# GUIA Lenguaje Inclusivo

en Administraciones Públicas



Concejalía de Mujer e Igualdad del Ayuntamiento de Valleseco









#### Promovida y coordinada por:

La Concejalía de Mujer e Igualdad del Ayuntamiento de Valleseco

#### Creada por:

Social Good

#### Financiada por:

Consejería de Igualdad del Cabildo de Gran Canaria











#### SALUDA

Esta guía de uso para un lenguaje igualitario pretende ofrecer recursos y estrategias a quienes formamos parte del Ayuntamiento de Valleseco. Como profesionales de la Administración Pública es importante que asumamos nuestra labor, en cuanto somos agentes de socialización y servimos de ejemplo a nuestra ciudadanía. Si bien la lengua es el principal instrumento de comunicación y de relación interpersonal, es así mismo, un sistema simbólico mediante el cual los seres humanos piensan, conceptualizan su entorno y sienten. Por tanto, proporcionar estrategias para un uso igualitario del lenguaje, que incluya a mujeres y hombres en términos de igualdad, es una contribución esencial para evolucionar hacia una sociedad más justa, igualitaria e inclusiva.

#### Doña Elsa María Montero Sánchez

Concejala de Mujer e Igualdad del Ayuntamiento de Valleseco.







# Índice

#### 1. Introducción

- 1.1 PRESENTACIÓN, METODOLOGÍA Y JUSTIFICACIÓN DE LA GUÍA.
- 1.2 LA IMPORTANCIA DEL LENGUAJE EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.
- 1.3 MARCO LEGAL Y NORMATIVA BÁSICA.

# 2. La importancia del lenguaje inclusivo

- **2.1.** RELACIÓN ENTRE EL SEXO, EL GÉNERO, LA CULTURA, EL LENGUAJE Y EL PROCESO DE SOCIALIZACIÓN. CONCEPTOS CLAVE.
- **2.2.** HERRAMIENTAS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO.
- 2.3. EL PAPEL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

## 3. Bibliografía y webgrafía

#### 4. Glosario



# 1.Introducción

# 1.1 Presentación, metodología y jutificación de la guía.

Esta guía nace con la finalidad de convertirse en un instrumento donde podamos consultar de manera práctica, amena, didáctica y efectiva las diferentes alternativas de lenguaje inclusivo en el ámbito de la Administración Pública.

Por ello, desde la concejalía de la Mujer e Igualdad del Ayuntamiento de Valleseco nos proponemos como objetivo la elaboración de un documento expositivo, que resulte claro y, sobre todo, que dé utilidad para con nuestra labor con la sociedad y ciudadanía.

A lo largo del documento veremos la importancia de integrar el lenguaje inclusivo en la comunicación, desde la igualdad, de tal manera que seamos copartícipes y contribuyamos hacia una sociedad más justa e igualitaria.

# 1.2 La importancia del lenguaje en la administración pública.

Bien es sabido que en las Administraciones Públicas existen áreas donde la relación con la ciudadanía es muy estrecha y clarividente. Por eso, el lenguaje que utilizamos para con las personas de nuestra ciudad cobra especial importancia en tanto en cuanto somos agentes socializadores, al servicio de los y las ciudadanas, sirviendo de ejemplo para ellos y ellas en múltiples ocasiones. Es una cuestión de responsabilidad de todas y de todos contribuir al bienestar de la ciudadanía y a la inclusión de todas las personas en general.

El lenguaje construye nuestro pensamiento a la vez que es una herramienta a través de la cual conseguimos expresar lo que pensamos, nos permite comunicarnos y su eficacia depende del buen uso del idioma que hagamos (Ayala, M. C., Guerrero, S., Medina, A. M., 2006).

Entonces, si a través del lenguaje le damos voz a nuestro pensamiento y éste a su vez se construye a partir de la cultura, entre otros factores, es importante que esa construcción esté basada en la igualdad para que nuestra expresión sea inclusiva. Así, el uso de determinadas palabras o la omisión de éstas para definir y dirigirnos a determinados colectivos, puede contribuir a su invisibilización o, por el contrario, a potenciar su reconocimiento e identificación.

Por todo ello, y a fin de hacer más comprensibles los documentos que desde la Administración se dirigen a la ciudadanía, el Ministerio para las Administraciones Públicas elaboró un Manual de estilo del lenguaje administrativo (Madrid, 1990), donde se hace referencia al uso inclusivo del lenguaje en uno de sus capítulos. Este capítulo, junto con otras disposiciones y normativas surgidas en torno a este tema, nacen de la conciencia social en relación a la igualdad de género (Ayala, M. C., Guerrero, S., Medina, A. M., 2006).

Dicho esto, no cabe duda, de la necesidad de la creación de esta guía que sirva para tomar conciencia y responsabilidad, conocer los recursos que nos pueden ayudar a utilizar un lenguaje inclusivo en nuestro quehacer personal y profesional, que promueva sociedades más justas e igualitarias, que contribuyan al bienestar social de la ciudadanía.

