

GUÍA DE LENGUAJE NO SEXISTA

EN EL

AYUNTAMIENTO DE LEGARDA

LEGARDA



Ayuntamiento
de Legarda

ÍNDICE

1. Introducción.....	3
2. Marco normativo.....	4
3. Clarificación conceptual.....	5
4. Lenguaje no sexista.....	7
5. Recursos para el lenguaje administrativo.....	10
5.1. Uso de dobles formas.....	11
5.2. Eludir el uso del masculino genérico.....	11
5.3. Uso de sustantivos genéricos y colectivos.....	12
5.4. Uso de los artículos	13
5.5. Uso de las barras	14
5.6. Uso de los tratamientos.....	14
5.7. Dar nueva redacción a la frase.....	15
5.8. Uso de abstractos y pronombres.....	16
5.9. Utilización de construcciones metonímicas.....	16
5.10. Uso de las titulaciones y profesiones.....	17
5.11. Uso de la arroba.....	17
6. Recursos según el tipo de documento.....	18
7. Conclusiones.....	19
8. Bibliografía.....	20



1. Introducción

En la actualidad contamos con una legislación ante la cual hombres y mujeres somos iguales y poseemos los mismos derechos y deberes. Desde el punto de vista teórico, la situación parece perfecta, sin embargo, en la práctica real del día a día este hecho es muy diferente, ya que la mujer sigue estando en una clara desventaja respecto al hombre.

Una de las manifestaciones más notables de esta desigualdad es la ocultación de la mujer en el lenguaje. Y es, precisamente, el lenguaje el elemento que más influye en la formación del pensamiento de una sociedad. Por tanto, mientras nuestra habla cotidiana siga haciendo invisibles a las mujeres, no conseguiremos conformar una sociedad igualitaria. Si el lenguaje sólo habla en masculino, es un lenguaje sexista, puesto que mujeres y hombres no están representados en condiciones de igualdad en el mensaje que se quiere transmitir.

El lenguaje ha mantenido invisible a la mujer durante siglos, y como es bien sabido, el lenguaje evoluciona con la realidad social, tratándose de un proceso dinámico, en el que a medida que la sociedad cambia, evoluciona a su vez el lenguaje. De este modo, las palabras van ocupando un espacio y lugar según las necesitamos.

El objetivo de esta Guía es proporcionar al personal del Ayuntamiento de Legarda un instrumento de trabajo clarificador y útil, que permita revisar y redactar los documentos administrativos incorporando un lenguaje inclusivo, con soluciones prácticas y didácticas sobre el uso de lenguaje administrativo no sexista, que como transmisor de conceptos y actitudes sociales, debe ser objeto de un adecuado uso que nos permita avanzar hacia una igualdad real entre mujeres y hombres.

2. Marco normativo

La Normativa en materia de Igualdad es muy amplia e incluyen los ámbitos internacional, estatal y foral. La Convención CEDAW, la Carta Europea de Derechos Fundamentales, las Directivas comunitarias, las leyes orgánicas o los Acuerdos de Gobierno. Destaca entre ellas, la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

- Resolución 14.1 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 24 reunión (1987).
- Resolución 109 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 25 reunión (1989).
- Recomendación aprobada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa (21 febrero 1990).
- Orden de 22 de marzo de 1995 del Ministerio de Educación y Ciencia por la que se adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan.
- Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Navarra.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.

3. Clarificación conceptual

- **Comunicación con perspectiva de género:** implica incluir en el lenguaje tanto escrito como oral y visual, un trato igualitario y respetuoso hacia mujeres y hombres, utilizando todos los recursos y herramientas disponibles que nos ofrece la lengua.
- **Discriminación de género:** se refiere a la distinción, exclusión o restricción basada en la construcción social y cultural que se hace de cada sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio por parte de la mujer o del hombre, de los derechos y las libertades fundamentales en cualquier ámbito de la vida.
- **Discriminación directa:** es la situación en que una persona es tratada de una manera menos favorable que otra por razón de su sexo.
- **Discriminación indirecta:** se da cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra, sitúan a la persona de un sexo determinado en desventaja respecto a la otra persona de otro sexo.
- **Equidad de género:** es dar las mismas oportunidades, trato y condiciones a todas las personas, pero ajustadas a las situaciones y características de los diferentes grupos de una manera justa.
- **Género:** es la característica cultural de lo que se considera femenino y masculino en una sociedad determinada.
- **Igualdad de género:** es dar las mismas oportunidades, trato y condiciones a mujeres y a hombres.
- **Lenguaje sexista:** son aquellas expresiones de la comunicación humana que invisibilizan a las mujeres, las subordinan, las humillan y estereotipan.

