Guía 2, “MÁS QUE PALABRAS”*, se han ofrecido alternativas y propuestas centradas en el lenguaje administrativo. En el resto de guías de la **COLECCIÓN INCLUYE** se pueden encontrar más opciones y fórmulas para utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista, a nivel general y también centradas en ámbitos comunicacionales concretos (Profesiones y Medios de Comunicación).

Todos estos recursos y soluciones planteadas en las diferentes Guías, se complementan entre sí y aportan una visión y argumentación general del tema. Por ello, animamos a consultar la **COLECCIÓN INCLUYE** completa en nuestra Web:

<http://institutomujer.castillalamancha.es>

PROPUESTAS

Alternativas generales para un lenguaje inclusivo y no sexista

A continuación os mostramos una síntesis de las más de 30 ALTERNATIVAS posibles para evitar el uso sistemático del masculino. En la Guía 1 de esta **COLECCIÓN INCLUYE** encontraras estas propuestas sencillas y útiles con explicaciones y más ejemplos:

1. USAR SUSTANTIVOS COLECTIVOS (*profesorado, familia, ciudadanía, población, clase, alumnado...*).



Los voluntarios deben asistir



El voluntariado debe asistir

2. USAR SUSTANTIVOS ABSTRACTOS (*secretaría, jefatura, coordinación, asesoría...*). Útil en señalización y normativas.



El Director convocará una reunión



La Dirección convocará una reunión

3. O GENÉRICOS REALES*/EPICENOS (*persona, víctima, personaje, cónyuge, bebé, ser, vástago...*).



Cogió a su recién nacido de la cuna



Cogió a su bebé de la cuna

4. PUEDES USAR LAS PERÍFRASIS O 5. LOS GIROS Y CONSTRUCCIONES METONÍMICAS.



Los Coordinadores Bienvenidos



Los equipos de Coordinación Os damos la Bienvenida

6. O LOS IMPERATIVOS.



Hazte socio



Asóciate

7. O LAS FORMAS PASIVAS (*tanto la pasiva refleja "se debatirá" como la pasiva perifrástica "se va a elegir"*).



El juez decidirá el lugar en el que fue inscrito



Se decidirá judicialmente el lugar en que se inscribió

8. U OTRAS ESTRUCTURAS CON "SE" (*prescindiendo de la referencia directa al sujeto*).



El viajero deberá introducir la tarjeta



Se deberá introducir la tarjeta

9. USAR INFINITIVOS (FORMAS NO PERSONALES DEL VERBO) (*prescindiendo de la referencia directa al sujeto*).



El usuario tendrá en cuenta...



Es necesario tener en cuenta...

10. O GERUNDIOS (FORMAS NO PERSONALES DEL VERBO) (*prescindiendo de la referencia directa al sujeto*).



Si el alumno trabaja duro lo conseguirá



Trabajando duro lo conseguirá

Alternativas generales para un lenguaje inclusivo y no sexista

11. 0 FORMAS PERSONALES DEL VERBO.



Si el viajero quiere solicitar parada pulse el botón



Si quiere solicitar una parada pulse el botón

12. SIEMPRE ESTÁ EL “COMODÍN” DE LA PALABRA “PERSONA” O AGREGAR “PERSONAL”.

(Es un neutro muy socorrido y habitual en castellano. Se ha fijado en expresiones administrativas como “persona interesada” o laborales como “personal”)



Personas refugiadas, personas expertas, el personal contratado, el personal docente, personal colaborador...

13. TAMBIÉN ELUDIR LOS ADJETIVOS Y PARTICIPIOS EN GÉNERO MASCULINO.



Nacido en



Lugar de Nacimiento

14. SE PUEDE SIMPLIFICAR LA REDACCIÓN.



Nosotros valoramos de esta guía que...



Valoramos de esta guía que...

15. Y NO EMPLEAR EL TÉRMINO “HOMBRE” COMO GENÉRICO.

(sólo cuando atañe al sexo masculino, en cuyo caso es menos confuso, “varón”)



Los hombres que realizaron el curso de...



Los varones que realizaron el curso de...