# 1.3 Marco legal y normativa básica.

#### 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, apdo.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 PARLA-MENTO EUROPEO.
- "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.
- 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. El art.14 establece en su apartado 11 como uno de los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos "La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas".
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014 2016). Medidas contra el sexismo del lenguaje como Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Destacamos su artículo 24 donde establece el uso no sexista del lenguaje en el ámbito administrativo. Erradicación del sexismo en el lenguaje institucional y social.

#### Marco autonómico.

- Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres, expone en su artículo 10 un lenguaje no sexista e imagen pública en medios de comunicación social y publicidad.





# 2. La importancia del lenguaje inclusivo

# 2.1 Relación entre el sexo, el género, la cultura, el lenguaje y el proceso de socialización. Conceptos clave.

A fin de comprender la importancia y necesidad actual sobre el uso del lenguaje inclusivo, conviene contextualizar conceptos claves que se relacionan entre sí y que, además, sustentan la necesidad de la que hablamos en la presente guía: la importancia del uso del lenguaje inclusivo en las Administraciones Públicas.

Empezaremos por el concepto de socialización, para luego, ir desgranando los conceptos que influyen en ella:

**Socialización de género.** Si atendemos a la definición que nos ofrece la Real Academia Española (RAE), socialización es "acción y efecto de socializar". Socializar, por su parte, comprende las siguientes acepciones:

- **1.** tr. Transferir al Estado, o a otro órgano colectivo, algo de propiedad privada, especialmente un servicio o un medio de producción. Socializar la banca.
- **2.** tr. Extender al conjunto de la sociedad algo limitado ante unos pocos. Socializar la cultura.
- **3.** tr. Adaptar a un individuo a las normas de comportamiento social
- **4.** intr. Hacer vida de relación social. Para los niños es indispensable socializar.

Por tanto, esta "acción y efecto de socializar" corresponde a todo el ciclo vital. Así, podemos hablar de socialización primaria y socialización secundaria.

Por su parte, la **socialización primaria** es el proceso más significativo, en tanto en cuanto, es la base para la interiorización de la realidad social en la que vivimos, por la que formamos parte de la ciudadanía. En este proceso ocurre la mediatización por la que aceptamos las normas sociales y culturales

imperantes. En este momento, la socialización de género influye muchísimo, ya que recibimos una educación y un trato diferenciados en función del sexo biológico al que pertenecemos (gestos, voces, juguetes, vestimenta, manera de interactuar, etc.), y a partir del cual somos adaptados/as a las normas de comportamiento social, lo que condiciona la formación de la identidad. Todo ello tiene que ver con las creencias que se tengan en el seno de la familia donde se nace (primer agente socializador), así como el contexto social (Badinter, 1993; Berger y Luckmann, 1994; Caro, 2010; Garaizabal y Fernández-Llebrez, 2010).

En cuanto a la **socialización secundaria** es un proceso posterior que tiene que ver con la internalización de los valores institucionales (Berger y Luckmann, 1994), y he aquí la responsabilidad de las instituciones quienes, como agentes socializadores, influyen e impactan en los valores y la socialización de la ciudadanía. Hablamos de la escuela, de las Administraciones Públicas, etc.

Podemos decir, entonces, que la socialización de género es central en la creación de las identidades genéricas (masculinas o femeninas) y tiene como objetivo que las personas se integren en la sociedad y acepten las normas relacionadas con los llamados modelos hegemónicos, es decir, imperantes, de masculinidad y feminidad (Soto, 2013; Del Valle et al., 2002), que se entienden como opuestos, asimétricos y complementarios (García y Casado, 2010):

# Los modelos hegemónicos



#### El modelo de masculinidad hegemónica

- Autonomía, ligada a la territorialidad, la seguridad y el control de las decisiones y acciones, propias o ajenas.
- Racionalidad, ligada a la ausencia de emociones
- Actividad, asociada a la fuerza, al control, la autoridad, la agresividad y la violencia

#### Ámbito público:

- Derecho al ocio y tiempo libre, la libertad de movimiento y la adquisición de estatus social y poder.
- Derechos en relación a la satisfacción sexual.
- Complexión corporal fuerte.
- Socialización basada en la ética de la posesión, de lo material (dinero, coches, mujeres que cumplan con los ideales de belleza).
- Superioridad.





#### El modelo de feminidad hegemónica

- Heteronomía, ligada a la dependencia y entrega, "renuncia de sí" en aras de la protección y cuidado.
- Vulnerabilidad emocional, afecto y empatía, asociada a la irracionalidad.
- Pasividad, asociada a la debilidad, la docilidad y la sumisión.

#### Ámbito privado:

- Relegadas al ámbito doméstico y de los cuidados, sin posibilidad de ascenso en la escala social.
- Disponibilidad sexual
- Complexión corporal delgada, asociada a la estética, el agrado a los demás.
- Socialización basada en la ética del cuidado (los afectos, el amor, el cariño)

-Inferioridad.



