

MANUAL PARA LA UTILIZACIÓN DE UN LENGUAJE INCLUSIVO

CONSEJO LOCAL POR LA IGUALDAD CAUDETE

INTRODUCCIÓN

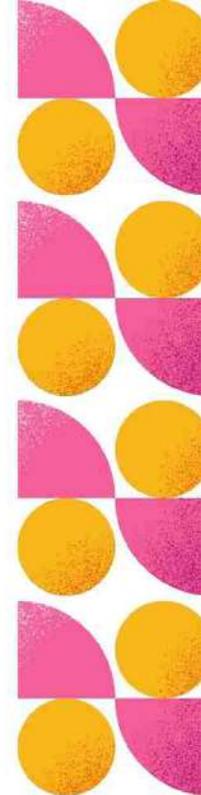
La lengua crea el mundo a través de lo que nos muestra y nos enseña, pero también a través de lo que oculta e invisibiliza. Una de las manifestaciones más notables es la ocultación de la mujer en el lenguaje. Y precisamente, en la formación del pensamiento de una sociedad, es el lenguaje el elemento que más influye. Por tanto, estaremos lejos de conseguir una sociedad igualitaria si seguimos silenciando a las mujeres en nuestra habla cotidiana.

A través de la lengua se nos transmiten valores. El uso del masculino genérico produce ambigüedades que pueden dar lugar a la discriminación y la ocultación de la mujer.

Este manual surge como acción positiva dentro de las acciones a favor de la igualdad que se promueven desde el Consejo Local por la Igualdad de Caudete, aportando soluciones inclusivas que engloban a la totalidad de la población.

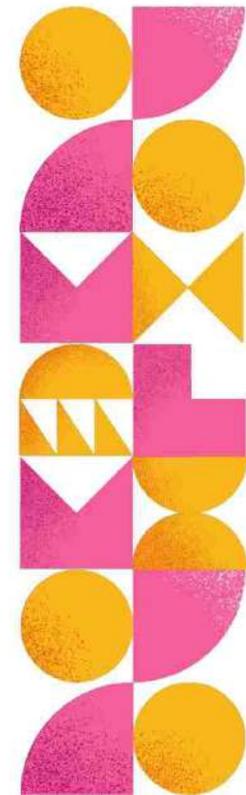
Para ello, se señalan los usos que no son inclusivos a través de los ejemplos analizados en los organismos y entidades municipales, ofreciendo alternativas con una mirada de género que visibilizan a las mujeres, haciendo que su presencia se haga viva y evidente, ya que lo que *"no se nombra, no existe"*.

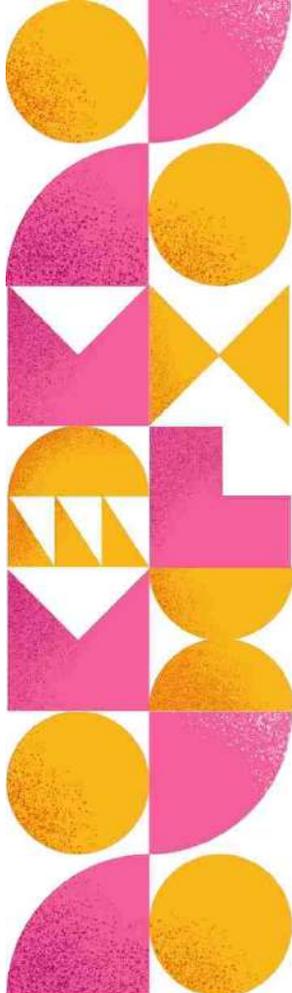
Un lenguaje inclusivo muestra la realidad de un mundo para mujeres y hombres, señalando sin equívocos, que las unas y los otros conforman la ciudadanía. Favorece que no se perpetúen estereotipos, que se nombre a las mujeres y a los hombres, y que se rompa con la invisibilidad y los prejuicios que han silenciado a las mujeres.