16. EVITAR LA @, LA X, EL =... Puesto que no son signos lingüísticos. Delimitarlas solo a usos informales.

17. OMITIR EL DETERMINANTE ANTE SUSTANTIVOS DE FORMA ÚNICA.



Podrán optar al concurso los profesionales con experiencia



Podrán optar al concurso profesionales con experiencia

18. SUSTITUIR LOS DETERMINANTES POR OTROS SIN MARCA DE GÉNERO (cada, cualquier).



Los solicitantes de la tarjeta deberán cumplimentar el impreso



Cada solicitante de la tarjeta deberá cumplimentar el impreso

19. RECURRIR A PRONOMBRES SIN MARCA DE GÉNERO, RELATIVOS ÁTONOS (quien, quienes).



Los que participen en la carrera



Quienes participen en la carrera

20. NOMBRAR EN FEMENINO Y MASCULINO ALTERNANDO EL ORDEN Y CON CRITERIO ALFABÉTICO.




Los niños que quieran hacer kárate que lo digan




Las niñas y niños que quieran hacer kárate que lo digan

Alternativas generales para un lenguaje inclusivo y no sexista

21. USAR "BARRAS" EN ENCABEZADOS, IMPRESOS Y FORMULARIOS, ALTERNANDO AMBOS SEXOS.

 *Don/Doña, Interesada/do*

22. EMPLEAR APOSICIONES EXPLICATIVAS PARA VISIBILIZAR A AMBOS SEXOS.

 *Se contratarán especialistas, mujeres y hombres, para las nuevas delegaciones*

23. FEMINIZAR OFICIOS, PROFESIONES Y CARGOS.

 *Médico, Abogado, concejal, juez, edil...*

 *Médica, abogada, concejala, jueza, edila...*

24. DETECTAR Y EVITAR LOS "DUALES APARENTES".

 *Zorro/zorra, hombre público/mujer pública, asistente/asistenta, gobernante/gobernanta, verdulero/verdulera*


25. SER CONSCIENTES DE LOS LLAMADOS "VACÍOS LÉXICOS".


 *Caballerosidad/hidalguía/hombría... frente a arpía, víbora, maruja, lagarta...*

26. EVITAR LA ASIMETRÍA DE TRATAMIENTOS.

 *Sra. de, la Caballé, llegó el señor Pérez y la secretaria Pili...*


27. CORREGIR EL SALTO SEMÁNTICO.

 *Los europeos consumen una cantidad excesiva de alcohol y en el caso de las mujeres, de tabaco*


 *Los europeos varones consumen una cantidad excesiva de alcohol y en el caso de las mujeres, de tabaco*

28. EVITAR LA DISIMETRÍA EN LA DENOMINACIÓN.

 *Se presentaron al concurso tres candidatos y dos mujeres*

 *Se presentaron al concurso tres candidatos y dos candidatas*

29. CORREGIR LA DISIMETRÍA TAMBIÉN EN LA APOSICIÓN.

 *Las mujeres periodistas que asistieron a la reunión no firmaron el acuerdo*

 *Las periodistas que asistieron a la reunión no firmaron el acuerdo*

30. CUESTIONAR CHISTES, REFRANES Y FRASES HECHAS QUE SON SEXISTAS.

 *"Mujer que sabe latín no tiene marido ni buen fin", "mujer tenías que ser", "todos los hombres son unos...", "ya sabes como son las mujeres..."*

31. PROCURAR UTILIZAR EL FEMENINO PLURAL "MUJERES".

 *8 de marzo, Día Internacional de la Mujer*

 *8 de marzo, Día Internacional de las mujeres*

Alternativas específicas para documentos administrativos

“Existen tantos lenguajes administrativos como sectores diferenciados hay en la Administración Pública. Por tanto, podemos hablar de un lenguaje administrativo fiscal, otro laboral, militar, diplomático, etc., cada uno de los cuales cuenta con un léxico específico característico de la actividad concreta y operan sobre un sistema común a todos ellos, que es el lenguaje administrativo general. (INAP:1990: 28)”.

Este lenguaje administrativo general es el que abordamos en esta guía, entendiéndolo como el utilizado por la Administración pública para relacionarse con la ciudadanía. No es una suma de un lenguaje común y un lenguaje técnico (jurídico, económico, financiero, etc.).

Es un lenguaje propio que se va creando y evolucionando, incluso incorporando términos ajenos, propios de otros idiomas, que van calando en la sociedad. Por eso, la propuesta general es que se alternen en la redacción cualquiera de las más de 30 soluciones generales propuestas, para hacer los documentos administrativos-normativos más variados y atractivos.

Junto a estas alternativas generales para un lenguaje igualitario en la administración, **COLECCIÓN INCLUYE** en formato Decálogo ofrece otra serie de recomendaciones específicas para:

- Facilitar al funcionariado la redacción de textos administrativos libres de sexismo y androcentrismo.
- Evitar las incorrecciones innecesarias, acercándose más al uso normativo de la lengua española y siendo asequible a la ciudadanía.

