

Guía para un uso inclusivo del lenguaje en la Administración Local



**Ayuntamiento
de Salamanca**

Familia e Igualdad de Oportunidades

María Fe Pascual Sevillano
Mónica Camina Zárte

Guía para un uso inclusivo del lenguaje en la Administración Local



**Ayuntamiento
de Salamanca**

Familia e Igualdad de Oportunidades

Edita: © Ayuntamiento de Salamanca.

Autoras: María Fe Pascual Sevillano.
Mónica Camina Zárate.

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida o transmitida en manera alguna ni por ningún medio, ya sea mecánico, electrónico, químico, óptico, de grabación o de fotocopia, sin permiso del editor.

Primera edición, 2010

Depósito Legal: S. 1215-2010

Impreso en España.

Maquetación e impresión: Copistería OPE, S.L.
(Salamanca)

ÍNDICE

1

Presentación	3
Introducción	5
1. ¿Por qué una guía para un uso inclusivo del lenguaje en la Administración Local? .	7
1.1. Marco legal	9
1.2. La importancia del lenguaje. Fundamentación teórica	16
2. Clarificación conceptual	19
3. Formas de sexismo en el lenguaje administrativo	21
4. Recursos para el uso no sexista del lenguaje administrativo	23
4.1. Recomendaciones generales	23
4.2. Recursos específicos según el tipo de documento	32

4.2.1. Comunicados internos y circulares	33
4.2.2. Denominación de cargos, oficinas y servicios	34
4.2.3. Ordenanzas	35
4.2.4. Documentos externos dirigidos a la ciudadanía	36
▪ Instancias y formularios	36
▪ Notificaciones y certificados	38
▪ Convocatorias	39
4.2.5. Comunicación institucional:	42
▪ Páginas web municipales	42
▪ Cartas de servicios	44
▪ Notas de prensa	45
▪ Publicidad institucional	46
5. Preguntas frecuentes	47
6. Bibliografía	51

PRESENTACIÓN

La implicación de la Concejalía de Familia e Igualdad de Oportunidades en la promoción de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres nos impulsa a plantearnos día a día nuevas metas, trabajando para integrar la perspectiva de género en todas las áreas del Ayuntamiento de Salamanca.

Este enfoque transversal se ha generalizado como una herramienta eficaz para avanzar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, y así se contempla tanto en la normativa europea como en las leyes nacionales y autonómicas.

En sintonía con lo previsto en la legislación, el II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Salamanca, aprobado en 2009, destaca la transversalidad de género como la primera de sus líneas estratégicas. Esto supone adoptar una visión global, entendiendo que el principio de igualdad ha de impregnar todas las actuaciones que se lleven a cabo. En este contexto, el uso no sexista del lenguaje se reconoce en el propio Plan como una de las medidas necesarias para "afianzar la integración de la perspectiva de género en la Administración Local".

Para hacer posible la utilización del lenguaje como un mecanismo más a favor de la igualdad, presentamos esta Guía, con la que se intenta ofrecer un conjunto de recursos que nos facilitarán el uso de un lenguaje inclusivo, que haga visible por igual la presencia y el valor de todas las personas.

La Guía está dirigida al personal del Ayuntamiento de Salamanca, que son quienes con su labor diaria hacen posible que nuestra Administración cumpla su función de servicio a la sociedad salmantina. Las estrategias que aquí se ofrecen para un uso no sexista del lenguaje administrativo permitirán adaptar la redacción de los diferentes documentos que se usan a diario para la comunicación con la ciudadanía, de forma que todas las personas se sientan incluidas. Esto será un reflejo de la sociedad que queremos construir, más justa y coherente con los principios constitucionales.

Cristina Klimowitz Waldmann

Concejala Delegada de Familia e Igualdad de Oportunidades

INTRODUCCIÓN

5

El principio de transversalidad de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido asumido como uno de los ejes que deben vertebrar las actuaciones de la Administración, de acuerdo con lo que estipulan las leyes.

En el ámbito local esto conlleva implicar a todas las áreas municipales para integrar la perspectiva de género de manera efectiva y eliminar todas las formas de discriminación hacia la mujer, entre ellas el sexismo presente en el lenguaje.

Estas páginas pretenden servir de orientación para la implantación de un lenguaje administrativo no sexista, que reconozca por igual a hombres y mujeres.

La Guía está estructurada en varios capítulos: en los primeros se aborda la fundamentación teórica y se da a conocer el marco legal, donde se puede constatar la relevancia que la legislación vigente otorga a la necesaria adaptación del lenguaje para evitar usos sexistas contrarios al principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Esta Guía pretende servir de orientación para la implantación de un lenguaje administrativo no sexista, que reconozca por igual a hombres y mujeres.

En el capítulo dedicado al marco legal se puede constatar la relevancia que la legislación vigente otorga a la necesaria adaptación del lenguaje para evitar usos sexistas contrarios al principio de igualdad entre mujeres y hombres.

A continuación se ofrece un repertorio de recursos que pueden utilizarse en diferentes contextos y situaciones para utilizar un lenguaje inclusivo.

Todos los ejemplos que ilustran la Guía se basan en expresiones relacionadas con el entorno administrativo, con el fin de ofrecer alternativas reales a las fórmulas de uso habitual. Muchos de estos ejemplos parten de situaciones hipotéticas que pueden darse en la actividad administrativa, y algunos de ellos se han tomado de formularios y modelos del propio Ayuntamiento.

Para la realización de esta Guía se han tenido en cuenta las normas lingüísticas de la Real Academia de la Lengua, tomando como referencia la Nueva Gramática de la Lengua Española, publicada en 2009. Los recursos y alternativas que se proponen se ciñen a las reglas gramaticales, si bien manteniendo una visión crítica con algunos de sus planteamientos, concretamente los referidos al uso genérico del masculino, que contravienen los principios del uso no sexista del lenguaje, como se expondrá más adelante.

A lo largo de estas páginas se ofrece un repertorio de recursos que pueden utilizarse en diferentes contextos y situaciones para utilizar un lenguaje inclusivo.

Todos los ejemplos que ilustran la Guía se basan en expresiones relacionadas con el entorno administrativo, con el fin de ofrecer alternativas reales a las fórmulas de uso habitual.

1. ¿POR QUÉ UNA GUÍA PARA UN USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL?

1. ¿POR QUÉ UNA GUÍA PARA UN USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL?

El lenguaje que usamos cada día es nuestro patrimonio común, fruto de la historia y la cultura que compartimos y que han condicionado la forma en que nos comunicamos. Es también una herramienta de transmisión de valores que dice mucho de la forma de pensar de una sociedad determinada.