OBJETIVOS DEL MANUAL

-  Procurar que la comunicación emitida en Caudete se corresponda con el Principio de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
-  Promover la visibilización de las mujeres por medio de todos los mecanismos que ofrece la lengua evitando la utilización del género gramatical masculino como genérico, sobre todo en aquellos ámbitos en los que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas.
-  Representar tanto a mujeres como a hombres en toda su diversidad, evitando los estereotipos asociados y mostrando las capacidades humanas sin atribuir las a un sexo en concreto.
-  Fomentar el empleo de fórmulas de tratamiento y de cortesía que sean simétricas evitando aquellas que inciden en un estado de dependencia de la mujer respecto al hombre.
-  Sensibilizar en el uso de las profesiones en femenino haciendo visible la existencia de la mujer en el mundo laboral reconociendo su participación y su protagonismo.
-  Facilitar una herramienta de consulta y de aprendizaje, mediante una serie de pautas y fórmulas para un uso inclusivo del lenguaje.





Un lenguaje inclusivo es aquel que no oculta, ni jerarquiza, ni excluye, ni valora más a una parte sobre otra. Es decir, un lenguaje que debe evitar expresiones que ridiculicen o minusvaloren a un grupo de personas, y que contribuya a mostrar la realidad social tal cual es.

- Incluye y hace visibles a todas las personas**
- Valora por igual.**
- Da la palabra a todas las personas.**
- No nos confunde con su mensaje.**

EL LENGUAJE Y SU RELACIÓN CON LA DESIGUALDAD ENTRE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES

Las diferencias biológicas, propias de individuos sexuados diferentes, se han proyectado en desigualdades sociales y culturales mediante la adscripción de las personas de uno y otro sexo a roles de género estereotipados y de desigual valor para nuestra sociedad y nuestro sistema de relaciones de poder. Perduran en nuestros días discriminaciones por razón de género que continúan consolidando una realidad desigual en femenino y en masculino.

Usar un lenguaje inclusivo 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.**

Con un uso inclusivo de la lengua crearemos referentes para otras mujeres, niñas y jóvenes que han crecido desconociendo a sus antecesoras en la historia, la literatura, la ciencia, el arte, la política, la empresa, el deporte, del mismo modo que contribuiremos a dar una imagen de las mujeres, como sujetos de derecho y creadoras de riqueza intelectual, con opciones profesionales, académicas, privadas y públicas.

Por todo lo expuesto se hace imprescindible un análisis crítico del lenguaje desde una perspectiva de género, que genere propuestas metodológicas para la adaptación de la representación de hombres y mujeres a la realidad con las identidades actuales.

SOCIALIZACIÓN IGUALITARIA

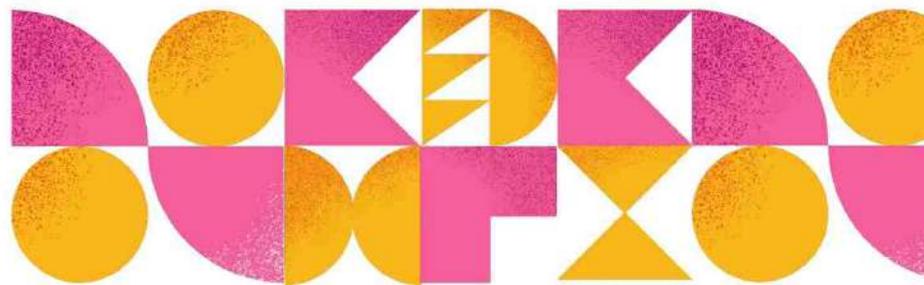


¿POR QUÉ DEBEMOS USAR UN LENGUAJE INCLUSIVO?

La utilización de este lenguaje aumenta la calidad de los resultados del discurso. Esto es así, porque con la utilización de este lenguaje estaremos realizando textos que reflejan mejor la realidad de lo que queremos explicar y nos permiten una comunicación mejor y más concreta de lo que queremos transmitir.

Debemos poner en marcha acciones para identificar los fallos que existen en nuestra forma de presentar la realidad que:

-  Otorga invisibilidad a las mujeres.
-  Omite y relega a las mujeres.
-  Omite la experiencia de las mujeres en el discurso, la comunicación social y la representación simbólica.
-  Atenta contra los valores de la sociedad democrática.
-  Es incapaz de cumplir con el fin de la comunicación, al no poder representar pariamente, todo el acervo de presencia de mujeres en la sociedad y la cultura.