Todos los manuales y personas expertas consultadas coinciden en que el lenguaje administrativo tiene que ser claro, sencillo, conciso y concreto. Así, recomiendan:

- La utilización de frases cortas y expresivas, no ambiguas;
- El uso limitado de términos técnicos y el orden lógico de las frases;

- Evitar el uso de fórmulas redundantes, arcaísmos y latinismos;
- Y precisión de su contenido.

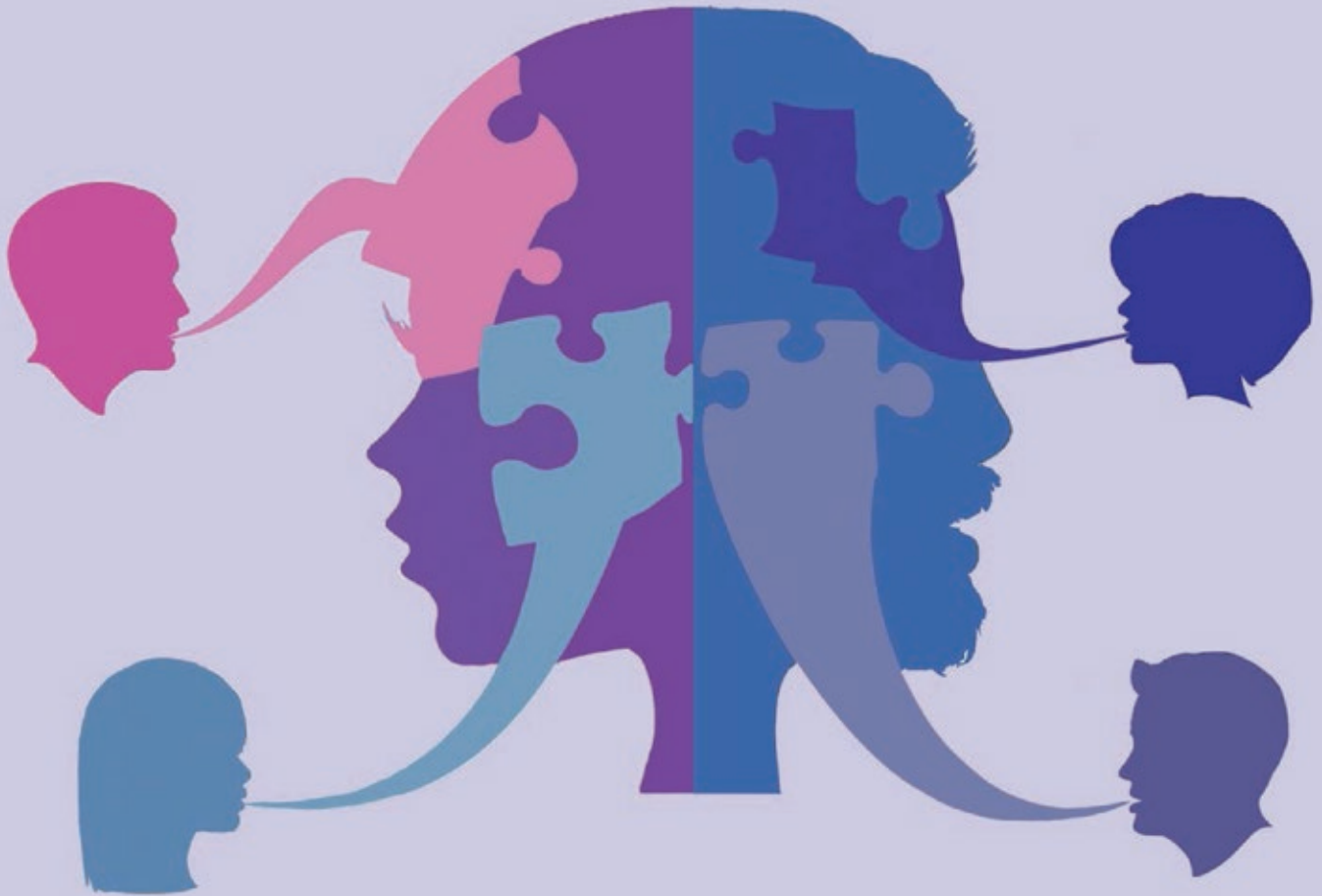
Un lenguaje que permita al funcionariado simultanear un doble objetivo: el de comunicarse de una manera efectiva usando una estructura gramatical correcta y, el de no invisibilizar ni dar un trato diferenciado o asimétrico a las mujeres, utilizando un lenguaje igualitario.