Las normas lingüísticas por las que se rige nuestro idioma, y que en muchos casos ocultan la presencia de la mujer bajo el uso genérico del masculino, provienen de una mentalidad que es reflejo de la cultura de otros tiempos, de sociedades donde la mujer era excluida de la vida social, y como consecuencia de ello, también del lenguaje.

Es importante que tomemos conciencia de los factores que han influido en esta forma de hablar, para adoptar una actitud crítica frente a un uso del lenguaje que invisibiliza a las mujeres y resta valor a sus aportaciones.

Es importante que tomemos conciencia de los factores que han influido en nuestra forma de hablar, para adoptar una actitud crítica frente a un uso del lenguaje que invisibiliza a las mujeres.

Es nuestra responsabilidad adaptar el lenguaje a la sociedad democrática en la que vivimos, donde la igualdad está reconocida como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico. Así lo recoge la Constitución Española, y en las leyes que la desarrollan se determina que el uso no sexista del lenguaje deberá generalizarse en el ámbito administrativo.

Con el objetivo de facilitar su implantación en la Administración Local se ha promovido la publicación de esta Guía, para ayudarnos a adaptar también el lenguaje administrativo a esta igualdad efectiva que queremos conseguir, porque es un ejercicio de ciudadanía, es tarea de todas y cada una de las personas que formamos parte de la sociedad, contribuir con todos los medios a nuestro alcance para que ésta sea más justa e igualitaria.

Con esta Guía se pretende ofrecer al personal unas orientaciones claras, con recursos y alternativas para hacer un uso inclusivo del lenguaje, en el que todas las personas, tanto hombres como mujeres, se reconozcan y sientan que se les nombra, que se les incluye.

Es nuestra responsabilidad adaptar el lenguaje a la sociedad democrática en la que vivimos, donde la igualdad está reconocida como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico, tal y como se establece en la Constitución Española.

Se pretende ofrecer al personal unas orientaciones claras, con recursos y alternativas para hacer un uso inclusivo del lenguaje, en el que todas las personas, tanto hombres como mujeres, se reconozcan y sientan que se les nombra, que se les incluye.

1.1. MARCO LEGAL

El II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Salamanca, aprobado en 2009, prevé entre sus actuaciones *"velar por un uso no sexista del lenguaje en la administración municipal"*. Esta es una de las muchas medidas con las que se pretende avanzar en la integración de la perspectiva de género en la Administración Local, con el objetivo último de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Se asume así el mandato constitucional que señala que corresponde a los Poderes Públicos promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.

Asimismo, este compromiso viene impulsado por la necesidad de adaptar las normas y escritos administrativos a un uso no sexista del lenguaje, tal como determina expresamente la legislación en la materia.

En este capítulo se ofrece un resumen de la normativa que aborda esta cuestión, desde las Recomendaciones a los Estados miembros que emite el Consejo de

Entre las actuaciones del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Salamanca se contempla: *"velar por un uso no sexista del lenguaje en la administración municipal"*.

La legislación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres determina expresamente que se ha de adaptar toda norma o escrito administrativo a un uso no sexista del lenguaje.

Europa hasta las leyes de ámbito nacional y autonómico, así como los diferentes Planes y Estrategias de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, que constituyen una hoja de ruta para plantear metas concretas en el camino hacia la igualdad.

Resumen de legislación:

- **La Constitución Española, en su artículo 14** reconoce la igualdad ante la ley *"sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social"*.
- **La Recomendación N° R (90) 4 del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados miembros para la eliminación del sexismo en el lenguaje**, insta a los gobiernos a tomar las medidas que se consideren oportunas para promover el uso de un lenguaje inclusivo:

"Recomendamos a los gobiernos de los Estados miembros promover el uso de un lenguaje que refleje el principio de igualdad de mujeres y hombres y, tomando las medidas que consideren apropiadas con el fin de:

*El Consejo de Europa insta a los gobiernos a tomar las medidas que se consideren oportunas para promover el uso de un lenguaje acorde con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, que refleje la presencia y el papel de las mujeres en la sociedad. Recomienda también **modificar la terminología usada en los documentos oficiales de las Administraciones Públicas, utilizando un lenguaje no sexista** .*

- *Fomentar el uso, en la medida de lo posible, de un lenguaje no sexista que tenga en cuenta la presencia, situación y el papel de las mujeres en la sociedad, tal como las prácticas lingüísticas hacen con los hombres.*
- *Modificar la terminología usada en documentos oficiales, administraciones públicas y educativas de acuerdo con el principio de la igualdad entre los sexos.*
- *Fomentar el uso de un lenguaje no sexista en los medios de comunicación".*
- **La Recomendación CM/Rec(2007) 17 del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados miembros sobre las normas y los mecanismos de igualdad entre mujeres y hombres**, recoge entre sus normas generales, la *"eliminación del sexismo en el lenguaje y promoción de un lenguaje que refleje el principio de igualdad entre mujeres y hombres"*. Entre otras cuestiones, expone que *"la utilización de un lenguaje que refleje y trate con el mismo valor y la misma dignidad la presencia, la situación y el papel de mujeres y hombres en la sociedad es simultáneamente un aspecto esencial de la igualdad entre mujeres y hombres y un medio de conseguir una igualdad material"*.

En 2007, el **Comité de Ministros del Consejo de Europa reconoce el uso de un lenguaje no sexista como un mecanismo de igualdad entre mujeres y hombres:**

"La utilización de un lenguaje que refleje y trate con el mismo valor y la misma dignidad la presencia, la situación y el papel de mujeres y hombres en la sociedad es simultáneamente un aspecto esencial de la igualdad entre mujeres y hombres y un medio de conseguir una igualdad material".

- La **Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** establece, en su artículo 14, entre 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"*.
- La **Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León** contempla *"el desarrollo de las actuaciones necesarias para que en los documentos elaborados por las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma se utilice un lenguaje no sexista"* (Art. 9.11). Asimismo, la ley establece, entre otras medidas de acción positiva a favor de la mujer en el ámbito educativo, cultural y artístico, que *"las Administraciones Públicas de Castilla y León, en su ámbito de competencias, establecerán medidas que garanticen conseguir"*, entre otros objetivos, *"eliminar el lenguaje sexista en todas sus manifestaciones"* (Art. 13.8), y *"Utilizar el masculino y el femenino en todos los documentos públicos, con el objeto de hacer visible la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad"* (Art. 13.9).

En la Ley de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León se establece que las **Administraciones Públicas articularán medidas para:**

- **"Eliminar el lenguaje sexista en todas sus manifestaciones"**.
- **"Utilizar el masculino y el femenino en todos los documentos públicos, con el objeto de hacer visible la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad"**.