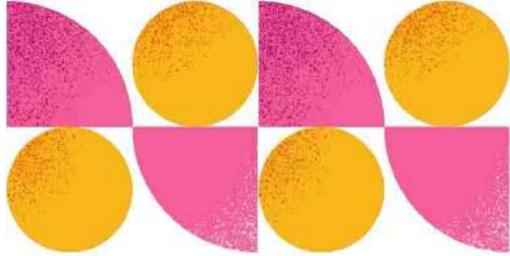


¿QUÉ RELACIÓN TIENE EL LENGUAJE CON LA DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES?

Las desigualdades entre hombres y mujeres que existen en nuestra sociedad se reflejan en el lenguaje, puesto que éste se construye en función de un sistema de valores y relaciones sociales de poder que proyecta y transmite este sistema, así como las relaciones estereotipadas, incluso mucho después de que desaparezcan o se transformen algunos fenómenos sociales o culturales.

Las lenguas son sistemas de comunicación creados por los seres humanos, que únicamente pueden entenderse en el contexto social en el que se han desarrollado. Por ello, en aquellas sociedades en las que existen desigualdades entre hombres y mujeres, la lengua hace un distinto tratamiento de las personas según su sexo.

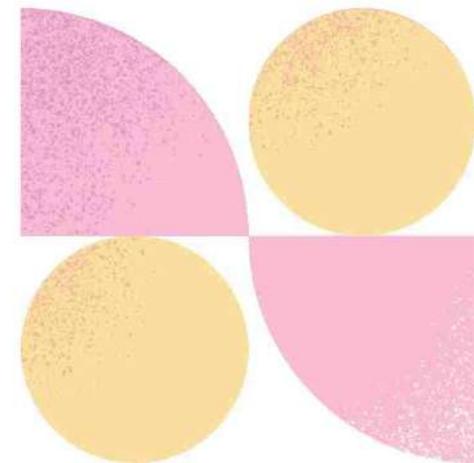
Por otro lado, hay que tener en cuenta que las lenguas no se limitan a ser un simple espejo que nos devuelve la realidad de nuestro rostro, sino que, además, pueden llevarnos a formar una percepción del mundo determinada o a que nuestra percepción se oriente de una determinada manera.



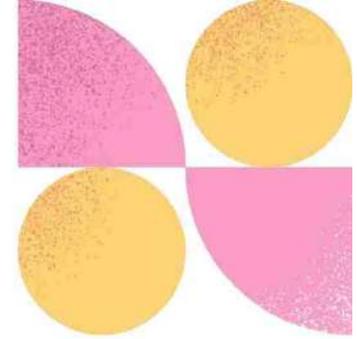
Para evitar esta situación se han puesto en marcha multitud de normativas y leyes que lo que pretenden es acabar con la discriminación hacia las mujeres. A través de esta normativa se fomenta la necesidad de realizar un análisis crítico del lenguaje, así como de la concepción androcéntrica de la realidad, desde la perspectiva de género. El objetivo de este análisis será la generación de metodologías para la adaptación de la presentación de los hombres y las mujeres a la realidad actual.

Pero este análisis del lenguaje tiene que producirse no sólo porque así se establezca en la normativa, sino porque la incorporación de las mujeres a todos los ámbitos de la vida exige que la lengua refleje esta nueva situación social.

Así, podemos decir que el lenguaje no es solo un transmisor de desigualdades entre hombres y mujeres, sino la clave para el fomento de esta igualdad y por esa razón, debe ser una prioridad para las distintas administraciones.



MARCO NORMATIVO



NACIONES UNIDAS

- Declaración de Pekín y Plataforma para la acción. IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, Pekín, septiembre 1996.

UNESCO

- Conferencia General, 24ª Reunión, 1987. Resolución 14.1, aptdo. 1), párrafo 2) sobre “adoptar, en la redacción de todos los documentos de trabajo de la Organización, una política encaminada a evitar, en la medida de lo posible, el empleo de términos que se refieren explícita o implícitamente a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas a favor de la mujer”.
- Conferencia General, 25ª Reunión, 1989. Resolución 109, parte dispositiva, párrafo 3, b) sobre “seguir elaborando directrices sobre el empleo de un vocabulario que se refiera explícitamente a la mujer, y promover su utilización en los Estados Miembros”; y c) “velar por el respeto de esas directrices en todas las comunicaciones, publicaciones y documentos de la Organización”.