- **Lenguaje androcentrista:** es el empleo reiterado de voces masculinas en sentido genérico. En sus expresiones sólo tiene en cuenta las experiencias de los hombres olvidando la existencia de las mujeres.
- **Perspectiva de género:** implica tener en cuenta las relaciones entre mujeres y hombres, y como afectan éstas a las oportunidades y al estilo de vida.
- **Sexismo:** es la discriminación hacia las personas de un sexo por considerarlo inferior al otro, afianzando la desigualdad social entre las personas.
- **Sexo:** es la característica biológica del ser humano por la que se define como macho o hembra.
- **Transversalidad (mainstreaming) de género:** es aplicar la perspectiva de género en todas las políticas, programas y acciones que se lleven a cabo en una sociedad.

4. Lenguaje no sexista

¿Qué es el uso sexista del lenguaje?

Se habla de un 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.

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

Se utiliza también la expresión “lenguaje sexista” o “sexismo lingüístico”, aunque en realidad el sexismo no está en el propio lenguaje.

Un lenguaje no sexista es aquel que no jerarquiza, ni excluye, ni valora más a una parte sobre otra. Es decir, un lenguaje que evite expresiones que minusvaloren a las mujeres y que contribuya a mostrar la realidad social tal cual es, compuesta por mujeres y hombres.

¿Por qué debemos usar un lenguaje no sexista?

Usar un lenguaje no sexista y no androcéntrico es una condición fundamental para:

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

¿Cómo se refleja el androcentrismo en el lenguaje?

El origen del sexismo del lenguaje está relacionado con la cultura androcéntrica, en la que se considera que el hombre es el centro del universo y es utilizado como modelo y medida en todos los aspectos.



El origen del sexismo en el lenguaje se relaciona con la cultura androcéntrica, que toma el punto de vista del hombre como referente universal, representativo de 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).

¿Cómo se consigue un lenguaje no sexista?



- ✓ Evitando mencionar a las mujeres según su estado civil.

Expresión sexista 	Alternativa incluyente 
Srta. Pérez (si es soltera)...	Sra. Pérez (sin relación con el estado civil)

- ✓ Utilizando el femenino en profesiones y cargos siempre que la lengua española lo admita. Además, resulta una falta de concordancia de género gramatical.

Expresión sexista 	Alternativa incluyente 
La abogado, la ingeniero, la arquitecto...	La abogada, la ingeniera, la arquitecta...

- ✓ Evitando la práctica del androcentrismo, es decir, la consideración de que el hombre es el centro del universo y se utilice modelo y medida para todas las cosas, incluido en el lenguaje, por lo que hay que evitar el masculino como falso genérico, que refuerza el punto de vista androcéntrico haciendo invisibles a las mujeres.

Expresión sexista 	Alternativa incluyente 
El hombre ha conseguido...	La humanidad ha conseguido...

Por tanto, un lenguaje no sexista:

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

5. Recursos para el lenguaje no sexista del lenguaje administrativo

Todas las Administraciones Públicas se caracterizan por mantener una relación intensa con la ciudadanía, por lo que la repercusión del lenguaje utilizado en este ámbito es enorme.

El uso de un lenguaje sexista, es decir que oculte o discrimine a algunos de los dos sexos, puede contribuir al trato discriminatorio de uno de los dos sexos.

El uso de un lenguaje no sexista precisa conocer las alternativas del idioma, para nombrar por igual a todas las personas, visibilizando a las mujeres, que se oculta bajo el uso genérico del masculino.