Por otro lado, dedica un artículo, el 45, al lenguaje no sexista en los escritos administrativos: *"Las Administraciones Públicas de Castilla y León pondrán en marcha los medios necesarios para asegurar que toda norma o escrito administrativo respetará en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista"*.

- La Orden de 22 de marzo de 1995, por la que se adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan, reconoce que *"las denominaciones y demás menciones contenidas en los títulos, certificados o diplomas de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional [...] deberán expresarse en atención a la condición masculina o femenina de quienes los hubiesen obtenido"*.

*La Ley de Igualdad de Castilla y León determina también que "Las Administraciones Públicas de Castilla y León pondrán en marcha los medios necesarios para asegurar que **toda norma o escrito administrativo respetará en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista**"*

Planes de Igualdad

En 1988 se aprueba en nuestro país el primer Plan de Igualdad de ámbito nacional, que señala el sexismo en el lenguaje como una discriminación hacia las mujeres que debe ser eliminada en *"las circulares, impresos y formularios utilizados por la Administración"*. Este objetivo se reitera en la totalidad de los Planes posteriores, tanto nacionales como autonómicos.

A finales de la década de los 80 la sensibilidad hacia la utilización de un lenguaje inclusivo en la Administración se inscribió también en el proceso de modernización del lenguaje administrativo que se emprendió desde instancias públicas. Así lo recoge tanto el mencionado I Plan (1988–1990) como el Manual de Estilo del lenguaje administrativo, editado en 1990 por el Ministerio de Administraciones Públicas, y que propone numerosas sugerencias para visibilizar y nombrar también a las mujeres.

Se puede apreciar, por tanto, que la reivindicación de un lenguaje que reconozca por igual a hombres y mujeres no es algo nuevo, sino que viene respaldada por una larga trayectoria.

En el I Plan de Igualdad de ámbito nacional, aprobado en 1988, ya se señalaba la necesidad de eliminar el lenguaje sexista, entendido como una discriminación hacia las mujeres, en *"las circulares, impresos y formularios utilizados por la Administración"*

A continuación se exponen las directrices expresadas al respecto en los Planes vigentes en el momento de la edición de esta guía:

- El **Plan Estratégico de Igualdad 2008–2011**, de ámbito nacional, enuncia como su Objetivo 1: *"Mostrar a las mujeres y lo femenino como sujetos activos de la construcción social"*. Para avanzar hacia la consecución de este objetivo formula entre otras actuaciones *"promover el uso de un lenguaje no sexista que nombre la realidad femenina y masculina, buscando formas de expresión que no oculten ni subestimen lo femenino"*.
- El **IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León (2007–2011)** establece como el primero de sus objetivos específicos *"Impulsar la construcción de una sociedad igualitaria para mujeres y hombres"*, proponiendo entre otras medidas *"Velar por una utilización no sexista del lenguaje, impulsando su adaptación a los cambios sociales, con el fin de visibilizar a las mujeres"*.

El Plan Estratégico de Igualdad 2008–2011, de ámbito nacional señala que se deberá "promover el uso de un lenguaje no sexista que nombre la realidad masculina y femenina"

El IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León propone, entre otras medidas dirigidas a impulsar la construcción de una sociedad más igualitaria para mujeres y hombres: "Velar por una utilización no sexista del lenguaje, impulsando su adaptación a los cambios sociales, con el fin de visibilizar a las mujeres"

1.2. LA IMPORTANCIA DEL LENGUAJE. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Existe una amplia bibliografía referida al estudio del lenguaje y su interrelación con la cultura y el pensamiento, con aportaciones desde disciplinas tan diversas como la antropología, la lingüística o la filosofía.

Humboldt, filósofo alemán de finales del Siglo XVIII y principios del XIX supuso un referente de los primeros estudios en este campo. En sus ensayos señaló que la experiencia humana acumulada a través de siglos de historia ha dejado una huella en la lengua que condiciona nuestra forma de ver el mundo. Ya en el Siglo XX se retoma con más fuerza esta idea en los estudios realizados por Edward Sapir y Benjamin Lee Whorf.

Su hipótesis se centra en demostrar que nuestra visión del mundo está condicionada por la estructura de la lengua que hablamos. Realizaron comparativas entre diferentes idiomas, y sus teorías fueron tomadas como referencia por muchos de los estudios sobre sexismo y lenguaje que tuvieron su eclosión a partir de la década de 1970, principalmente en Estados Unidos, donde se publicó una gran cantidad de obras sobre este tema. En 1977 Michael Schneider

Las teorías sobre la interrelación entre el lenguaje, la cultura y el pensamiento, basadas en estudios comparativos entre diferentes idiomas, sirvieron de base para las primeras investigaciones sobre el sexismo en el uso del lenguaje y su influencia en nuestra forma de percibir la realidad.

y Karen Foss publican un trabajo basado en las teorías Sapir-Whorf, (también conocidas como relativismo lingüístico), aplicadas al estudio del uso sexista del lenguaje. Otras autoras como Dale Spender desarrollaron también teorías en esta línea, comenzando a poner de manifiesto que el androcentrismo presente en la lengua y el lugar secundario que en ésta se asigna a lo femenino, contribuyen a la pervivencia de los estereotipos de género y de la discriminación de la mujer. En su obra *Man made language*, exponía que el sexismo del lenguaje impone la visión del mundo masculina, invisibilizando a la mujer y dificultando la expresión de sus experiencias.

En España destaca la obra de Álvaro García Meseguer, que ya en 1977 publicó su primer libro sobre el tema: *"Lenguaje y discriminación sexual"*. Este autor expuso cómo en el uso que se hace del español se pueden detectar numerosos casos de sexismo. Una de las cuestiones que puso de manifiesto es que el español, a diferencia de otras lenguas, no es sexista en sí mismo, sino que el problema está en el uso que hacemos de él, por lo que se ha generalizado la expresión de "uso sexista del lenguaje".

El androcentrismo presente en la lengua y el lugar secundario que en ésta se asigna a lo femenino, contribuyen a la pervivencia de los estereotipos de género y de la discriminación de la mujer.

El español, a diferencia de otras lenguas, no es sexista en sí mismo, sino que el problema está en el uso que hacemos de él, por lo que se ha generalizado la expresión de "uso sexista del lenguaje".

En los últimos años el estudio sobre el sexismo lingüístico ha ido aumentando también en nuestro país, y tras las primeras incursiones de Meseguer ha habido numerosas voces que han señalado los usos sexistas del idioma, proponiendo alternativas para hacer un uso más igualitario de la lengua. Aportaciones como las de las filólogas Eulalia Lledó o Mercedes Bengoechea, entre otras muchas, han contribuido a mejorar el conocimiento y aumentar la sensibilización de buena parte de la sociedad sobre la importancia del uso no sexista del lenguaje en todos los ámbitos.