Continuando con definiciones, abordamos ahora el concepto Sexo. Siguiendo la definición de la Real Academia Española, el sexo hace referencia a los órganos sexuales que diferencian a hombres y mujeres en sociedad. Es decir, las características biológicas que permiten nuestra distinción desde un punto de vista físico, hormonal, etc.

La misma Real Academia Española hace alusión, citamos palabras textuales, al sexo débil, donde se engloba al conjunto de las mujeres, con intención despectiva y discriminatoria; siendo el sexo fuerte el que se relaciona con el conjunto de hombres. Es un hecho clarividente que, si bien nuestras características biológicas nos permiten diferenciarnos, existen adjetivos o características asociadas al género (estereotipos de género) como los que hemos visto, que se alejan de la realidad y se encuentran poco fundamentadas.

Todo esto se debe a los patrones culturales presentes en nuestra sociedad. Y es que la **cultura** tiene que ver con las costumbres, el modo de vida y el modo que tenemos de interpretar la realidad. En este sentido, el lenguaje no sólo nos sirve para comunicarnos y relacionarnos, sino que tiene que ver con la forma en que interpretamos la realidad.

Por todo ello, debemos abordar conceptos claves que se relacionan con la cultura, y hablaremos de **cultura patriarcal o patriarcado** para hacer referencia al sistema cultural que habitamos y que se caracteriza por las relaciones desiguales de poder entre ambos géneros, masculino y femenino, o lo que es lo mismo, la desigualdad de género (Connell, 2003; García y Casado, 2010; Maquieira, 2012).

El concepto **género** que hace referencia a la construcción cultural de la desigualdad de género. Es decir, el género sirve como categoría de análisis para explicar las relaciones desiguales de poder existentes en la cultura (cultura patriarcal o patriarcado). En este sentido, podemos decir que el género marca posiciones sociales, desde la sociedad en su conjunto, hasta las instituciones y organizaciones, otorgando mayor o menor poder a cada una de ellas, configurando, a su vez, modelos de ser hombre y mujer.

En definitiva, el **género** es una categoría que explica cómo nuestra cultura genera relaciones desiguales de poder en torno a las diferencias biológicas (el sexo) que existen entre hombres y mujeres, relaciones de género que se construyen a través de las instituciones, organizaciones y agentes socializadores dejando fuera a todas aquellas personas no identificadas con lo masculino o femenino, dejando a un lado la gran diversidad que puede existir en relación al género.

Relacionado con el concepto de género y cultura patriarcal, hablamos de **androcentrismo**, para hacer alusión al modelo social que pone como prototipo lo masculino. Considera la experiencia de los hombres como superior y universal sin tener en cuenta lo que las mujeres aportan como experiencias

propias, es decir, considerar al hombre como centro. El más importante de los usos es utilizar el masculino como falso genérico, que refuerza el punto de vista androcéntrico y hace invisibles a las mujeres.

Para ir finalizando, y dentro de aquellos conceptos claves para poder entender y abordar la igualdad debemos conocer el significado de **estereotipos de género** para hacer referencia a la imagen mental y compartida socialmente (imaginario colectivo) que tenemos sobre las características, actividades, los roles, funciones y comportamientos que tienen que tener las personas, en función de si son hombres o mujeres.

Cuando hablamos del papel o rol de género hablamos de la interiorización, que es subjetiva, de las normas sociales y culturales que ocurre entre los tres y los seis años, en donde queda identificado un modelo de feminidad o masculinidad, en función de la posición que ocupan ambos géneros en la sociedad y que conlleva la división sexual del trabajo. En nuestra sociedad, al género masculino se le ha dado una posición de superioridad a lo largo de la historia de ahí la dicotomía que alude al sexo débil o fuerte, y que también se hable, como se apuntaba anteriormente, de androcentrismo. Esta dicotomía establece características o estereotipos que condicionan los papeles y limitan las potencialidades humanas al estimular o reprimir comportamientos en función del género (Berger y Luckmann, 1994; Conell, 2003; Garaizabal y Fernández-Llebrez, 2010; Lamas, 2013)

Además, el carácter público de los mismos favorece el establecimiento de una imagen social compartida que juega un papel fundamental en la educación y la socialización. Por supuesto y por suerte, a pesar de la existencia de los estereotipos de género, no gozan de predominio absoluto, sino que el carácter dinámico que tiene su construcción deriva en la existencia de masculinidades y feminidades diversas, marcadas por su experiencia en relación al género, así como otros factores que se interrelacionan (Garaizabal y Fernández-Llebrez, 2010).

Es decir, si la cultura determina las normas sociales, normas sociales que son compartidas en el imaginario colectivo y desde la que se derivan los conceptos como los que hemos ido viendo, tales como los roles y los estereotipos de género, pero estos estereotipos y normas no tienen carácter absolutista, precisamente porque son producto de la construcción cultural, podemos avanzar y evolucionar hacia una sociedad más justa, igualitaria e inclusiva.

