

Construir Igualdad Con Las Palabras



Recomendaciones para un uso
inclusivo del lenguaje



UNIVERSIDAD
PABLO DE
OLAVIDE
SEVILLA

Vicerrectorado de Estudiantes, Cultura y Compromiso Social
Oficina para la Igualdad

CONTENIDO

Introducción	1
¿Por qué es necesario un uso inclusivo del lenguaje?	2
¿Qué dice la normativa?	4
Recomendaciones para construir igualdad con las palabras:	6
- Visibilizar a las mujeres	7
- Hacer un tratamiento igualitario de mujeres y hombres	9
- Eliminar la transmisión de estereotipos de género y las visiones androcéntricas	10
Para saber más	12

INTRODUCCIÓN

La Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, comprometida desde su creación con la promoción de la igualdad, se plantea como objetivo esencial impulsar la perspectiva de género y la cultura de igualdad de oportunidades en la docencia, la investigación y la gestión académica, profundizando en el desarrollo de una política universitaria de igualdad y más concretamente en atención al cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Actualmente y respondiendo a la normativa legislativa citada anteriormente, así como en el marco previsto en la Ley 12/2007 de 26 de noviembre para la Promoción de Igualdad de Género en Andalucía y el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2009-2012, la Oficina para la Igualdad de la UPO, entre sus diferentes objetivos se propone como prioridades la implementación de su I Plan de Igualdad, 2013-2015, resultado del Estudio Diagnóstico de situación de mujeres y hombres de la UPO.

Este Plan de carácter transversal, se está implementando con la participación e implicación de todos los órganos universitarios y sus acciones se desarrollan a través de seis ejes de intervención que facilitan e impulsan cada una de sus acciones.

La utilización de un lenguaje no sexista, que visibilice el papel de las mujeres en el ámbito universitario y en nuestra sociedad en general, es uno de los objetivos prioritarios del I Plan de Igualdad de la UPO (objetivo 3 “eliminar la transmisión de estereotipos de género en la imagen y las distintas formas de comunicación interna y externa de la UPO”).

¿POR QUÉ ES NECESARIO UN USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE?

El lenguaje que utilizamos cada día en nuestra actividad influye poderosamente en las actitudes, comportamientos y percepciones que desplegamos y sobre las que nos formamos. El lenguaje crea y re-crea realidades.

Una institución pública de educación superior no puede, ni en su discurso cotidiano, ni en sus textos normativos, desplegar un lenguaje que discrimine o invisibilice –por acción u omisión- a una parte de la sociedad, y en este caso, a un sector mayoritario de su comunidad, como lo son hace años las mujeres. Sin una universidad realmente igualitaria, integradora y que elimine cualquier vestigio de discriminación es muy difícil conseguir que las personas que se formen en ella salgan con una actitud abierta, respetuosa y no androcéntrica para su quehacer futuro.

El lenguaje sexista es un reflejo de nuestra sociedad androcéntrica, el lenguaje no sexista debería ser la norma, en lugar de la excepción, en nuestros documentos. Citando a Mercedes Bengoechea (Nombra en Red, 2007, p.15), los usos gramaticales predominantes han entroncado la centralidad del varón y del masculino, invisibilizando a las mujeres y lo femenino en el discurso. De este modo, difusamente se ha hecho corresponder simbolismo lingüístico y simbolismo cultural, transmitiendo los valores androcéntricos a través de la lengua.

El lenguaje sexista construye, refleja y perpetúa un pensamiento y una forma de trato sexista y discriminatorio, contribuye a transmitir una ideología y unas relaciones de poder patriarcales. La “mal llamada” en este caso economía del lenguaje sólo refleja aquí el androcentrismo lingüístico, que confunde lo masculino con lo universal y una escasa voluntad de cambio.

Como señala el Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo (Aprobado por la decisión del Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad de 13 de febrero de 2008), el uso de un lenguaje no sexista va más allá de la corrección política.

En esta Universidad hay una intención clara de que las relaciones y la enseñanza que se establecen vayan en un sentido igualitario, pero falta reflexión, formación, instrumentos y análisis para provocar cambios y erradicar las discriminaciones que por acción u omisión puedan producirse a través del lenguaje, aún con involuntariedad.

Desde la Oficina para la Igualdad del Vicerrectorado de Estudiantes, Cultura y Compromiso Social de la UPO, se vienen desarrollando distintas acciones con el objetivo de formar y sensibilizar a las personas que componen la comunidad universitaria (estudiantes, PDI, y PAS) sobre el uso de un lenguaje inclusivo, en el marco del I Plan de Igualdad de la UPO 2013-2015. Y en esta línea de trabajo, se presentan estas recomendaciones prácticas para lograr que se generalice el uso no sexista del lenguaje en toda la comunidad universitaria.