El uso no sexista del lenguaje es un conjunto de estrategias y procedimientos, simultáneos y complementarios, que permiten realizar una forma de lenguaje que contribuye de manera directa, en la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por este motivo, es fundamental que en todas las administraciones públicas se pongan en marcha mecanismos de control para frenar el uso del lenguaje sexista y se impulse la utilización de un lenguaje administrativo correcto y no sexista.

A continuación se exponen diferentes procedimientos lingüísticos y los recursos más útiles para nombrar al personal y para dirigirnos a la ciudadanía, que pueden servir de ayuda en la elección de las fórmulas más adecuadas.

5.1. Uso de dobles formas



Es uno de los recursos más utilizados. Consiste en formular la palabra en masculino y femenino. No es aconsejable utilizarlo continuamente, pues hace el texto muy pesado y poco estético para lo que existen otros recursos, como es el uso de genéricos universales. Además la alternancia se debe llevar en todo el texto, puesto que no existe ninguna norma que haga prevalecer el masculino al femenino.

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



5.2. Eludir el uso del masculino genérico

El masculino genérico se puede evitar de las siguientes formas:

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

Expresión sexista 	Alternativa incluyente 
El que acepte la propuesta deberá firmar...	Quien acepte la propuesta deberá firmar...
Todos deben firmar la propuesta	Se debe firmar la propuesta



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

Expresión sexista 	Alternativa incluyente 
El documento del personal recoge las obligaciones de los mismos	El documento del personal explica sus obligaciones



5.3. Uso de sustantivos genéricos y colectivos

Además de hacer uso del masculino y el femenino en los casos que corresponda para visibilizar a la mujer, también existe la figura de los genéricos que pueden representar a conjuntos de hombres y mujeres.

- ✓ Sustantivos genéricos: se refieren a ambos sexos, independientemente de su género: cónyuge, criatura, persona, personaje, ser, víctima, etc.
- ✓ Sustantivos colectivos: designan en general a un conjunto de entidades: adolescencia, alumnado, funcionariado, humanidad, plantilla, población, etc.
- ✓ Sustantivos abstractos: hacen referencia al cargo, profesión o titulación: administración, alcaldía, inspección, jefatura, presidencia, secretaría, etc.



Expresión sexista 	Alternativa incluyente 
Los ciudadanos...	La ciudadanía...
Los funcionarios...	El funcionariado...

- ✓ Son genéricos también los grupos nominales formados por el sustantivo “persona” + adjetivos.



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

5.4. Uso de los artículos



- ✓ Se pueden utilizar los artículos para diferenciar los sexos sin repetir el sustantivo, sugiriéndose tener cuidado en alternar y cuidar la concordancia entre el último artículo con el sustantivo:

Expresión sexista 	Alternativa incluyente 
Los empleados de esta empresa...	Los y las empleadas de esta empresa...
Los adjudicatarios de este concurso	Las y los adjudicatarios de este concurso...

- ✓ También se puede prescindir de los artículos con los sustantivos neutros que incluyan a hombres y mujeres.



Expresión sexista 	Alternativa incluyente 
Los residentes de este municipio...	Residentes de este municipio...

- ✓ Otra fórmula es la sustitución de artículos por cuantificadores como por ejemplo: cada

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



5.5. Uso de las barras

Aunque deben evitarse los dobles mediante barras, son útiles a la hora de ahorrar espacio, sobre todo en el encabezamiento y la firma de documentos administrativos: cartas, instancias, impresos, etc. Su uso se acepta siempre que sea razonable, no como la técnica mayoritaria a utilizar en los documentos, porque se harían ilegibles.

Expresión sexista 	Alternativa incluyente 
El abajo firmante...	El/la abajo firmante...
Los usuarios...	Las/los usuarios...
Sr.	Sr. /Sra.



5.6. Uso de los tratamientos

El tratamiento utilizado para dirigirse a un hombre o a una mujer ha sido tradicionalmente asimétrico, esto es, el tratamiento que se le da siempre a un hombre es de “señor”, sin embargo, se produce asimetría cuando el tratamiento que se le da a una mujer va en función, en algunos casos, de su estado civil al referirse a ella como “señorita” o “señora de...” con el apellido del marido. El tratamiento correcto es de “señor” si nos referimos al hombre y de “señora” si nos referimos a la mujer.