### 2.2 Herramientas para el uso del lenguaje inclusivo.

Teniendo en cuenta todos los conceptos abordados en el apartado anterior, es de importancia conocer la relación entre la cultura y el lenguaje, para posteriormente, ofrecer herramientas que nos permitan contribuir como agentes de socialización hacia una sociedad más justa e igualitaria, sabiendo que no se trata ésto de una cuestión de opción, sino de una cuestión de derecho, el derecho que tienen todas las personas a ser tratadas por igual, contribuyendo a ello con la utilización de un lenguaje inclusivo.

En primer lugar, hablamos de **sexismo lingüístico** cuando se emplean palabras y expresiones que resultan discriminatorias por razón de sexo. La discriminación se expresa a través del lenguaje cuando, al utilizar esas palabras o expresiones, se vulnera la dignidad de la persona, ya que se da énfasis, de manera voluntaria o inconsciente, a algún aspecto o característica en función del género y discrimina u oculta a través de la forma del mensaje a alguno de los sexos (Ayala, M. C., Guerrero, S., Medina, A. M., 2006; Banus y Garra, 2016).

¿Y cuáles son los principales problemas que causan los usos sexistas del lenguaje? Los expresamos a continuación (Escrig, G., Sales, A. y Ortí, M.J., 2016):

- La invisibilización y el androcentrismo, a partir del cual se oculta a las mujeres o se complica su identificación a través del masculino genérico o modelo universal.

#### Ejemplo:

Los niños no pudieron acudir a la escuela porque la guagua se rompió, pudiendo entender que en la guagua no habían niñas.

- La transmisión y legitimación de estereotipos, por medio de los cuales se siguen asignando roles o papeles que tradicionalmente se entienden inherentes a hombres y mujeres.

#### Ejemplo:

#### Las niñas son más tranquilas y maternales.

- La falta de simetría, es decir, el uso normalizado de expresiones que reflejan un trato distinto o desigualitario, basado en el sexo de las personas.

#### Ejemplo:

Dirigirse al género masculino en un documento administrativo con la palabra Señor, pero utilizar el nombre de pila cuando nos referimos al género femenino, o viceversa.

- Tratamiento discriminatorio, utilizando valoraciones peyorativas o despectivas, que se asocian al género femenino que ocultan, incluso, formas de violencia hacia las mujeres.

#### Ejemplo:

las mujeres no dan sino problemas.

Es importante distinguir el sexismo lingüístico del género gramatical, que es el rasgo inherente (rasgo morfológico) a las palabras que clasifican a los sustantivos en masculino y femenino, así como adjetivos, pronombres y determinantes que permiten la concordancia y coherencia gramatical (rasgo sintáctico) (Escrig, G., Sales, A. y Ortí, M.J., 2016).

Dicho esto, y como ya hemos visto a lo largo de este documento, la cultura patriarcal es la base sobre la cual socializamos e interiorizamos las normas de género, y todo ello conlleva no sólo una manera de ser (identidad de género), sino una manera de relacionarnos en función del género masculino o femenino. Esta manera de relacionarnos se materializa en cómo actuamos y en nuestra expresión del lenguaje. De ahí la importancia de entender el sexismo lingüístico, y de conocer el lenguaje inclusivo y la existencia de herramientas para un lenguaje inclusivo.

Contrario al sexismo lingüístico, podríamos hablar de lenguaje inclusivo para referirnos a una alternativa de expresión, y como un cambio de actitud y práctica lingüística, que respeta la norma de la gramática castellana y, además, apuesta por la liberación de la carga de la cultura patriarcal presente en el lenguaje con el fin de contribuir hacia una sociedad más justa e igualitaria, visibilizando la presencia de la diversidad de mujeres y hombres existente en la sociedad (Banus y Garra, 2016).

De forma general, podríamos decir que consiste en emplear un lenguaje neutro, común, evitando invisibilizaciones y tópicos sexistas. Significa hacer uso de un lenguaje y comunicación inclusiva, esto es, por ejemplo, cuidar lo que decimos, y también evitar el uso de imágenes que pudieran afectar a la dignidad de mujeres u hombres o que transmitan estereotipos de género.

A fin de poder hacer efectiva la utilización de este lenguaje, nos adentramos ahora en las herramientas hacia el lenguaje inclusivo (Banus y Garra, 2016; De la Peña, E. M., 2017; Escrig, G., Sales, A. y Ortí, M.J., 2016):