Mis más sinceros agradecimientos por su trabajo, implicación y participación en la elaboración de estas recomendaciones, a las estudiantes del Grado en Trabajo Social y del Máster de Género e Igualdad de la UPO, Sandra Tatay Rasero, Rita María Jiménez Montes y Chiara Santoro.

Candelaria Terceño Solozano. Responsable de la Coordinación Técnica de la Oficina para la Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla.

¿Qué dice la norma?

La necesidad de utilizar un lenguaje no sexista

La necesidad de utilizar un lenguaje no sexista por parte de los poderes públicos y las distintas administraciones ha sido acordada en instrumentos jurídicos tanto nacionales como internacionales, con el objetivo de conseguir una representación adecuada de mujeres y hombres.

En el ámbito internacional destacan específicamente sobre un uso no sexista del lenguaje: la Resolución 14.1 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su XXIV reunión, apartado 1 del párrafo 2 (1987); la Resolución 109 aprobada por la conferencia General de la UNESCO en su XXV reunión, párrafo 3, 1989; y la Recomendación, de 21 de febrero, de 1990, sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje, aprobada por el Consejo Ministerial Europeo.

En nuestro país estas recomendaciones internacionales serán incorporadas en el Plan para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, aprobada por el Consejo Ministerial en septiembre de 1987, con una vigencia de dos años (1988-1990).

El texto dice, específicamente. “Se incluirá, por ello, en el proceso de renovación del lenguaje administrativo que se está realizando, el control y eliminación, en su caso, de este tipo de discriminaciones en las circulares, impresos y formularios utilizados por la Administración”.

A esta primera norma le seguirán otras, destacando por ser pionera en este campo, la Orden Ministerial de 22 de marzo de 1995 (BOE, Nº 74, de 28 de marzo), por la que se establece la adecuación de los títulos académicos oficiales en función de quienes lo soliciten sean mujeres u hombres. Además, desde hace años, distintas instituciones tanto estatales como autonómicas y locales están llevando a cabo políticas públicas específicas para promover un uso no sexista del lenguaje, lo que se refleja en los documentos y normativa que producen.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dedica el Título II a las políticas públicas de igualdad, viene a regular en su artículo 14.11, como criterio general de actuación de todos los poderes públicos (ejecutivo-Gobierno-, legislativo-Las Cortes Generales- y judicial-Consejo General del Poder Judicial-), la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y en su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece en su artículo 9 “Lenguaje no sexista e imagen pública”, que la Administración de la Junta de Andalucía garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas.

Señalar que el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género, en su artículo 5 “Contenido mínimo del informe”, señala en el apartado 2, la necesidad de revisar el lenguaje del proyecto para evitar sesgos sexistas, como una de las obligaciones que deben incluirse en este tipo de informes que deben acompañar a las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, incluida la universitaria.

Finalmente, en nuestra universidad se pone de manifiesto la importancia de un uso no sexista del lenguaje tanto en el Reglamento sobre Procedimiento de Elaboración y Publicidad de Disposiciones de carácter general de los órganos de gobierno, en su artículo 6, como en lo dispuesto en el Plan de Igualdad (2013/2015) en su objetivo 3 “Eliminar la transmisión de estereotipos de género en la imagen y las distintas formas de comunicación interna y externa de la UPO”.

Recomendaciones para construir igualdad con las palabras.

Construir igualdad con las palabras, significa imaginar nuevas formas para el cambio.

Existen multitud de posibilidades, para utilizar un lenguaje no sexista.

Se trata de aprender a:

- ◊ **Visibilizar a las mujeres**
- ◊ **Hacer un tratamiento igualitario de mujeres y hombres**
- ◊ **Eliminar la transmisión de estereotipos de género**

- **Visibilizar a las mujeres,**
en los espacios/roles/funciones típicamente asociados a los hombres,
evitando cualquier posición androcéntrica.

RECOMENDACIONES	USO HABITUAL	USO NO SEXISTA
Utilizar simétricamente el femenino y el masculino en las formas de tratamiento, sin mencionar innecesariamente su relación de parentesco	El señor García y su esposa	El Señor García y la Señora López
	Benito Pérez Galdós y la Pardo Bazán	Benito Pérez Galdós y Emilia Pardo Bazán
	El señor García y la Srta. María	El Señor García y la Señora María
Utilizar el femenino para cargos y profesiones	El Vicerrector	La Vicerrectora o el Vicerrector
	El Decano	El Decano o la Decana
	El Rector	La Rectora o el Rector
	Director de tesis	Director o Directora de tesis
	Presidente	Presidenta o Presidente
	Catedrático	Catedrática / Catedrático
	Profesor titular	Profesor o Profesora Titular