La Administración pública destaca, o debería hacerlo, por ser pionera en la implantación de medidas para la igualdad. Por ello, es obligación de las Administraciones, instituciones y organizaciones más relevantes dar ejemplo y proporcionar alternativas plausibles, que, no contraviendo normas de funcionamiento del idioma, permitan asegurar la eficacia comunicativa y adaptar la realidad lingüística a la realidad social (y no viceversa).

Es verdad que esa adaptación requiere su tiempo, pero la comunidad hablante tiene que saber, y qué mejor que desde el ámbito público, que puede elegir la opción de una comunicación inclusiva y no sexista, y la que se imponga por su eficacia comunicativa, será la que se fije socialmente y la que terminarán por incorporar tanto la normativa como las instituciones que la regulan.

En general, la tendencia lingüística predominante es a que se fije la opción que reconoce la diferencia sexual y clasifique por el género gramatical correspondiente, femenino o masculino. Y para facilitar esta tendencia la **COLECCIÓN INCLUYE** ofrece numerosas propuestas, tanto generales como específicas.


Tu Lenguaje





HERRAMIENTA DE **CAMBIO**


De propuestas concretas para las Administraciones Públicas


1. En textos normativos de la administración el uso de “persona” está especialmente aconsejado cuando en una frase se dan cita varios masculinos que corresponden a categorías administrativas sexuadas (el propietario, el arrendador, el titular, el deudor..., siempre que se refieran a personas físicas y no a entidades) Ejemplos:


 *Las indemnizaciones percibidas del/de la arrendatario/a, subarrendatario/a o cesionario/a por daños o desperfectos en el inmueble...*

 *Las indemnizaciones percibidas de la persona arrendataria, subarrendataria o cesionaria por daños o desperfectos en el inmueble...*

 *En este tipo de contratos el tomador o el asegurado podrá elegir.*

 *En este tipo de contratos, la persona tomadora o asegurada podrá elegir.
Además, el recurrir al término “persona(s)” facilita posteriores concordancias:*

 *Cuando la titularidad corresponda al contribuyente con alguna actividad empresarial o profesional ejercida por el mismo....*

 *Cuando la titularidad corresponda a la persona contribuyente con alguna actividad empresarial o profesional ejercida por la misma...*

2. Es muy frecuente, tanto en la comunicación oral en la administración (ventanillas de información o inscripción, oficinas de registro...) como en la escrita, utilizar diferentes fórmulas de tratamiento para quienes usan sus servicios. Se utilizarán los tratamientos señora y señor para hacer referencia a una mujer o a un hombre, con independencia de su estado civil. El tratamiento de señorita se utilizó tradicionalmente para hacer referencia al estado civil de soltera de una mujer y en contraposición a la expresión señora, para denominar a una mujer casada. Nunca se utilizó de un modo simétrico al término señorito para aludir a un hombre soltero.

Los tratamientos doña (para la mujer) y don (para el hombre), con sus correspondientes abreviaturas, son siempre adecuados cuando se especifique el nombre de la persona en textos administrativos.

De propuestas concretas para las Administraciones Públicas

3. Recurrir a convenciones no sexuadas administrativas o legales: En ciertas circunstancias se pueden usar tranquilamente lo que ya son convenciones del lenguaje administrativo y legislativo para sustituir referencias típicas en textos de la administración que vienen en masculino:



El demandado, el obligado, el demandante, el acreedor, los hijos, el agredido, el deudor



La parte demandada, la parte obligada, la parte demandante, la parte acreedora, la descendencia, la víctima, la parte deudora

4. El uso de barras es de las alternativas que se recomienda casi exclusivamente para determinados textos administrativos (ver propuesta generales). Abreviar las formas femenina y masculina mediante barra o guión (a/o, o-a) se recomienda en impresos, documentos y cartas para evitar la excesiva longitud de la frase. Este recurso, que cumplió su función y fue válido y útil cuando se comenzó a llamar la atención hacia la discriminación lingüística de las mujeres a finales de los 70, ha dejado de ser considerado un signo ridículo para pasar a ser ampliamente aceptado.

Sin embargo sólo es aconsejable en impresos, formularios, cartas, y ciertos textos oficiales. E incluso en este tipo de textos, y donde sea posible, es preferible usar cualquiera de las otras mas de 30 alternativas. Si al final se recurre a la barra, es importante alternar la precedencia del femenino y el masculino.