 OBVIAR EL TÉRMINO "HOMBRE" COMO GENÉRICO, UTILIZÁNDOLO CUANDO NOS REFERIMOS AL GÉNERO MASCULINO, PUDIENDO USAR LA PALABRA "VARÓN", QUE GENERA MENOR CONFUSIÓN. **EVITAR SU USO (2)** UTILIZAR 🛈 - Los varones que realizaron el curso de... - Los hombres que realizaron el curso de... • USO DEL MASCULINO Y DEL FEMENINO ADECUADO A LA PERSONA A LA QUE SE REFIERE. UTILIZAR 🖸 **EVITAR SU USO (2)** - María recibió el título de técnica en educación física - María recibió el título de técnico en educación física. • FEMINIZACIÓN DE LOS TÉRMINOS, ESTO ES, EVITAR EL USO DE LA FORMA MASCULINA CUANDO NOS REFERIMOS A MUJERES EN DISTINTAS OCUPACIONES PORQUE ASÍ SE VISIBILIZA LA PRESENCIA DE LAS MISMAS EN LUGARES TRADICIONALMENTE OCUPADOS POR HOMBRES, Y A LA INVERSA. UTILIZAR 🙂 EVITAR SU USO 😕 - Médica, abogada, concejala, jueza... - Médico, abogado, concejal, juez... • ANTEPONER EL ARTÍCULO ANTE UNA PALABRA INVARIABLE, UTILIZANDO EL ARTÍCULO QUE INDIQUE EL SEXO DE LA PERSONA. UTILIZAR 🕥 EVITAR SU USO (2) - La responsable / El responsable - El responsable • DESDOBLAMIENTO DE NOMBRES: CONSISTE EN DESDOBLAR LOS SUSTANTIVOS QUE TIENEN GÉNERO FEMENINO Y MASCULINO, PUDIENDO USAR LA BARRA OBLICUA QUE INDICA LA ALTERNANCIA. SE PUEDE UTILIZAR EN ENCABEZADOS, IMPRESOS Y FORMULARIOS. UTILIZAR 🙂 **EVITAR SU USO (2)** - El/La representante - El representante - Será la trabajadora social o el trabajador social quien - Será el trabajador social el que les atienda les atienda - Los y las asistentes - Los asistentes **OTROS EJEMPLOS** Don/Doña, Interesado/a... • EMPLEAR APOSICIONES EXPLICATIVAS CON EL FIN DE VISIBILIZAR A AMBOS GÉNEROS. UTILIZAR 😉 **EJEMPLO** Se contratarán profesionales, mujeres y hombres, para el nuevo puesto de trabajo COORDINACIÓN Y CONCORDANCIA EN FORMAS DOBLES, CUANDO EL CARGO O PUESTO DE TRABAJO SE REFIERA A AMBOS GÉNEROS, TANTO EN EL ARTÍCULO, EL SUSTANTIVO Y EL RESTO DE PALABRAS QUE MODIFICAN AL SUSTANTIVO. UTILIZAR 🖸 **EVITAR SU USO** - El técnico administrativo / la técnica administrativa. - La técnico administrativo NOMBRAR EN FEMENINO Y MASCULINO ALTERNANDO EL ORDEN Y DE CONFORMIDAD AL ORDEN ALFABÉTICO. UTILIZAR 🙂 **EVITAR SU USO (2)** 

- Los niños hicieron un juego en el patio

- Las niñas y los niños hicieron un juego en el patio

• UTILIZACIÓN DE SUSTANTIVOS COLECTIVOS PARA ENGLOBAR A AMBOS GÉNEROS.

#### UTILIZAR 🖸

- Las actividades están dirigidas al alumnado
- La ciudadanía, la gente, la población
- El estudiantado, la clase
- El profesorado
- El voluntariado
- La familia
- La humanidad

#### **EVITAR SU USO (2)**

- Las actividades están dirigidas a los alumnos
- Los ciudadanos
- Los estudiantes
- Los profesores
- Los voluntarios
- Los familiares
- Los hombres, el hombre

• UTILIZACIÓN DE SUSTANTIVOS GENÉRICOS REALES PARA LA DESIGNACIÓN DE LOS DOS GÉNEROS.

#### UTILIZAR 😉

- Se puso a jugar con el bebé

#### EVITAR SU USO 🗵

- Se puso a jugar con el recién nacido

OTROS EJEMPLOS DE SUSTANTIVOS GENÉRICOS REALES - Persona, víctima, personaje, cónyuge, ser...

• USO DE SUSTANTIVOS ABSTRACTOS, DE ESPECIAL UTILIDAD EN SEÑALIZACIÓN Y NORMATIVAS.

#### UTILIZAR 🙂

- La dirección convocará una reunión
- Secretaría
- Jefatura
- Coordinación
- Asesoría

#### **EVITAR SU USO (2)**

- El director convocará una reunión
- La secretaria
- El jefe
- Los coordinadores
- Los asesores

• USO DE ESTRUCTURAS ALTERNATIVAS AL MASCULINO GENÉRICO, ES DECIR, PODEMOS OMITIR O SUSTITUIR EL SUJETO, EL ARTÍCULO O EL DETERMINANTE Y UTILIZAR CONSTRUCCIONES ALTERNATIVAS, UTILIZAR LAS FORMAS PASIVAS, IMPERSONALES, USO DE INFINITIVOS O GERUNDIOS, USAR LAS FORMAS PERSONALES DEL VERBO, RECURRIR A PRONOMBRES SIN MARCA DE GÉNERO (QUIEN, QUIENES)...