RECOMENDACIONES

Evitar el uso del género gramatical masculino para hacer referencia tanto a mujeres como a hombres

USO HABITUAL

Los alumnos

El interesado

El solicitante

Los administrativos

Ser español

Los Investigadores

Los discapacitados

Los trabajadores

El responsable

Los funcionarios

Los becarios

USO NO SEXISTA

Las y los estudiantes; el alumnado

La persona interesada

La/ el solicitante; la persona solicitante

El personal administrativo; el personal de administración; los/las administrativos/as

Tener nacionalidad española; ser español o española

Las investigadoras y los investigadores; personal investigador

Las personas con discapacidad

Las trabajadoras y los trabajadores

La persona responsable

El personal funcionario

Los becarios y/o becarias

∂ **Hacer un tratamiento igualitario de mujeres y hombres,**
para inclusión real, haciendo referencia directa, a todas las personas

RECOMENDACIONES	USO HABITUAL	USO NO SEXISTA
Es aconsejable elegir un sustantivo genérico para evitar el uso excesivo de barras, arrobas y otras fórmulas	Los/las investigadores/as	El personal investigador
	El Director/a	La Dirección
	Los/las profesores/as y los/las alumnos/as	El profesorado y el alumnado
Alternar el orden de procedencia en el caso del uso de la doble fórmula	Los hombres y las mujeres	Las mujeres y los hombres; los hombres y las mujeres
Omisión de referencia directa al sujeto que provoquen ambigüedad	Los beneficiarios de la beca	Se beneficiaran de la beca; quienes se beneficien de la beca
	El alumno deberá contestar	Se deberá contestar
Omisión o sustitución de pronombres o artículos	Los titulares de las plazas	Titulares de las plazas
	Los participantes	Quienes participan

- **Eliminar la transmisión de estereotipos de género**, que refuerzan una visión diferencial y excluyente de hombres y mujeres, acentuando la discriminación

RECOMENDACIONES	USO HABITUAL	USO NO SEXISTA
Evitar de remarcar la transmisión de estereotipos de género a través del uso preferencial de la fórmula en masculino o femenino para indicar un puesto.	La secretaria (para hacer referencia a una persona que se ocupa de mansiones administrativas)	La/el secretaria/o (para designar altos cargos)
	El secretario (para designar altos cargos)	Administrativo/administrativa (para designar los puestos subalterno)
Evitar de convertir al género femenino en un grupo homogéneo mediante “las mujeres” o “femeninas”	Las mujeres investigadoras	Las investigadoras
	Las mujeres científicas	Las científicas
Evita de usar la palabra hombres para representar la humanidad	Hombres de letras/de ciencias	Las mujeres y los hombres de ciencias; la comunidad científica

NORMAS DE ESTILO

1. Denominar las titulaciones en femenino.

Doctora

Graduada

2. Concordar el determinante con el sustantivo más cercano.

Las y los estudiantes seleccionados

Las profesoras y los profesores no asociados

3. Cuando citamos parte de una ley o un reglamento el mejor recurso es entrecomillar, se acude a la palabra exacta usada por la legislación.

“El Estatuto de los trabajadores”

4. Al nombrar a mujeres y a hombres, alterna a unas y otros en tu orden de precedencia.

Las mujeres y los hombres; los hombres y las mujeres

5. No deberán ser utilizados signos de arrobas para designar masculinos y femenino, en cuanto impronunciable.

Para saber más:

Oficina para la Igualdad de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla

http://www.upo.es/upsc/igualdad/construir_igualdad/index.jsp

VV.AA. (NOMBRA). 1995. “El sexismo en el lenguaje”, análisis monográfico en la revista Mujeres, Madrid: Instituto de la Mujer, 18, separata: 1-46.

Bengoechea, Mercedes. 2008. “Lo femenino en la lengua: sociedad, cambio y resistencia normativa. Estado de la cuestión”. Lenguaje y Textos 27, julio 2008: 37-68.

Instituto Canario de la Mujer. 2010. Guía Sobre Recursos Existentes sobre Lenguaje No Sexista. <http://ow.ly/JjdcB>

Instituto Andaluz de la Mujer. 2006. Manual de Lenguaje administrativo no sexista. <http://ow.ly/JjdnX>

VV.AA. (NOMBRA). 1995. Nombra en femenino y en masculino (Madrid: Instituto de la Mujer) <http://ow.ly/Jj8zO>

Organización de las Naciones Unidas. 1989. Acta de la Conferencia General. <http://ow.ly/JjdtD>

**UNIVERSIDAD PABLO DE
OLAVIDE DE SEVILLA.**

OFICINA PARA LA IGUALDAD.

**Recomendaciones para un uso inclusivo
del lenguaje. 2014/2015**