El estudio sobre el sexismo lingüístico ha aumentado en nuestro país en los últimos años, surgiendo numerosas voces que han señalado los usos discriminatorios del lenguaje, proponiendo alternativas para hacer un uso más igualitario de la lengua.

2. CLARIFICACIÓN CONCEPTUAL

2. CLARIFICACIÓN CONCEPTUAL

¿Qué es el uso sexista del lenguaje?

Se habla de uso sexista del lenguaje cuando las expresiones que utilizamos ocultan la presencia de la mujer o transmiten una imagen negativa de la misma, por asignarle un papel secundario o accesorio.

Se utiliza también la expresión "lenguaje sexista" o "sexismo lingüístico", aunque en realidad el sexismo no está en el propio lenguaje sino en el uso que hacemos de él, en la forma de expresar el mensaje.

En el lenguaje administrativo, las formas de uso sexista que encontramos se refieren fundamentalmente a la ocultación de la mujer bajo genéricos masculinos.

Androcentrismo y su reflejo en el lenguaje

El origen del sexismo en el lenguaje está relacionado con la cultura androcéntrica, que toma el punto de vista del hombre como referente universal, represen-

En el lenguaje administrativo, las formas de uso sexista que encontramos se refieren fundamentalmente a la ocultación de la mujer bajo genéricos masculinos.

El origen del sexismo en el lenguaje está relacionado con la cultura androcéntrica, que toma el punto de vista del hombre como referente universal, representativo de toda la humanidad.

tativo de toda la humanidad. Una de las consecuencias más evidentes de esta cultura y esta visión androcéntrica es la invisibilización de las mujeres, de su presencia, sus aportaciones y sus experiencias. Este hecho se hace evidente en las normas gramaticales del español, que considera que no es necesario mencionar el femenino cuando se alude a una colectividad formada por hombres y mujeres, ya que éstas se incluirían en el masculino, utilizado como un genérico. (Ej. *Todos los trabajadores deberán acudir a la reunión*).

Es evidente que este planteamiento parte de un sesgo androcéntrico, pero no fue hasta la segunda mitad del siglo pasado cuando los estudios de género comenzaron a cuestionar lo que hasta entonces se habían considerado reglas inamovibles, poniendo de manifiesto el sexismo que refleja este uso de la lengua.

Actualmente, pese a la vigencia de estas normas lingüísticas, se está generalizando una actitud crítica frente a ellas, y la propia legislación, como se ha visto en el capítulo anterior, reconoce la necesidad de adaptar el lenguaje para reflejar por igual la presencia de hombres y mujeres.

El androcentrismo se hace evidente en las normas gramaticales del español, que considera que es innecesario mencionar el femenino cuando se alude a una colectividad formada por hombres y mujeres, ya que éstas se incluirían en el masculino, utilizado como un genérico.

Actualmente se está generalizando una actitud crítica frente al sexismo lingüístico, y la propia legislación reconoce la necesidad de adaptar el lenguaje para reflejar por igual la presencia de hombres y mujeres.

3. FORMAS DE SEXISMO EN EL LENGUAJE ADMINISTRATIVO

3. FORMAS DE SEXISMO EN EL LENGUAJE ADMINISTRATIVO

En el ámbito administrativo son muy numerosos los ejemplos de uso sexista del lenguaje, principalmente por el uso genérico del masculino. Se exponen a continuación algunos ejemplos:

- Uso genérico del masculino:
 - Uso del masculino plural con valor genérico:
Ejemplo: *Todos los solicitantes deberán acudir provistos de DNI.*
Alternativa incluyente: *Todas las personas solicitantes deberán presentar su DNI.*
 - Uso del masculino singular con valor genérico.
Ejemplo: *El ciudadano podrá realizar consultas telefónicamente.*
Alternativa incluyente: *Se podrán realizar consultas telefónicamente.*
- Utilización del masculino para designar cargos y profesiones.
Ejemplo: *El informe será emitido por técnico acreditado.*
Alternativa incluyente: *El informe será emitido por personal técnico acreditado.*

- Utilización del pronombre masculino para abarcar a una generalidad compuesta por personas de ambos sexos.

Ejemplo: *Aquellos que estén empadronados podrán solicitar la ayuda.*

Alternativa incluyente: *Aquellas personas que estén empadronadas podrán solicitar la ayuda.*

- Anteposición del masculino al femenino cuando se mencionan ambos sexos: *hombres y mujeres, niños y niñas...*

Esta es una forma de uso sexista del lenguaje muy extendida, sin que haya ninguna razón lógica que lo justifique. Es una muestra del sexismo que ha existido tradicionalmente en la sociedad, que asigna un lugar preferente al hombre.

La solución recomendada es alternar el orden de forma aleatoria, en unas ocasiones anteponer el femenino y en otras el masculino, en lugar de dar preferencia al masculino sistemáticamente.

Cuando en un texto se haga referencia a hombres y mujeres, niñas y niños, etc..., se deberá alternar el orden de forma aleatoria, anteponiendo en unas ocasiones el femenino y en otras el masculino, en lugar de otorgar siempre un orden preferente al masculino.

4. RECURSOS PARA EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE ADMINISTRATIVO

4.1. RECOMENDACIONES GENERALES

Una vez que conocemos las formas de sexismo en el lenguaje, es más fácil que seamos capaces de detectar cuándo debemos introducir un cambio para incluir también a las mujeres en el discurso.

El uso de un lenguaje no sexista requiere del conocimiento de las alternativas que ofrece el idioma para nombrar por igual a todas las personas, visibilizando la presencia de las mujeres, que habitualmente se oculta bajo el uso genérico del masculino. En este capítulo se ofrece un repertorio de los recursos más comunes, que pueden servir de ayuda en la elección de las fórmulas más adecuadas.

El uso de un lenguaje no sexista requiere del conocimiento de las alternativas que ofrece el idioma para nombrar por igual a todas las personas, visibilizando la presencia de las mujeres, que habitualmente se oculta bajo el uso genérico del masculino.

Algunas de las estrategias más habituales son las siguientes:

- 1. Desdoblamiento: es el recurso más conocido; consiste en formular la palabra en masculino y en femenino.

Ejemplos:

Expresión sexista	Alternativa incluyente
Los empleados	Los empleados y las empleadas
Los trabajadores	Las trabajadoras y los trabajadores

- 2. Utilización de genéricos. Frente al uso genérico del masculino, existen genéricos reales que engloban a una pluralidad de personas de ambos sexos.