FOROS Y ORGANIZACIONES INTERNACIONALES

- Conferencia Mundial sobre derechos humanos organizada por Naciones Unidas en Viena en junio de 1993, el Foro de las Organizaciones No Gubernamentales (que reúne a más de mil) adoptó una recomendación que llamaba a eliminar cualquier parcialidad a favor de uno u otro sexo y a sustituir “derechos del hombre” por “derechos humanos” o “derechos de las personas”.

PARLAMENTO EUROPEO

- Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, 28 de enero de 2003. Opinión dirigida a la Comisión de Cultura, Juventud, Educación, Medios de Comunicación y Deporte, sobre la comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones sobre una estrategia de información y comunicación para la Unión Europea (COM -2002- 350- C5-0506/2002-2002/2205 -INI-), en relación con la utilización de un lenguaje no sexista en las comunicaciones de la Unión Europea.**

COMISIÓN EUROPEA

- Resolución de 3 de junio de 1985 de la Comisión sobre Igualdad de Oportunidades entre chicas y chicos en Educación.**
- Comunicación de la Comisión al Consejo (20 diciembre 1985) sobre un programa comunitario a largo plazo para la promoción de la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (1986-1990).**
- Programas de Acción Comunitarios para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (1981-2005).**

CONSEJO DE EUROPA

- Comité para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (CAHFM): 2ª Reunión (7-10 febrero 1984). Aspectos relacionados con el lenguaje. Recomendación R (90) 4, de 21 de febrero de 1990, del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje, adoptada en la 434ª reunión de Delegados de Ministros (1991), Estrasburgo, Consejo de Europa, Servicio de Edición y Documentación. La recomendación insta a los Estados miembros a actuar sobre la eliminación del sexismo en el idioma.**



MINISTERIO DE JUSTICIA

- / El Real Decreto 762/1993 establece pautas en relación con el Registro Civil y la discriminación lingüística en textos y formularios oficiales, autorizando la modificación en el orden de los apellidos paterno y materno.**
- / Ley 40/1999, de 5 de noviembre, sobre nombre y apellidos y el orden de los mismos. El apellido de la madre puede anteponerse al del padre. Sesión de 9 de febrero de 2005 del Pleno del Consejo General del Poder Judicial. Acuerdo de crear la “Comisión para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Judicatura”, entre cuyos objetivos figura el “uso no sexista del lenguaje en la documentación administrativa”.**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA

- / Recomendaciones para el uso no sexista de la Lengua (1988).**
- / Real Decreto 733/1995, de 5 de mayo, por el que se aprueban las Normas reguladoras de la expedición de títulos académicos y profesionales correspondientes a las enseñanzas establecidas por la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (BOE 131, de 02.06.1995)**
- / Orden de 22 de marzo de 1995, por la que se adecúa la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan (BOE 28.03.95).**
- / Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. Art. 16. Principios generales. m) Desarrollar (...) una actitud contraria a la violencia, a los prejuicios de cualquier tipo y a los estereotipos sexistas. Art. 23. Objetivos. c) Valorar y respetar la diferencia de sexos y la igualdad de derechos y oportunidades entre ellos. Rechazar los estereotipos que supongan discriminación entre hombres y mujeres.**

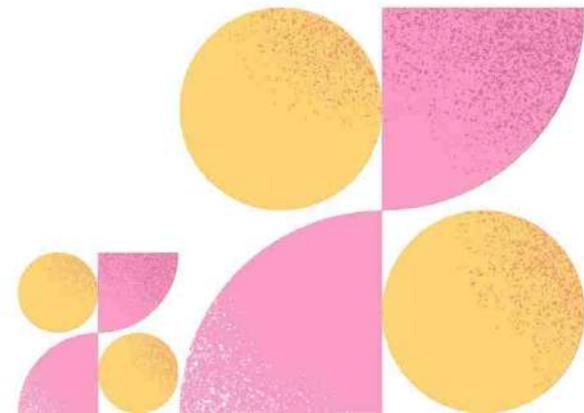


INSTITUTO DE LA MUJER

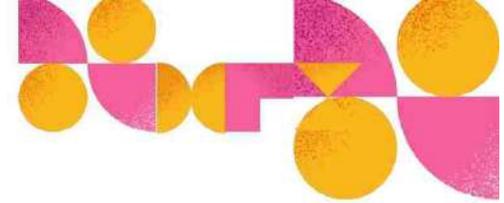
- / Comisión Asesora sobre Lenguaje (Comisión NOMBRA). La Comisión Nombra, constituida en 1994 por lingüistas para asesorar al Instituto de la Mujer en materia de lenguaje sexista, realizó una revisión sistemática del DRAE de cara a la edición de 2000. En 1995 se publicó el texto “Estudio y Recomendaciones para un Uso no Sexista del Lenguaje”.**
- / Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.**
- / IV Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, 2003-2006), Objetivo 6.1. Actuación 6.1.6: “Promover instrumentos para la corrección del lenguaje sexista y elaborar propuestas para las nuevas ediciones del DRAE”.**
- / Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA

- / Ley / 2010 de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombre de Castilla La Mancha (Artículo 4.g).**



ERRORES MÁS FRECUENTES DE NUESTRO LENGUAJE



L Uso del género masculino como genérico, puesto que excluye a las mujeres y las invisibilizan. Hay que evitar la práctica del androcentrismo, es decir, la utilización del falso genérico que excluye a las mujeres: “Los directivos de las diferentes empresas de la zona están jugando un partido de fútbol”, “El hombre ha conseguido.....”.

L Presentar a la mujer a través de expresiones verbales que dan una idea de minorización de la mujer respecto al hombre relacionándolas únicamente con valores de debilidad, complemento y dependencia y no como personas activas e independientes conscientes de su propia vida y derechos: “La señora de García presenció el desfile”, “La separada” “La criada”

Utilizar diferentes tratamientos para cada sexo:

Hombres: “Señor”

Mujeres: “Señora o señorita”.

L Resaltar las cualidades intelectuales de los hombres y las cualidades estéticas de las mujeres: “Las concejalas, elegantemente vestidas, posaron para la foto”.

L Hacer un uso del género femenino para descalificar y hacer alusiones peyorativas a las mujeres o a los valores, comportamientos y actitudes que se les asignan: “Llora como una mujer”.

L Cometer faltas de concordancia de género gramatical, por no utilizar el femenino de determinadas profesiones y cargos: “La arquitecto”. “La ingeniero”

Todas las entidades y organizaciones 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 que oculte o discrimine a algunos de los dos sexos, puede contribuir al trato discriminatorio de uno de los dos sexos.

A lo largo de este manual estamos observando que una de las causas de la discriminación social es la causa de la discriminación lingüística. Por ello, parecería lógico pensar que si las desigualdades sociales van desapareciendo, también desaparecerán en la lengua. Pero esto desgraciadamente no siempre es así. Si las entidades públicas, los medios de comunicación y todas las plataformas con influencia sobre la ciudadanía no reflexionan sobre el lenguaje y no toman conciencia de que los cambios también deben reflejarse en el idioma, este puede quedar anquilosado y se seguirán perpetuando así las fórmulas heredadas.

USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE





RECOMENDACIONES AL USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA E INCLUSIVO

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.

ELUDIR EL USO DEL MASCULINO GENÉRICO

El masculino genérico se puede evitar de las siguientes formas:

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

Ejemplos:

“El que acepte la propuesta deberá firmar” *por* “Quien acepte la propuesta deberá firmar”.

“Todos deben firmar la propuesta” *por* “Se debe firmar la propuesta”.

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

Ejemplo:

“El documento del personal recoge las obligaciones de los mismos” *por* “El documento del personal explica sus obligaciones”

OMITIR EL USO DETERMINANTES Y PRONOMBRES

Para no caer en la utilización de un lenguaje sexista se debe eludir el uso de los determinantes y pronombres con una marca de género. Para ello se pueden utilizar las siguientes posibilidades:

- Omitir el determinante ante sustantivos de forma única.
“Los trabajadores asistieron a la manifestación” *por*
“La plantilla asistió a la manifestación”.
- Recurrir a pronombres sin marca de género (quien, quienes)
“Los que vayan a la excursión deben decirlo con tiempo” *por*
“Quienes vayan a la excursión deben decirlo con tiempo”
- Sustituir los determinantes por otros sin marca (cada, cualquier)
“Los demandantes deben hablar con la persona indicada” *por*
“Cada demandante debe hablar con la persona indicada”
- Eludir el sujeto, sustituyéndolo por “se”
“Todos deberán cumplimentar las fichas antes del día 5” *por*
“Se cumplimentará las fichas antes del día 5”
- Eludir el sujeto, sustituyéndolo por “formas personales del verbo”
“Todos deberán cumplimentar las fichas antes del día 5” *por*
“Cumplimenten las fichas antes del día 5”





Eludir el sujeto, sustituyéndolo por “formas no personales del verbo”

“Todos deberán cumplimentar las fichas antes del día 5” *por*
“A cumplimentar”

USO GENÉRICO REALES

Utilizar nombres genéricos, ya sean masculinos o femeninos que hacen referencia a hombres y mujeres tales como:

SUSTANTIVOS GENÉRICOS

Se refieren a ambos sexos, independientemente de su género.