Además, al revés que la redacción sin barras, en la que pueden concordar artículos, determinantes y adjetivos por el criterio de proximidad y no es necesario repetir todos los artículos y adjetivos en sus formas masculina y femenina, las barras exigen ser utilizadas en todos los elementos de la oración.



Los citados socios/as trabajadores/as



Los/as citados/as socios/as trabajadores/as

Precisamente por esta razón debemos tratar de evitar las barras y recurrir a otras soluciones:



Tales socias/os trabajadoras/es



Las citadas personas socias trabajadoras

De propuestas concretas para las Administraciones Públicas

5. Eliminar en los textos administrativos cualquier fórmula que identifique a las mujeres a través de los varones. Así, habrá que evitar el tratamiento señora de... (apellido). Del mismo modo será preciso eliminar expresiones aún utilizadas en determinados textos administrativos como: D. ... y su esposa D.ª ... que responden a un modelo estereotipado en el cual la mujer aparece como "posesión" del hombre:



Ante mí comparecen D. Félix Peña (...) y su esposa D.ª Nieves Palacios...



...comparece el matrimonio formado por D. Luis Peña y D.ª Nieves Palacios...
o alternando:
comparece el matrimonio formado por D.ª Nieves Palacios y D. Luis Peña...

6. La tipología de los documentos administrativos se divide principalmente en documentos cerrados o abiertos:

- En los documentos cerrados cuando los cargos y puestos estén ocupados por una mujer (y ya que nuestra lengua tiene marca de género) la mención de sus titulares debe hacerse en femenino:

La jefa de servicio, la presidenta de la mesa, la concejala

- Cuando el documento es abierto y no se sabe quien es la persona concreta a la que nos referimos conviene reflejar las dos posibilidades:

*El/La jefe/jefa del servicio, la directora/el director, o bien jefatura de servicio o dirección
(por supuesto nada obliga que la forma masculina tenga que ir siempre en primer lugar)*

Por supuesto, para no utilizar con carácter general las formas en masculino para referirse a las personas usuarias de servicios, la propuesta de uso no es única ni cerrada, se trata de buscar la alternativa más adecuada en cada caso entre todas las ofrecidas:


*"El solicitante" podría sustituirse por solicitante
"El abajo firmante" podría sustituirse por firma
"D/Doña" podría sustituirse por nombre y apellidos
"Domiciliado en" podría sustituirse por domicilio*


De propuestas concretas para las Administraciones Públicas

- 7.** Son muy frecuentes en documentos normativos de la administración los usos de participios pasados. En este sentido, hay que tener en cuenta que no sólo aparecen con el verbo SER {serán incluidos), sino con verbos como: ESTAR (estarán incluidos), QUEDAR (quedará excluido), VER (se verán sometidos), VENIR (vendrá obligado), etc.

También, en muchos textos administrativos, pueden aparecer como adjetivos coordinados con cualquier sustantivo o pronombre. Ejemplos:

 *El contribuyente quedará excluido de esa modalidad*

 *El o la contribuyente no podrá optar por esa modalidad*


 *A las personas físicas o su cónyuge, que habiendo estado sometidos a la normativa tributaria manchega ...*


(Nótese la falta de concordancia, basada en el sustrato inconsciente androcéntrico de que siempre nos referimos a varones)


 *A las personas físicas o su cónyuge, que habiéndose sometido a la normativa tributaria manchega...*


A las personas físicas o su cónyuge, que habiendo tenido sometimiento a la normativa tributaria manchega...


- 8.** También aparecen con frecuencia en textos administrativos, por ser palabras muy sintetizadoras, el término “ambos” (como determinante y como pronombre), o los términos “éstos”, “aquéllos”, “ellos”, que pueden revelar una perspectiva androcéntrica. Se pueden sustituir por uno y otra, una y otro, tanto (el) uno como (la) otra, tanto (la) una como (el) otro, él y ella, ella y él. Ejemplos:


 *El escrito normativo hace referencia a ambos*

 *El escrito normativo hace referencia a una y otro. (En caso de tratarse de una mujer y un varón. Si no es así, adecuar correctamente: uno y otro, una y otra)*

 *Los hijos menores que, con el consentimiento de los padres, vivan independientemente de éstos*

 *Hijos o hijas menores que, con el consentimiento de su madre y padre, vivan independientemente*

 *La titularidad de los bienes que, conforme a las disposiciones del régimen económico matrimonial, sean comunes a ambos cónyuges, se atribuirán por mitad a cada uno*

 *La titularidad de los bienes que, conforme a las disposiciones del régimen económico matrimonial, sean comunes a cada cónyuge, se atribuirán por mitad a cada integrante de la pareja (para romper la heteronormatividad)*