Ejemplos:

Expresión sexista	Alternativa incluyente
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los administrativos	El personal administrativo
Los funcionarios	El funcionariado

Son **genéricos** también los grupos nominales formados por el sustantivo "*persona*" + adjetivo. Es sencillo transformar expresiones sexistas como "*el beneficiario*" en fórmulas incluyentes como "*la persona beneficiaria*", tal como vemos a continuación:

Ejemplos:

Expresión sexista	Alternativa incluyente
Los integrantes del Jurado	Las personas integrantes del Jurado
Los participantes	Las personas participantes

- 3. Uso de barras. Esta opción se recomienda principalmente para formularios, o instancias.

Ejemplos:

Expresión sexista	Alternativa incluyente
Datos del solicitante	Datos del/de la solicitante
Firma del interesado	Firma del/de la interesado/a

- 4. Dar nueva redacción a la frase.
 - 4.1. Sustituir construcciones pasivas, que llevan necesariamente un participio, por oraciones en activa.

Ejemplos:

Expresión sexista	Alternativa incluyente
Derecho a ser tratado con respeto	Derecho a recibir un trato respetuoso
El propietario estará obligado a...	La persona propietaria tendrá la obligación de...

Cuando se utilizan construcciones pasivas, como en los ejemplos anteriores, la propia estructura sintáctica de la frase requiere un verbo auxiliar acompañado de un participio, (Ej. *ser tratado, estar obligado...*). Esta forma verbal tiene flexión de género, es decir, debe ser formulada en masculino o en femenino. En el ejemplo vemos que esto deriva en un uso sexista del lenguaje (*ser tratado*). Podríamos optar también por incluir barras (*tratado/a*), pero resulta más adecuado modificar la frase, como vemos en la alternativa.

- 4.2. Utilización de pasiva refleja u oraciones impersonales con “se”.

Ejemplos:

Expresión sexista	Alternativa incluyente
El usuario será atendido en un plazo máximo de...	Se atenderá a las personas usuarias en el plazo máximo de...
Los interesados serán informados de los trámites a seguir	Se informará a las personas interesadas de los trámites a seguir

- 4.3. Uso de perífrasis:

Ejemplo:

Expresión sexista	Alternativa incluyente
La decisión corresponderá al Presidente de la Comisión	La decisión corresponderá a quien ostente la Presidencia de la Comisión

- **4.4.** Sustitución del cuantificador "*todos*" + *artículo masculino* por relativos inespecíficos: **cualquier**. Como vemos en el ejemplo, esta modificación permite el uso de un lenguaje no sexista sin cambiar el sentido del mensaje.

Ejemplo:

Expresión sexista	Alternativa incluyente
Estas instalaciones estarán a disposición de todos los deportistas	Cualquier deportista podrá hacer uso de estas instalaciones

- **4.5.** Uso del sujeto tácito. Se denomina así al sujeto que no aparece expresamente en la oración. En la alternativa que vemos en el ejemplo, al omitir el sujeto y modificar la construcción de la frase se evita tener que recurrir a un masculino con valor genérico (Ej. *el usuario*).

Ejemplo:

Expresión sexista	Alternativa incluyente
El usuario deberá mostrar su DNI para acceder al recinto	Recuerde mostrar su DNI para acceder al recinto

- 5. Construcciones metonímicas: mencionar la estructura o unidad en lugar de referirnos a la persona concreta que ostenta un cargo en la misma:

Ejemplos:

Expresión sexista	Alternativa incluyente
Se remitirá al Director de Área	Se remitirá a la Dirección de Área
Se tramitará por el Jefe del Servicio correspondiente	Se tramitará por la Jefatura del Servicio correspondiente
Deberá entregarse una copia al Secretario	Deberá entregarse una copia en Secretaría

- 6. Sustitución de sustantivos formulados en masculino por sinónimos sin marca de género.

Ejemplos:

Expresión sexista	Alternativa incluyente
Los cursos serán tutorizados por <u>profesores</u> con experiencia	Los cursos serán tutorizados por <u>docentes</u> con experiencia

- 7. Modificación de los pronombres el/los; aquel/aquellos por **quien/quienes**. Estos últimos no tienen marca de género, y por tanto pueden designar tanto a hombres como a mujeres.

Ejemplos:

Expresión sexista	Alternativa incluyente
Aquellos que tengan autorización...	Quienes tengan autorización...
Podrán participar los que se han inscrito dentro del plazo	Podrán participar quienes se han inscrito dentro del plazo
El que suscribe	Quien suscribe

- 8. Sustitución de artículos por cuantificadores: **cada**.

Ejemplos:

Expresión sexista	Alternativa incluyente
El solicitante recibirá una copia de la documentación presentada	Cada solicitante recibirá una copia de la documentación presentada

- 9. Omisión del artículo cuando se trata de sustantivos comunes en cuanto al género.

Pertencen a esta categoría los nombres que tienen una forma única para el masculino y el femenino, siendo el artículo el que nos da información del sexo de la persona a la que nos referimos. Ejemplos de estos sustantivos son: *contribuyente, viandante, firmante, adquiriente...* Siempre que el contexto lo permita, la ausencia de artículo es una opción correcta gramaticalmente que nos da la posibilidad de utilizar un lenguaje inclusivo sin recurrir reiteradamente a desdoblamientos.

Ejemplos:

Expresión sexista	Alternativa incluyente
El programa está dirigido a los adolescentes y los jóvenes	El programa está dirigido a adolescentes y jóvenes
El descuento se aplicará a los mayores y los desempleados	El descuento se aplicará a mayores y personas desempleadas

- ⇒ Debemos tener en cuenta también que además de conocer técnicas y recursos, siempre será necesario utilizar nuestra creatividad, en un ejercicio consciente y deliberado de análisis para optar por expresiones que nos ayuden en nuestro afán por usar el lenguaje como una herramienta de inclusión.

4.2. RECURSOS ESPECÍFICOS SEGÚN EL TIPO DE DOCUMENTO

Es importante tener en cuenta el contexto. En función del documento de que se trate, será más adecuado optar por unas fórmulas o por otras. A continuación se exponen una serie de recursos específicos atendiendo al contexto:

- Comunicados internos y circulares
- Denominación de cargos, oficinas y servicios
- Ordenanzas
- Documentos externos dirigidos a la ciudadanía:
 - Documentos abiertos: instancias y formularios
 - Documentos cerrados: notificaciones y certificados
 - Convocatorias
- Comunicación y publicidad institucional
 - Páginas web municipales
 - Notas de prensa
 - Publicidad institucional

Las fórmulas a utilizar variarán en función del tipo de documento.