Expresión sexista 	Alternativa incluyente 
La Srta. Gómez	La Sra. Gómez
La Sra. de Gómez	La Sra. (apellido de la mujer)

5.7. Dar nueva redacción a la frase



- ✓ Sustituir construcciones pasivas, que llevan necesariamente un participio, por oraciones en activa.

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



- ✓ Utilización de oraciones impersonales con “se”.

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

- ✓ Uso de perífrasis.



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

- ✓ Uso del sujeto tácito. Se denomina así al sujeto que no aparece expresamente en la oración.



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

5.8. Uso de abstractos y pronombres

Un error común es utilizar los cargos, títulos o profesiones como si todas las personas que las ejercen fueran hombres, ocultando una vez más a las mujeres, una solución sería utilizar el recurso de las palabras abstractas.



Expresión sexista 	Alternativa incluyente 
La titulación de ingeniero...	La titulación de ingeniería...
Los directores de...	Las direcciones de...
Los tutores de...	Las tutorías de...

Cuando no se sabe el sexo de la persona o personas a las que nos referimos un recurso sería utilizar los pronombres “quien” o “quienes”, evitando así utilizar “el, los, aquellos”.

Expresión sexista 	Alternativa incluyente 
El administrador dará...	Quien administre dará...
Los coordinadores pondrán...	Quienes coordinen pondrán...

5.9. Utilización de construcciones metonímicas



Consiste en mencionar la estructura o unidad en lugar de referirnos a la persona concreta que ostenta un cargo en la misma.

Expresión sexista 	Alternativa incluyente 
Se enviará al Director del Centro	Se enviará a la Dirección del Centro
Deberá entregarse una copia al Secretario	Deberá entregarse una copia en Secretaría
Se dará traslado al Jefe de Servicio	Se dará traslado a la Jefatura de Servicio



5.10. Uso de las titulaciones y profesiones

Todo tipo de actividad desempeñada por las mujeres necesita ser nombrada en femenino para visibilizar una realidad social.

Habría que evitar el uso exclusivo del género gramatical femenino para profesiones tradicionalmente asociadas con las mujeres. Un recurso es anteponer la palabra “personal”.

Expresión sexista 	Alternativa incluyente 
Las secretarias	El personal de secretaría

Igualmente se debe evitar el uso exclusivo del masculino para nombres que tienen su correspondiente en femenino, usando los artículos en concordancia al género.

Expresión sexista 	Alternativa incluyente 
La concejal Asunción García	La concejala Asunción García
La jefe de Servicios Múltiples	La jefa de Servicios Múltiples

5.11. Uso de la arroba @

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

6. Recursos según el documento

Instancias y formularios	
Expresión sexista	Alternativa incluyente
El firmante El beneficiario Solicita ser admitido Don El solicitante	El/la firmante La persona beneficiaria Solicita su admisión Don/Doña El/la solicitante
Comunicados internos y circulares	
Expresión sexista	Alternativa incluyente
Los técnicos Los trabajadores El responsable del servicio Los funcionarios Empleados municipales	El personal técnico La plantilla El/la responsable del servicio El funcionariado Personal municipal Empleadas y empleados municipales
Ordenanzas	
Expresión sexista	Alternativa incluyente
El representante legal El titular de la licencia Todos aquellos usuarios Los particulares	El/la representante legal La persona titular de la licencia Todas aquellas personas usuarias Las/os particulares
Notificaciones y certificados	
Expresión sexista	Alternativa incluyente
Se expide a petición del interesado Deberá acudir provisto del DNI	Se expide a petición de la persona interesada Deberá aportar el DNI
Convocatorias	
Expresión sexista	Alternativa incluyente
Estar en posesión del título de Doctor, Licenciado, Diplomado o Graduado No hallarse inhabilitado Estar empadronado en Legarda Estar inscrito como desempleado Firmado: la técnico Relación de aspirantes aprobados	Estar en posesión de Doctorado, Licenciatura, Diplomatura o Grado No hallarse en situación de inhabilitación Acreditar el empadronamiento en Legarda Estar inscrito/a como persona desempleada Firmado: la técnica Relación de aspirantes que han superado el examen

7. Conclusiones

A modo de conclusión, el lenguaje como tal no es sexista, ya que dispone de masculino y femenino, de abstractos, de genéricos, de múltiples recursos para nombrar a todas las personas, pero son éstas, las personas, las que con el uso que hacen del lenguaje, lo convierten en sexista o no.