#### UTILIZAR 🔾

- Las actividades están dirigidas a mayores de 60 años
- Se decidirá judicialmente el fallo
- Se deberá realizar el check-in
- Es necesario tener en cuenta...
- Trabajando duro lo conseguirá
- Si quiere solicitar una parada llame a quien conduce
- Podrán optar a la subvención profesionales con experiencia
- Cada/cualquier solicitante deberá llamar

#### **EVITAR SU USO (2)**

- Las actividades están dirigidas a los mayores
- El juez dictará el fallo
- El viajero deberá realizar el check-in
- El usuario tendrá en cuenta...
- Si el alumno trabaja lo conseguirá
- Si el viajero quiere solicitar parada llame al chófer
- Podrán optar a la subvención los profesionales con experiencia
- Los solicitantes deberán llamar

• ESPECIAL IMPORTANCIA COBRA LA PALABRA "PERSONA" O LA AGREGACIÓN DE LA PALABRA "PERSONAL" QUE, SIENDO UNA PALABRA NEUTRA, SE HA FIJADO EN EXPRESIONES ADMINISTRATIVAS COMO "PERSONA INTERESADA" O LABORALES COMO "PERSONAL".

#### UTILIZAR 🙂

#### **EJEMPLOS**

- Personas refugiadas, personas expertas, el personal docente, el personal administrativo...
- EVITAR EL USO DE ADJETIVOS Y PARTICIPIOS EN GÉNERO MASCULINO.

#### UTILIZAR 😊

- Lugar de nacimiento

#### **EVITAR SU USO (2)**

- Nacido en

• SIMPLIFICAR LA REDACCIÓN.

#### UTILIZAR 😊

- Valoramos de esta quía que...

#### **EVITAR SU USO (2)**

- Nosotros valoramos de esta quía que...
- SIMETRÍA DE TRATAMIENTO, ES DECIR, UTILIZAR EL NOMBRE Y APELLIDO DE MANERA EQUITATIVA PARA AMBOS GÉNEROS, EVITAR FÓRMULAS DE TRATAMIENTO QUE SE REFIEREN, POR EJEMPLO, AL ESTADO CIVIL O QUE PRESENTAN LA POSICIÓN DE SUBORDINACIÓN O DEPENDENCIA (MUJER DE).

#### UTILIZAR 😉

- Ha quedado vacante la plaza de personal de administración
- Señora Domínguez
- Llegó el señor Pérez y la Señora Ruiz

#### **EVITAR SU USO (2)**

- Ha quedado vacante la plaza de administrativa
- Señora de Pérez
- Llegó el señor Pérez y la secretaria Pili

• USO DE IMPERATIVOS.

#### UTILIZAR 😊

- Asóciate

#### **EVITAR SU USO (2)**

- Hazte socio

#### **EVITAR SU USO (2)**

- EVITAR EL USO DE LA @, LA X, EL =..., DADO QUE NO SON SIGNOS LINGÜÍSTICOS, PUDIENDO UTILIZARLOS EN CONTEXTOS INFORMALES.
- DETECTAR Y EVITAR LOS "DUALES APARENTES".

#### **EVITAR SU USO (2)**

- Zorro/zorra, hombre público, mujer pública, asistente/asistenta...
- SER CONSCIENTES DE LOS LLAMADOS "VACÍOS LÉXICOS".

#### **EVITAR SU USO (2)**

- Caballerosidad, hombría..., frente a arpía, maruja, lagarta...
- CORREGIR EL SALTO SEMÁNTICO.

#### UTILIZAR 😊

- Los europeos varones consumen mucho alcohol y en el caso de las mujeres, mucho tabaco.

#### **EVITAR SU USO (2)**

- Los europeos consumen mucho alcohol y en el caso de las mujeres, mucho tabaco.
- EVITAR LA DISMETRÍA EN LA DENOMINACIÓN Y EN LA APOSICIÓN.

#### UTILIZAR 🙂

- Se presentaron tres candidatos y dos candidatas.
- Las periodistas firmaron el acuerdo.
- Las y los feministas promovieron un cambio.

#### **EVITAR SU USO (2)**

- Se presentaron tres candidatos y dos mujeres.
- Las mujeres periodistas firmaron el acuerdo.
- Las mujeres feministas promovieron un cambio.

# 2.3 El papel de las administraciones públicas.

El lenguaje inclusivo es, como hemos dicho en líneas anteriores, esencial para contribuir a la igualdad de género en nuestra sociedad. Como profesionales de la administración pública es importante que asumamos nuestra labor en tanto en cuanto somos agentes de socialización y servimos de ejemplo a nuestra ciudadanía.

Por ello, es importante que tomemos en cuenta todas las herramientas hasta ahora aprendidas y aprovechar este aprendizaje para su inclusión en el desarrollo de documentos administrativos.

Si bien el uso de símbolos se ha normalizado en el ámbito de la publicidad y las redes sociales, en el ámbito administrativo no resulta adecuado. A fin de redactar de manera inclusiva el desarrollo de los documentos podemos usar alternativas específicas que exponemos a continuación (*De la Peña, E. M., 2017; Escrig, G., Sales, A. y Ortí, M.J., 2016):* 

• UTILIZAR FÓRMULAS DOBLES, GENÉRICOS O COLECTIVOS EN LOS ENCABEZAMIENTOS.