Ejemplo:

- Si se trata de un formulario, es correcto utilizar barras: **el/la ciudadano/a**
- Si se trata de un informe, memoria u otro texto para su lectura, utilizaremos expresiones como **la ciudadanía**

4.2.1. COMUNICADOS INTERNOS Y CIRCULARES

En las circulares y comunicados internos dirigidos al personal de los distintos departamentos, es habitual encontrar expresiones como *"los empleados"*, *"los trabajadores"*, *"los responsables"*, etc...

Debemos evitar el uso del masculino como genérico (Ej. *todos*), optando por genéricos reales (Ej. *todas las personas*), logrando así una mayor personalización y cumpliendo el objetivo de que todas las personas se sientan nombradas y representadas.

Expresión sexista	Alternativa incluyente
Empleados municipales	Personal municipal Empleadas y empleados municipales
Los trabajadores	La plantilla
El responsable de la unidad	El/la responsable de la unidad
Los funcionarios	Los/as funcionarios/as El funcionariado
Los técnicos	El personal técnico

4.2.2. DENOMINACIÓN DE CARGOS, OFICINAS Y SERVICIOS

El caso concreto de la denominación de Oficinas y Servicios de atención al público presenta peculiaridades que es preciso tener en cuenta, ya que no siempre es adecuado ceñirse al criterio general que permite cambios en la redacción, desdoblamientos, etc... Están muy extendidas expresiones como "*Atención al usuario*" o "*Atención al ciudadano*", cuya elección probablemente responda a un intento de personalizar, y sin embargo debemos ser conscientes que al nombrar de esta forma a una oficina o servicio estamos partiendo de una visión androcéntrica y sexista del lenguaje, que oculta la presencia de las mujeres. Algunas cuestiones a considerar:

- Cuando se trata de denominación de cargos, deberá adaptarse en función de si es hombre o mujer la persona que lo ostenta. Ejemplo: Deberá decirse *Jefe* o *Jefa*, según corresponda.
- Cuando se quiere dar nombre a una Oficina o Servicio es recomendable buscar soluciones con lenguaje inclusivo, si bien el contexto desaconseja recurrir al desdoblamiento, por lo que deberemos buscar fórmulas alternativas.

Expresión sexista	Alternativa incluyente
Atención al contribuyente	Atención a contribuyentes
Atención al ciudadano	Atención a la ciudadanía

4.2.3. ORDENANZAS

Vemos a continuación algunos ejemplos concretos de los términos más utilizados:

Expresión sexista	Alternativa incluyente
Todos aquellos usuarios	Todas aquellas personas usuarias
El titular de la licencia	La persona titular de la licencia
Los particulares	Las/os particulares
Certificación firmada por técnico competente	Certificación firmada por personal técnico competente
Los conductores y ocupantes de vehículos	Los/as conductores/as y ocupantes de vehículos
El viandante	El/la viandante
Firma del técnico-inspector	Firma del/de la técnico/a-inspector/a
Los menores de edad	Las personas menores de edad
El propietario estará obligado a...	El/la propietario/a tendrá la obligación de...
El representante legal	El/la representante legal

4.2.4. DOCUMENTOS EXTERNOS DIRIGIDOS A LA CIUDADANÍA

- **Instancias y formularios**

En las instancias y formularios, dado su carácter esquemático, y que no son documentos para su lectura en voz alta, sino para ser rellenados, es adecuado incluir barras (Ej. *El/la*), aunque siempre que sea posible, optaremos por fórmulas genéricas. En los ejemplos siguientes se señalan algunas expresiones que se utilizan de forma habitual en instancias y solicitudes diversas y que contienen lenguaje sexista, proponiendo alternativas para un uso inclusivo del idioma:

Expresión sexista	Alternativa incluyente
El solicitante	El/la solicitante
Datos del participante	Datos del/de la participante
Solicita ser admitido	Solicita su admisión
El beneficiario	La persona beneficiaria
Datos del recién nacido o adoptado	Datos del/de la recién nacido/a o adoptado/a
El firmante	El/la firmante
Don	Don/Doña

Errores frecuentes:

En algunos casos se da la paradoja de aparecer el desdoblamiento en el artículo pero no en el sustantivo, contraviniendo la norma gramatical que establece que necesariamente tendrá que existir concordancia en género y número entre artículo y sustantivo.

Se exponen a continuación algunos de estos errores que debemos evitar, junto con sus correspondientes alternativas:

Errores a evitar	Alternativas incluyentes
El/la funcionario	El/la funcionario/a
Firma del padre/madre/tutor legal	Firma del padre/de la madre o tutor/a legal
A rellenar por el padre/madre	A rellenar por la madre o el padre

- **Notificaciones y certificados**

A diferencia de las instancias, que son documentos abiertos, las notificaciones y certificados se dirigen o expiden a nombre de una persona en concreto. En estos casos es recomendable personalizar, y en lugar de utilizar barras optar, según corresponda, por el masculino o femenino, o bien genéricos que incluyan ambas formas.

Expresión sexista	Alternativa incluyente
Se expide a petición del interesado	Se expide a petición de la persona interesada
Deberá acudir provisto de la documentación que se indica	Deberá aportar la documentación que se indica
El titular de la licencia	La persona titular de la licencia

- **Convocatorias**

A continuación se exponen a modo de ejemplo algunas expresiones habituales en convocatorias públicas y alternativas para un uso no sexista del lenguaje.

Expresión sexista	Alternativa incluyente
Los aspirantes al puesto	Los/las aspirantes al puesto Las personas que opten al puesto
Ser español	Tener nacionalidad española
Estar en posesión del título de Doctor, Licenciado, Diplomado o Graduado	Estar en posesión de Doctorado, Licenciatura, Diplomatura, o Grado
No hallarse inhabilitado	No hallarse en situación de inhabilitación
Los discapacitados deberán aportar certificado de minusvalía	Las personas con discapacidad deberán aportar certificado que acredite tal condición
Listado de admitidos	Listado de personas admitidas
Relación de aspirantes aprobados	Relación de aspirantes que han superado el examen

Expresión sexista	Alternativa incluyente
Los adjudicatarios	Las personas adjudicatarias
Requisitos de los solicitantes	Requisitos de las personas solicitantes
Estar inscrito como desempleado	Estar inscrito/a como persona desempleada
Estar empadronado en la ciudad de Salamanca	Acreditar el empadronamiento en la ciudad de Salamanca
Se hará mención del autor de la obra	Se hará mención de la autoría de la obra
Los premiados	Las personas que resulten premiadas

Las profesiones

Cuando en una convocatoria se hace referencia a una determinada titulación que deben tener las personas que opten al puesto, se deberá utilizar expresiones genéricas como *"licenciatura"*, *"diplomatura"* o bien desdoblar: *licenciado/a*, *diplomado/a*, y al referirse a una profesión en concreto, formularla en masculino y femenino (*abogado/abogada*).