Así la utilización del lenguaje es fundamental pues condiciona nuestro pensamiento, determinando una visión particular de la sociedad en la que vivimos.

Por esto, es necesario utilizar un lenguaje que visibilice a esta parte de la población que existe, que tiene sus derechos, sus valores, que se ha ganado un lugar en la sociedad hasta ahora oculto. Usar un lenguaje que ni oculte ni denigre a las mujeres, teniendo en cuenta la perspectiva de género, es englobar a todas las personas.

Por eso es tan importante utilizar el lenguaje como un instrumento para alcanzar y conseguir la igualdad de género. Esta herramienta lingüística tiene que servir de elemento integrador de todas las personas, mujeres y hombres, ya que el lenguaje juega un papel decisivo al actuar a la vez como reflejo y modelo de la sociedad.

Con este manual lo que se pretende es ofrecer opciones más óptimas o adecuadas para representar la realidad social actual formada por mujeres y hombres.

8. Bibliografía

- Alario, C.; Bengoechea, M.; Lledó, E.; Vargas, A. [Nombra: La Representación del Femenino y el Masculino en el Lenguaje](#). Madrid: Instituto de la Mujer, 1995.
- Anillo, S.; Bengoechea, M. [Nombra en Red en femenino y masculino](#). Madrid: Instituto de la Mujer, 2006.
- Barreto, C.; Morales, A.; De la Paz Valenzuela, M.; Ugalde, B. [10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje](#). México: “Conapred”, 2009.
- Calero, A. [Análisis y propuestas ante la discriminación sexual en el lenguaje](#). Madrid: Editorial Narcea, 1999.
- Careaga, P. [El libro del buen hablar. Una apuesta por un lenguaje no sexista](#). Madrid: Fundación Mujeres, 2002.
- Gari, A. [Hablamos de salud en femenino y masculino](#). Madrid: Instituto de la Mujer, 2006.
- [Guía sobre estrategias de comunicación incluyente: El género como prioridad](#). Gobierno de Navarra. Instituto Navarro para la Igualdad, 2008.
- Lledó, E. [Las profesiones de la A a la Z](#). Madrid: Instituto de la Mujer, 2006.
- Lledó, E. [Nombrar a las mujeres, describir la realidad: la plenitud del discurso](#). Vitoria-Gasteiz: Ermakunde, 2004.
- Lozano, I. [Lenguaje femenino, lenguaje masculino: ¿condiciona nuestro sexo la forma de hablar?](#). Madrid: Ediciones Minerva, 1995.

- [Manual del Lenguaje Administrativo del Ayuntamiento de Madrid. Técnicas de la Comunicación escrita.](#) Dirección General de Calidad e Innovación del Área de Gobierno de Hacienda y Administración Pública. Ayuntamiento de Madrid y Universidad Rey Juan Carlos. Segunda Edición Revisada, 2008.
- [Manual sobre el uso no sexista del lenguaje administrativo.](#) Concejalía de Acción Social, Mujer y Familia. Ayuntamiento de Valdemoro, 2011.
- Medina, A.M. (Coord); Ayala, M.C.; Guerrero, S.; Medina, A. M. [Manual de Lenguaje Administrativo no Sexista.](#) Málaga: Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer de la Universidad de Málaga, Área de la Mujer del Ayuntamiento de Málaga, 2002.
- Ministerio para las Administraciones Públicas. [Manual de estilo del lenguaje administrativo.](#) Madrid: Ministerio para las Administraciones Públicas, 1990.
- [Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje.](#) Servicio de Lenguas y Documentos de la Unesco.





Ayuntamiento
de **Legarda**