*LO QUE NO
SE
NOMBRA*

NO EXISTE











De propuestas concretas para las Administraciones Públicas

9. Ante la persistente referencia al principio de economía lingüística lo cierto es que frecuentemente se repiten vocablos, o se insertan palabras (especialmente artículos y determinantes) que son innecesarias porque el contexto ya ha dejado nítido el sentido de la frase. Sorprende comprobar cuántos términos superfluos y formas prescindibles pueblan nuestros textos administrativos. Ejemplos:


 <i>La exención no será aplicable a aquellos contribuyentes que perciban rendimientos</i>	 <i>La exención no será aplicable a contribuyentes que perciban rendimientos / a quienes perciban rendimientos.</i>
 <i>Con excepción de los/las Vicecónsules honorarios u honorarias</i>	 <i>Con excepción de Vicecónsules honorarios u honorarias / con excepción de Vicecónsules honorarios/as</i>
 <i>Las relaciones patrimoniales entre los miembros de la unidad familiar</i>	 <i>Las relaciones patrimoniales entre miembros de la unidad familiar</i>

10. Entendiendo el lenguaje, desde la Administración pública, como herramienta de cambio, proponemos que sus textos destaquen el papel activo femenino en frases en las que aparezcan mujeres como sujetos activos de la oración.

Es decir, que los textos administrativos-normativos hagan aparecer sintácticamente a las mujeres como sujeto de la oración activa, usando con ellas verbos que resalten su papel proactivo. Ejemplos:

 <i>El ministro se dirige al enclave acompañado de la alcaldesa</i>	 <i>El ministro y la alcaldesa se dirigen al enclave</i>
 <i>Cinco hombres precedieron a Dña. Almudena Palacios en la Presidencia</i>	 <i>Dña. Almudena Palacios ocupa la Presidencia después de cinco hombres</i>
 <i>Belén Sánchez ha sido nombrada vocal del Tribunal</i>	 <i>Belén Sánchez ocupará el cargo de vocal del Tribunal</i>
 <i>Carmen Pérez será probablemente renovada en su puesto</i>	 <i>Carmen Pérez ha decidido presentarse a la reelección del puesto</i>

Recurrir a mujeres como fuentes, expertas y analistas. Citar sus palabras. No ocultar a las autoras a través de referencias bibliográficas que solo utilizan siglas y apellidos.

 <i>De la Peña Palacios, E.M. (2012) <i>Bla, Bla, Bla</i>. Guía para una Comunicación incluyente y no sexista. IKEA.</i>	 <i>"Bla, Bla, Bla. Guía para una Comunicación incluyente y no sexista". Eva M^a de la Peña Palacios. 2012. IKEA.</i>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

El Lenguaje Administrativo



TIENE QUE SER
INCLUSIVO



Otros Recursos

BIBLIOGRAFÍA

Para realizar la **COLECCIÓN INCLUYE** y para utilizar en caso de querer profundizar más sobre el tema:

- Bengoechea, M. (2003). Guía para la revisión del lenguaje desde la perspectiva de Género. Diputación Foral de Vizcaya. Proyecto Parekatuz,
- Bengoechea, Mercedes (1999). Nombra en femenino y en masculino: Sugerencias para un uso no sexista del lenguaje en los medios de comunicación, en Garrido Medina, J. Madrid: Universidad Complutense.
- Compartida A. Curso Ceducación. Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado.
- De la Peña Palacios E.M. (2010). Manual de Comunicación Incluyente. FAFFE. Fundación Pública Andaluza de Formación y Empleo.
- Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.
- De la Peña Palacios, E. M. (2007). Fórmulas para la igualdad N° 5. Cómo hablamos, -o/a. EQUAL Némesis. Junta de Andalucía.
- De la Peña Palacios, E. M. (2012) Bla, Bla, Bla. Guía para una Comunicación incluyente y no sexista. Empresa IKEA.
- De la Peña Sánchez Sira H. (2016). Manual el lenguaje de la vida bella, con sus giros y curvas. Madrid. Unamave.
- García Meseguer, Alvaro. (1996) ¿Es sexista la lengua española? Una investigación sobre el género gramatical. Madrid: Ed. Paidós Ibérica.
- Garfías, G. A., Lira, C. L, Merino, M. T. M., & Harboe, V. U. (2010). Por un periodismo no sexista. Pautas para comunicar desde una perspectiva de género en Chile. UNESCO-UDP.