Cónyuge, persona, personaje, ser, víctima, etc.

SUSTANTIVOS COLECTIVOS

Designan en general a un conjunto de entidades.

Adolescencia, alumnado, ciudadanía, clase, descendencia, electorado, familia, funcionariado, humanidad, plantilla, población, profesorado, vecindario, etc.

SUSTANTIVOS ABSTRACTOS

Hacen referencia al cargo, profesión o titulación.

Administración, alcaldía, asesoría, coordinación, delegación, dirección, intervención, inspección, jefatura, judicatura, presidencia, secretaría, tesorería, tutoría, etc.



PERÍFRASIS Y GIROS

Se utilizan cuando no disponemos de genéricos.

Las personas interesadas, las personas mayores, la clase política, la corporación municipal, la población caudetana, el pueblo de Caudete, la parte demandante, etc.

Además, con esta fórmula se evitan las repeticiones innecesarias y se construyen textos más legibles:

“Todos los funcionarios y funcionarias del servicio hicieron huelga” *por*
“Todo el funcionariado hizo huelga”

“Las normas se establecieron para todos y todas los trabajadores y trabajadoras de la fábrica” *por* “Las normas se establecieron para el personal de la fábrica”

FOMENTAR EL USO DE LA FEMINIZACIÓN DE LOS TÉRMINOS

La gramática española recoge procedimientos adecuados con el fin de feminizar los oficios, cargos y las profesiones. Así, la regla general, siguiendo la tendencia general del castellano sería, la reflejada en la siguiente tabla:



Terminados en -o para masculino ➔ **Terminados en -a para femenino**
 Ejemplo: técnico, administrativo, psicólogo Ejemplo: técnica, administrativa, psicóloga

Terminados en -o r para masculino. ➔ **Terminados en -ora para femenino**
 Ejemplo: inspector, asesor Ejemplo: inspectora, asesora.

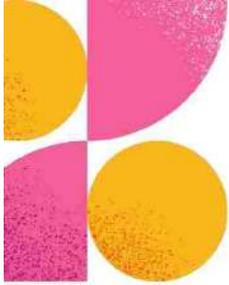
Terminados en -ero para masculino ➔ **Terminados en -era para femenino**
 Ejemplo: camarero, banquero, cartero Ejemplo: camarera, banquera, cartera

Terminados en -ario para masculino ➔ **Terminados en -aria para femenino**
 Ejemplo: funcionario, empresario Ejemplo: funcionaria, empresaria

No obstante, existen otros nombres de cargos, profesiones y oficios que han seguido una tendencia irregular tal y como se observa en la siguiente tabla:

| MASCULINO | FEMENINO | IGUAL PARA AMBOS |
|--|--|--|
| Terminados en -ente Ejemplo: presidente, dependiente | Terminados en -enta Ejemplo: presidenta, dependiente | El agente - La agente |
| Terminados en -ante Excepción: Gobernante | Terminados en -ante Excepción: Gobernanta | El delineante - La delineante El cantante - La cantante |
| Terminados en -isto Excepción: Modisto | Terminados en -ista | El periodista - La periodista El dentista - La dentista |
| Terminados en -ta y -tra | Terminados en -ta y -tra | El terapeuta - La terapeuta El psiquiatra - La psiquiatra |
| Terminados en -l Excepción: Concejal, oficial | Terminados en -l Excepción: Concejala, oficiala | El albañil - La albañil El fiscal - La fiscal |
| Terminados en -e y ez Ejemplo: Alcalde, juez | Terminados en -e y ez Ejemplo: Alcaldesa, jueza | El conserje - La conserje |





USO DE LOS CARGOS, PUESTOS DE REPRESENTACIÓN O RESPONSABILIDAD

Hay que evitar la construcción gramatical masculina de los cargos públicos, instituciones unipersonales y órganos colegiados que son muy comunes en nuestra lengua. Nuestro idioma dispone de mecanismos suficientes para llevar a cabo esta tarea.