#### UTILIZAR ⊙

- Estimado señor, estimada señora; ejemplar para la administración...

• EL USO DE LA PALABRA "PERSONA" ESTÁ ESPECIALMENTE ACONSEJADO EN LENGUAJE ADMINISTRATIVO CUANDO NOS REFERIMOS A CATEGORÍAS ADMINISTRATIVAS SEXUADAS (EL PROPIETARIO, EL ARRENDADOR, EL TITULAR...), SIEMPRE QUE SE REFIERAN A PERSONAS FÍSICAS Y NO A ENTIDADES. ESTO FACILITA LA CONCORDANCIA EN ALUSIONES POSTERIORES.

#### UTILIZAR 😉

- En este tipo de contratos la persona asegurada podrá elegir

#### EVITAR SU USO 🗵

- En este tipo de contratos el asegurado podrá elegir

• UTILIZAR CONVENCIONES NO SEXUADAS ADMINISTRATIVAS O LEGALES.

#### UTILIZAR 😉

- La parte demandada, la parte acreedora, la descendencia...

#### **EVITAR SU USO (2)**

- El demandado, el acreedor, los hijos...

• ACONSEJABLE EN IMPRESOS, FORMULARIOS, CARTAS Y CIERTOS TEXTOS OFICIALES EL USO DE BARRAS O GUIÓN (A/O, O-A), A FIN DE EVITAR LA EXCESIVA LONGITUD DE LA FRASE.

#### UTILIZAR 🙂

- Los/as citados/as socios/as trabajadores/as
  - Los citados socios/as trabajadores/as
    - Tales socias/os trabajadoras/es
- Las citadas personas socias trabajadoras
- INCLUSIÓN DE LA INFORMACIÓN RELATIVA A LOS DATOS PERSONALES.

#### UTILIZAR 😊

- Nombre y apellidos, solicitante...

• UTILIZACIÓN DE EXPRESIONES NEUTRAS EN EL APARTADO DE LA FIRMA, PUDIENDO UTILIZARSE LA EXPRESIÓN "FIRMA".

#### UTILIZAR

- La persona interesada, la persona solicitante, "firma".

• ES MUY HABITUAL, TANTO EN LA COMUNICACIÓN ORAL EN VENTANILLAS, OFICINAS DE REGISTRO, ETC., COMO EN LA ESCRITA, UTILIZAR DIFERENTES FÓRMULAS DE TRATAMIENTO RELACIONADAS CON LA PALABRA SEÑORA Y SEÑOR PARA HACER REFERENCIA A UNA MUJER O A UN HOMBRE, CON INDEPENDENCIA DE SU ESTADO CIVIL. EL TRATAMIENTO DE SEÑORITA SE UTILIZA 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.

#### UTILIZAR @

- Doña (para la mujer) y Don (para el hombre) cuando se especifique el nombre de la persona en textos administrativos.
- MENCIÓN DE COLECTIVOS PROFESIONALES O CARGOS SE RECOMIENDA UTILIZAR, POR EJEMPLO, TÉRMINOS COMO:

#### UTILIZAR 😉

- Funcionariado, funcionarias y funcionarios...

CUANDO NOS REFIRAMOS A ORGANISMOS O UNIDADES ADMINISTRATIVAS, SE RECOMIENDA EL USO DE NOMBRES ABSTRACTOS.

#### UTILIZAR 😊

- La concejalía, la secretaría...

• USO DEL TRATAMIENTO DE CORTESÍA UTILIZANDO LE O LES.

#### UTILIZAR ©

- Invitarles a....

#### **EVITAR SU USO (2)**

- Quisiera invitarla a...

#### UTILIZAR 😊

- SI NOS ENCONTRÁSEMOS ANTE DOCUMENTOS CERRADOS DONDE CONOCEMOS EL SEXO DE LA PERSONA, SE DEBE PERSONALIZAR EN FUNCIÓN DE SI ES FEMENINO O MASCULINO.
- EVITAR LA PERSPECTIVA ANDROCÉNTRICA PRESENTE EN LAS FORMAS DE COMUNICACIÓN O EN LA SISTEMATIZACIÓN DE PALABRAS COMO, POR EJEMPLO, LA PALABRA "AMBOS".

#### UTILIZAR 😉

- El o la contribuyente no podrá optar por esa modalidad
- Los hijos o las hijas menores necesitarán la autorización de su familia para que hagan la actividad independientemente de éstos.

#### **EVITAR SU USO (2)**

- El contribuyente quedará excluido de esa modalidad
- Los hijos menores necesitarán la autorización de los padres para que hagan la actividad independientemente de éstos.
- ELIMINAR CUALQUIER FÓRMULA QUE IDENTIFIQUE A LAS MUJERES A TRAVÉS DE LOS VARONES, QUE RESPONDEN A UN MODELO ESTEREOTIPADO EN EL CUAL LA MUJER APARECE COMO POSESIÓN DEL HOMBRE.

#### UTILIZAR (2)

- Comparece el matrimonio formado por...

#### **EVITAR SU USO (2)**

- Ante mí comparecen D. ... y su esposa Da...