Así está reconocido por la *Orden Ministerial de 22 de marzo de 1995, por la que se adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan*. Esta orden establece que *"las denominaciones y demás menciones contenidas en los títu-*

los, certificados o diplomas de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional [...] deberán expresarse en atención a la condición masculina o femenina de quienes los hubiesen obtenido."

También la Real Academia Española de la Lengua determina que las profesiones han de expresarse en masculino o femenino, según corresponda, incluso en aquellos casos que todavía crean cierta reticencia: *"El hecho de que los sustantivos femeninos de persona que coinciden con muchos nombres de ciencias, artes o disciplinas den lugar a dos interpretaciones no es óbice para que se recomiende su uso: física, informática, [...] técnica... Se ha observado que algunos de estos sustantivos encuentran mayor resistencia que otros en su empleo como nombres de persona, [...] mientras que otros muchos [...] se han impuesto sin dificultad, a pesar de la ambigüedad a la que se alude".¹*

Expresión sexista	Alternativa incluyente
Convocatoria de una plaza de psicólogo. Los aspirantes a la plaza deberán estar en posesión del título de licenciado en Psicología.	Convocatoria de una plaza de psicólogo/a. Las personas que opten a la plaza deberán estar en posesión de licenciatura en Psicología.
Firmado: La técnico ²	Firmado: La técnica

¹ Cita textual de la Nueva Gramática Española (§ 2.6g). Real Academia Española, Madrid, 2009

² Además de sexismo lingüístico, esta expresión constituye un error gramatical; en español, según la RAE, "la concordancia de género no es opcional"

4.2.5. COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL

- **Páginas web municipales**

Por lo general, en el diseño y la redacción de los contenidos de una página web se intenta mostrar dinamismo y versatilidad. Uno de los aspectos que se cuida especialmente es el lenguaje, y a menudo se utilizan fórmulas para que sus potenciales usuarias/os perciban que se les da una atención directa y personalizada, que se dirigen a él o a ella, que se tienen en cuenta sus opiniones y se acepta, e incluso se potencia su participación.

Es frecuente encontrar apartados bajo el epígrafe de *"Buzón del ciudadano"*, *"Espacio del contribuyente"*, o *"Atención al usuario"*. Sin embargo, en los tres ejemplos anteriores vemos que se ha hecho un uso sexista del lenguaje, utilizando el masculino como un genérico, que como se explicaba en un punto anterior, es una de las formas más comunes de sexismo en el lenguaje. Es evidente, por tanto, la contradicción entre la pretensión de mostrar cercanía y atención personalizada y el uso de un lenguaje que invisibiliza a la mitad de la población. Es difícil que las mujeres se sientan incluidas ante fórmulas que las omite expresamente, por lo que es preciso modificarlas para adaptarlas a un uso no sexista del lenguaje.

Por otro lado, es necesario adaptar el lenguaje usado en las webs municipales a lo dispuesto en la **Ley Orgánica de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres**, que en su artículo 28, dedicado a la "Sociedad de la Información", establece que: *"En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas"*.

Ejemplos:

Expresión sexista	Alternativa incluyente
Bienvenido	Te damos la bienvenida
Atención al usuario	Atención a usuarios/as
Si eres usuario registrado...	Si ya te has registrado...
Espacio del contribuyente	Espacio para contribuyentes
Quedará matriculado en el curso on-line	Su matrícula en el curso on-line será efectiva

- **Cartas de servicios**

Las Cartas de Servicios ofrecen a la ciudadanía información detallada de los servicios que se prestan desde una Oficina o Centro en concreto, de los compromisos de calidad que se asumen, y de los derechos y garantías que asisten a las personas usuarias. En la tabla siguiente se enumeran algunas expresiones frecuentes y sus correspondientes alternativas empleando lenguaje no sexista:

Expresión sexista	Alternativa incluyente
Derecho a ser informados y asistidos	Derecho a recibir información y asistencia
Derecho a ser tratados con respeto	Derecho a recibir un trato respetuoso
Los usuarios	Las personas usuarias
El contribuyente	El/la contribuyente
El ciudadano podrá solicitar...	El/la ciudadano/a podrá solicitar...
Crear nuevos cauces de participación de los ciudadanos	Crear nuevos cauces de participación de la ciudadanía
Remisión de respuesta por el medio que elija el reclamante	Remisión de respuesta por el medio elegido por quien presenta la reclamación

- **Notas de prensa**

Ejemplos de expresiones comúnmente utilizadas:

Expresión sexista	Alternativa incluyente
Todos los ciudadanos	Toda la ciudadanía
Los niños y jóvenes salmantinos	La población infantil y juvenil de Salamanca
Los mayores	Las personas mayores
Los inmigrantes	La población inmigrante
La Concejal	La Concejala
Los jóvenes	La juventud
Todos los salmantinos	Toda la población salmantina
Los asistentes al evento superaron el centenar	El número de asistentes al evento superó el centenar

- **Publicidad institucional**

La Ley 4/2009, de 28 de mayo, de Publicidad institucional de Castilla y León, cuyo ámbito de aplicación incluye *"las entidades locales de la Comunidad de Castilla y León, así como las instituciones o entidades públicas dependientes de ellas y cualesquiera otras personas jurídicas en las que participen mayoritariamente"*, establece que la publicidad institucional respetará, entre otros principios, la igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo, en su artículo 8 detalla una serie de limitaciones, entre ellas que *"la publicidad institucional no podrá incluir contenidos y mensajes que sean sexistas"*.

Así pues, vemos que la legislación específica para este ámbito viene a subrayar el mandato implícito en la normativa sobre igualdad de oportunidades.

En el contexto de la publicidad institucional, por tanto, se tendrán en cuenta también las recomendaciones generales propuestas en páginas anteriores, utilizando la creatividad para elegir fórmulas genéricas que incluyan a ambos sexos.