BIBLIOGRAFÍA

- Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad (2008). Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo.
- Guía para un uso del lenguaje no sexista en las relaciones laborales y en el ámbito sindical. (2010) Madrid. Secretaría confederal de la mujer de CCOO y Ministerio de Igualdad.
- Lomas, C. (2012). El poder y las palabras . Didáctica de la Lengua y de la Literatura | núm. 61 | Gijón.
- Lledó, Eulalia. El sexismo y el androcentrismo en la lengua: análisis y propuestas de cambio Barcelona: ICE de la UAB.
- López-Triviño N, Sánchez La Ossa M.C, Moya Ocaña I. (2008) Guía sobre utilización de un lenguaje no Sexista en la Administración. Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.
- Marcal Heura, Kelso Piona y Nogués Mercé. (2011). "Guía para el uso no sexista del lenguaje". Universitat Autònoma de Barcelona.
- Meana Suárez, Teresa. (2002). Porque las palabras no se las lleva el viento. Por un uso no sexista de la lengua. Ayuntamiento de Quart de Poblet. Valencia.
- Medina Guerra, Antonia M^a (2002). Manual de lenguaje administrativo no sexista. Málaga. Ayto. de Málaga.
- Obreras Comisiones. (2010). Secretaria Confederal de la mujer de CCOO y Ministerio de igualdad. Lenguaje no sexista en el ámbito sindical.
- Porras, Lybia. (2011). Manual de género para periodistas: recomendaciones básicas para el ejercicio del periodismo con enfoque de género (No. Bajados de internet/2015). PNUD.
- Recomendaciones de la Unesco para un uso no sexista del lenguaje [en línea]. París. Unesco.
- Sexista, G. D. L N. (2002). Oficina de Igualdad.
- Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. (2011). Guía de Uso No Sexista Del Vocabulario Español. Universidad de Murcia.
- Velázquez Vargas, Hena Carolina. (2009). Hacia la construcción de un periodismo no sexista. México: CIMAC-UNESCO.
- Unión General de Trabajadores. Secretaría de Igualdad de UGT (2008). Guía Sindical del Lenguaje no sexista.

Además:

- Conferencias, entrevistas, textos, videos, artículos, etc. de valiosas autoras y autores como Eulàlia Lledó Cunill, Mercedes Bengoechea Bartolomé, María Márquez De la Plata, Teresa Meana Suárez, Carlos Lomas, Olqa Castro Vázquez, Alvaro García Messeguer.

RECURSOS INFORMÁTICOS

Para ponerlo más fácil todavía, existen otros recursos de carácter informático que permiten la autocorrección de los textos elaborados y ofrecen una serie de correcciones y/o recomendaciones para evitar el uso del lenguaje sexista. Dos ejemplos, que están disponibles de forma gratuita y de descarga rápida y fácil en internet:

- **DESCARGAR PROGRAMA "Nombra En Red" del Instituto de la Mujer.**
- **DESCARGAR PROGRAMA "La Lupa Violeta" de la AD Los Molinos. Proyecto EQUAL.**

MARCO INTERNACIONAL

NACIONES UNIDAS

Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción. IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, Beijing, Septiembre, 1996.

UNESCO

- Conferencia General, 24 Reunión, 1987. Resolución 14.1, aptdo.1), párrafo 2).
- Conferencia General, 25 Reunión, 1989. Resolución 109, parte dispositiva, párrafo 3.

MARCO EUROPEO

UNIÓN EUROPEA

- Recomendación del Consejo de Ministros, 1990. Eliminación del lenguaje sexista.
- Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015 de la Unión Europea y la Estrategia Europa 2020.

PARLAMENTO EUROPEO

- Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, 28 de enero de 2003.
- "Informe sobre el Lenguaje no sexista". 2008.

CONSEJO DE EUROPA

Medidas contra el sexismo del lenguaje como obstáculo para el desarrollo de la igualdad 21 de noviembre de 2007.

MARCO NACIONAL

- Real Decreto 733/1995, de 5 de mayo. Normas reguladoras de la expedición de títulos académicos y profesionales.
- Orden de 22 de marzo de 1995. Denominación de los títulos académicos oficiales según la condición masculina o femenina.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, Art 16 y Art. 23.
- Comisión Asesora sobre Lenguaje (Comisión NOMBRA, 1994).
- Real Decreto 1686/2000. de 6 de octubre. Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género (BOE de 29 de diciembre de 2004).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Art.14.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014 - 2016). Medidas contra el sexismo del lenguaje como obstáculo para el desarrollo de la igualdad 21 de noviembre de 2007.