Podríamos finalizar esta guía haciendo referencia a que **todos estos ejemplos nos conducen a la misma idea, la de contribuir en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres,** esta vez, a partir de la utilización del lenguaje inclusivo.

Todos y todas, siendo personas coparticipantes y en colaboración, podremos hacer de esta sociedad, una sociedad más justa e igualitaria.



# 3. Bibliografía y webgrafía.

Ayala, M. C., Guerrero, S., Medina, A. M. (2006). *Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo*. Área de Igualdad - Huelva.

Badinter, E. (1993). XY La identidad masculina. 2a ed. Madrid: Alianza.

Banus, L. y Garra, M. M. (2016). *Recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo*. Cartapacio de derecho, 30, 1850 - 0722. Extraído de http://www.cartapacio.edu.ar/ojs/index.php/ctp/article/viewArticle/1507

Berger, P. & Luckmann, T. (1994). *La construcción social de la realidad*. 12a ed. [Traducido al español de The social construction of reality]. Argentina: Amorrortu.

Caro, M. A. (2010). *Violencia sexista: factores de riesgo y factores protectores. Diferenciar conductas y diversificar respuestas*. En Caro M. A. y Fernández-Llebrez F. (Coord.), Buenos tratos: prevención de la violencia sexista (pp.53-102). Madrid: Talasa.

Connell, R. W. (2002). On hegemonic masculinity and violence. Theoretical Criminology. Vol. 6 (1), 89-99

Connell, R.W. (2003). Masculinidades. Universidad Nacional Autónoma: México.

De la Peña, E. M. (2017). *Guía de comunicación incluyente y no sexista: en las administraciones.* Instituto de la Mujer - Castilla-La Mancha.

Del Valle, T. (Coord.), Apaolaza, J. M., Arbe, J., Cucó, J., Díez, C., Esteban, M. L., Etxebarría F. & Maquieira, V. (2002). *Modelos emergentes en los sistemas y relaciones de género*. Madrid: Narcea.

Emkaunde – Instituto Vasco de la Mujer. Recuperado de www.emakunde.euskadi.eus/violencia/-/violencia/

Escrig, G., Sales, A. y Ortí, M.J. (2016). *Guía de tratamiento no sexista del lenguaje administrativo*. Fundación Isonomia - Universitat Jaume I.

Garaizabal, C. & Fernánndez-Llebrez, F. (2010). *Cambios y persistencias en la construcción de las identidades de género*. En Caro, M. A. y Fernández-Llebrez, F. (Coord.), *Buenos tratos: prevención de la violencia sexista* (pp.133-165). Madrid: Talasa.

García, F.J. & Casado, E. (2010). Violencia en la pareja: género y vínculo. Madrid: Talasa.

Lamas, M. (2013). El género. La construcción cultural de la diferencia sexual. Recuperado de https://es.scribd.com/documen-t/285052450/Marta-Lamas-comp-El-genero-La-construccion-cultural-de-la-diferencia-sexual-pdf

Maquieira, V. (2012). **Género, diferencia y desigualdad.** En Beltrán, E., Maquieira, V. (Eds.), Álvarez, S. & Sánchez, C. Feminismos. Debates teóricos contemporáneos (pp. 127-184). 3a ed. Madrid: Alianza



## 4. Glosario de términos. Palabras clave

**Sexo:** características biológicas y órganos sexuales que diferencian a hombres y mujeres en sociedad.

**Género:** categoría de análisis que explica cómo nuestra cultura genera relaciones desiguales de poder en torno a las diferencias biológicas (el sexo) que existen entre hombres y mujeres.

**Cultura patriarcal o patriarcado:** sistema cultural caracterizado por las relaciones desiguales de poder entre ambos géneros, masculino y femenino.

Androcentrismo: modelo social o prototipo social.

**Roles de género:** papel o función que se asocian a los géneros masculino y femenino en nuestra cultura y sociedad. Sirven para explicar el comportamiento social que tenemos las mujeres y los hombres, asociado a la posición que ocupan en la estructura social.

**Estereotipos de género:** imagen mental y compartida socialmente (imaginario colectivo) que tenemos sobre las características, actividades, los roles y los comportamientos que tienen que tener los hombres y las mujeres, normalmente comportamientos polarizados y/o complementarios.

Socialización de género: Interiorización de las normas y valores acorde a la cultura y sociedad donde vivimos.

**Sexismo lingüístico:** discriminación que se expresa a través del lenguaje cuando, al utilizar esas palabras o expresiones, se vulnera la dignidad de la persona, ya que se da énfasis, de manera voluntaria o inconsciente, a algún aspecto o característica en función del género.

**Lenguaje inclusivo:** alternativa de expresión que respeta la norma de la gramática castellana y, además, apuesta por la liberación de la carga de la cultura patriarcal presente en el lenguaje con el fin de contribuir hacia una sociedad más justa e igualitaria, visibilizando la presencia de la diversidad de mujeres y hombres existente en la sociedad.

# Guila Lenguaje Inclusivo en Administraciones Públicas