5. PREGUNTAS FRECUENTES

5. PREGUNTAS FRECUENTES

- ¿Cómo utilizar un lenguaje no sexista sin recurrir reiteradamente al desdoblamiento? (Ej.: *los empleados y las empleadas*)

Existen genéricos que nos permiten utilizar un lenguaje inclusivo sin necesidad de recurrir al desdoblamiento. Vemos a continuación algunos ejemplos:

Expresiones sexistas comúnmente utilizadas:

Todos los presentes



Los profesores



El usuario



Los niños



El beneficiario



Los alumnos



Los implicados



Genéricos equivalentes:

Todas las personas presentes

El profesorado

La persona usuaria

La infancia

La persona beneficiaria

El alumnado

Las personas implicadas

Expresiones sexistas comúnmente utilizadas:	Genéricos equivalentes:
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los discapacitados	Las personas con discapacidad
Los trabajadores	El personal – La plantilla
El interesado	La persona interesada
Los docentes	El personal docente
El solicitante	La persona solicitante
Un responsable	Una persona responsable

- ¿Es recomendable el uso de las barras?

Depende del contexto. Siempre que se trate de un formulario, instancia o documentos similares para ser rellenados, es adecuado usar las barras. (Ej. El/la interesado/a, El/la firmante, etc...) ya que no se trata de documentos para su lectura en voz alta.

- **¿Pueden formularse en masculino y femenino todos los sustantivos referidos a personas?**

Por regla general, la mayor parte de los sustantivos tienen flexión de género, esto es, que pueden formularse en masculino o en femenino, salvo los sustantivos comunes en cuanto al género y los epicenos.

Son epicenos aquellos nombres que, pese a tener género gramatical femenino o masculino, pueden designar a personas de ambos sexos. Ej. *La persona, la víctima, el personaje, el vástago...* Todos ellos pueden hacer referencia a hombres o mujeres.

Son sustantivos comunes en cuanto al género los que no tienen marca de género, y que admiten el artículo tanto en masculino como en femenino, pero el propio nombre no varía. Ej.: *firmante, contribuyente, titular...*

En estos casos, por tanto, la forma de los sustantivos permanece invariable en femenino y en masculino, y es el artículo el que nos da información de si la persona a quien nos referimos es hombre o mujer. Ej.: *La reclamante/El reclamante.*

Sustantivos como firmante, contribuyente, titular, reclamante, etc... tienen una forma única para el masculino y el femenino. También son comunes en cuanto al género muchos nombres de profesiones, como periodista, terapeuta, ebanista...

Suelen ser comunes en cuanto al género las profesiones terminadas en el sufijo *-ista* (*periodista, ebamista, escayolista...*). En todos estos casos, por tanto, usaremos la misma forma para el masculino y el femenino.

- **La doble mención al masculino y al femenino cuando nos referimos a grupos de ambos sexos (Ej. *Las trabajadoras y los trabajadores*) ¿puede considerarse una redundancia?**

No. Se habla de redundancia cuando se emplean vocablos innecesarios que no aportan información relevante, mientras que al utilizar el masculino y el femenino se nombra la realidad, que es la presencia de mujeres y hombres. Lo contrario contribuiría a invisibilizar a las mujeres, otorgándoles un lugar secundario.

- **¿Es correcto utilizar el símbolo @?**

El símbolo @ únicamente se utiliza en contextos informales, pero no está recomendado su uso en documentos oficiales, escritos, etc... ya que no es un símbolo lingüístico, según recoge la Real Academia de la Lengua Española.

6. BIBLIOGRAFÍA

6. BIBLIOGRAFÍA

- ALARIO, Carmen; BENGOCHEA, Mercedes; Lledó, Eulàlia et al. NOMBRA. La representación del femenino y el masculino en el lenguaje. Madrid: Instituto de la Mujer, 1995.
- BENGOCHEA, Mercedes y CALERO VAQUERA, María Luisa. *Sexismo y Redacción periodística. Guía de estilo 2*. Colección Mujer e Igualdad. Junta de Castilla y León, 2003.
- CALERO FERNÁNDEZ, María Ángeles. *Sexismo lingüístico. Análisis y propuestas ante la discriminación sexual en el lenguaje*. Madrid: Narcea, 1999.
- FERNÁNDEZ DE LA TORRE MADUEÑO, María Dolores, et al (Eds.) *El sexismo en el lenguaje*. (2 vol.) Málaga: Centro de Ediciones de la Diputación Provincial de Málaga (CEDMA), 1999.
- GARCÍA MESEGUER, Álvaro. *¿Es sexista la lengua española?. Una investigación sobre el género gramatical*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, 1994.
- LAKOFF, Robin. *El lenguaje y el lugar de la mujer*. Barcelona: Editorial Ricou, 1981.
- LEE WHORF, Benjamin. *Lenguaje, pensamiento y realidad*. Barcelona: Barral Editores, 1971.

- LLEDÓ CUNILL, Eulàlia (coord.); CALERO FERNÁNDEZ, María Ángeles; FORGAS BERDET, Esther. *De mujeres y diccionarios. Evolución de lo femenino en la 22.a edición del DRAE*. Madrid: Instituto de la Mujer, 2004.
- LLEDÓ CUNILL, Eulàlia: *Nombrar a las mujeres, describir la realidad: la plenitud del discurso. Claves para tratarse bien en la lengua, claves también para caer en la cuenta de cuando esto no ocurre y entender por qué y cómo*. Págs. 13-54, en *Perspectiva de género en la comunicación e imagen corporativa*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde, 2004.
- MARTÍNEZ DEL CASTILLO, Jesús. *La lingüística cognitiva. Análisis y revisión*. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva, 2008.
- MENDÉZ MIRAS, Ana; SASIAIN VILLANUEVA, Itxaxo (Coords.). *Nombra. En masculino y en femenino*. Serie Lenguaje, nº 3. Madrid: Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2006.
- MINISTERIO PARA LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. *Manual de estilo del lenguaje administrativo*. Madrid: Ministerio para las Administraciones Públicas, 1990.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Diccionario Panhispánico de dudas*. Madrid: Santillana, 2005.

- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, ASOCIACIÓN DE ACADEMIAS DE LA LENGUA ESPAÑOLA. *Nueva gramática de la lengua española*. Madrid: Espasa Libros, D.L. 2009.
- SAPIR, Edward. *El lenguaje. Introducción al estudio del habla*. Ediciones Fondo de Cultura Económica España S.A., 1984.
- UNESCO. *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje* [en línea]. Disponible en Web: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950so.pdf>>
- VALLE, Francisco et al. (Eds.) *Lecturas de Psicolingüística. Comprensión y producción del lenguaje*. Madrid: Alianza Editorial, 1990.
- VARGAS, Ana; LLEDÓ, Eulália; BENGOCHEA, Mercedes, et al. *Lo femenino y lo masculino en el Diccionario de la Real Academia de la lengua española*. Madrid: Instituto de la Mujer, 1998.
- VON HUMBOLDT, Wilhem. *Escritos sobre el lenguaje*. Barcelona: Ediciones Península, 1991.



**Ayuntamiento
de Salamanca**

Familia e Igualdad de Oportunidades