MARCO AUTONÓMICO

- Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.
- Plan Estratégico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla-La Mancha 2019-2024.
- Ley 4/2018, de 8 de octubre, para una Sociedad Libre de Violencia de Género en Castilla-La Mancha.

¿Tienes más dudas? ¿quieres más alternativas?

Anímate a leer aquí (<http://institutomujer.castillalamancha.es>) las otras

GUÍAS DE LA COLECCIÓN INCLUYE: "MÁS QUE PALABRAS" SOBRE COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA

GUÍA 1: PARA LA COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA

01. ¿Y no habrá cosas más importantes que reivindicar?
02. ¿Pero el lenguaje refleja realidad o la construye?
03. ¿Y no es muy incómodo hablar así?
04. ¿Y si yo, como mujer, no me siento discriminada?
05. Si Siempre se habló así ¿Por qué cambiar ahora?
06. ¡Al final tendremos que decir "marida" o "mujera"!
07. ¿Lo que no se nombra no existe?
08. ¿Pero el masculino vale para hombres y mujeres, no?

LA IMPORTANCIA DEL LENGUAJE
DEL SEXISMO SOCIAL AL SEXISMO LINGÜÍSTICO
PRECISIÓN Y ECONOMÍA DEL LENGUAJE
CONCIENCIA DE GÉNERO
EVOLUCIÓN DEL LENGUAJE
RESISTENCIAS Y RIDICULIZACIÓN
LA IMPORTANCIA DE LA IDENTIDAD LINGÜÍSTICA
EL SUPUESTO MASCULINO GENÉRICO

GUÍA 2: EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

09. Pero ¿tanto importa el lenguaje?
10. ¿No es inútil modificar ahora la tradición?
11. ¿La boda de cuchara y tenedor?
12. ¿Pero este lenguaje no genera 'inflación' de palabras?
13. ¿Usar barras y dobles no es incómodo, no es "una moda"?
14. ¿Pero esto es obligatorio en la Junta?
15. ¿Pero "funcionario" vale para hombres y mujeres, no?

PENSAMOS CON PALABRAS, INSTITUCIONALIZAR LA INCLUSIÓN
EL LENGUAJE ADMINISTRATIVO EN EVOLUCIÓN. HERRAMIENTA DE CAMBIO
CONFUSIÓN ENTRE SEXO Y GÉNERO
PRECISIÓN Y ECONOMÍA DEL LENGUAJE
DESDOBLAMIENTOS Y BARRAS
NORMATIVA PARA LA ADMINISTRACIÓN
EL SUPUESTO MASCULINO GENÉRICO

GUÍA 3: EN LAS PROFESIONES

16. ¿Qué más da el lenguaje! ¿Y la brecha salarial qué?
17. ¿Tu mamá en que trabaja? No trabaja, es ama de casa
18. ¿Y si prefiero llamarme médico, abogado o juez siendo mujer?
19. ¡Al final tendremos que decir "juezo" o "electricista"!
20. ¿Trabajadores y Trabajadoras contratados y contratadas?
21. ¿Médica? Suena mal, pierdes prestigio y es vulgar
22. Pero el masculino vale para mujeres y hombres ¿no?

EL LENGUAJE COMO HERRAMIENTA DE CAMBIO
LA DESIGUALDAD LABORAL EN EL LENGUAJE
PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS PROFESIONES
RESISTENCIAS EN EL ÁMBITO LABORAL
PRECISIÓN Y ECONOMÍA DEL LENGUAJE
RESIGNIFICACIÓN DE LAS PROFESIONES
"MASCULINO GENÉRICO" EN EL TRABAJO

GUÍA 4: EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

23. ¿Pero, tanto importa el lenguaje utilizado?
24. ¿Pero pensamos con palabras?
25. ¿Construir discursos con "mirada de género"?
26. ¿Y no es antiestético nombrar en masculino y femenino?
27. Los medios ¿reflejan o construyen realidad?
28. ¿Lo que no sale en los medios no existe?
29. ¡Al final tendremos que decir "periodista"!
30. ¿Sobrerrepresentación masculina en los medios?

EL VALOR DE LAS PALABRAS
LO SIMBÓLICO EN LOS MEDIOS
ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS MEDIOS
ECONOMÍA Y PRECISIÓN EXPRESIVA
EL LENGUAJE Y LOS MEDIOS SOCIALIZAN
EL DERECHO A LAS PALABRAS
RESISTENCIAS Y RIDICULIZACIÓN
EL MASCULINO ES MASCULINO



COLECCIÓN
*in*CLUYE

m
Instituto de la Mujer


Castilla-La Mancha