Ejemplos:

“Colegio Oficial de Abogados” *por* “Colegio Oficial de Abogados y Abogadas o Colegio Oficial de la Abogacía”

“El Concejal” *por* “El Concejal ó La Concejala”(según de quién hablemos).

EVITAR DUALES APARENTES Y VOCABLOS OCUPADOS

La utilización de determinados pares de palabras puede generar disimetría, según se apliquen a hombres o a mujeres. En este sentido, debemos prestar especial atención a los términos denominados “duales aparentes”, puesto que cambian claramente de significado según se refieran a un sexo u otro. Pares que se refieren a tratamiento, cargos o profesiones. En éstos la forma masculina indica cierto rango superior con respecto a la femenina.



Ejemplos:

“El Secretario (designa a un alto cargo)” *por* “La Secretaria”
(persona que desempeña funciones administrativas)

“EL Gobernante” (designa al hombre que tiene funciones de mando) *por*
“La Gobernanta”(es la mujer encargada de la administración de una casa).

USO DE DOBLES FORMAS

Con el fin de no invisibilizar y ocultar a las mujeres, éstas deben ser nombradas a pesar que el texto pueda hacerse pesado y repetitivo, puesto que esta es la única forma de expresar las ideas de manera clara. Si bien es cierto que esta es una fórmula que debe ser evitada en determinadas ocasiones se hace imprescindible. Además la alternancia del masculino y el femenino debe llevarse a cabo a lo largo del texto, puesto que no existe ninguna norma que haga prevalecer el masculino al femenino.



Ejemplo:

“Se necesita vendedor” *por* “ Se necesita vendedor o vendedora”

“Se llamó el educador” *por* “Se llamó a la educadora o al educador”

USO DE LOS ARTÍCULOS

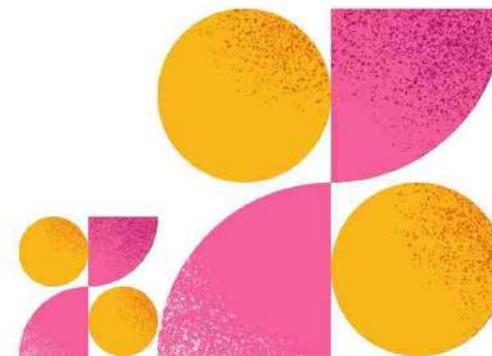
Se puede sustituir el masculino pretendidamente genérico por los dos artículos y una de las formas.

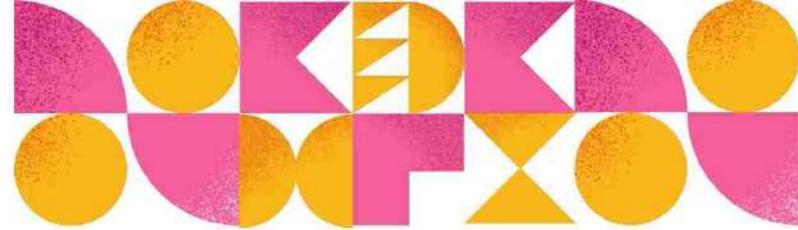


Ejemplo:

“Los niños salieron al recreo” *por* “ Los y las niñas salieron al recreo”

“Los asistentes a la reunión protestaron conjuntamente” *por* “Los y las asistentes a la reunión protestaron conjuntamente”





USO DE LA BARRA (/), GUIÓN (-) O PARÉNTESIS (O/A)

Puede ser un recurso muy adecuado para utilizar en los documentos administrativos tales como formularios, fichas, impresos de solicitud, etc. Siempre que utilicemos barras, guiones o paréntesis, debemos hacerlo en todo el documento.



Ejemplo:

D/D^a..... Interesado/a.....
Destinatario/a..... Tutor/a

Cabe señalar que en los documentos abiertos (formularios, instancias, solicitudes, certificaciones) que habrán de cumplimentarse con posterioridad, se recomienda nombrar a los dos sexos con barras, aunque resulte reiterativo.



Ejemplo:

D/D^acontratado/a como vigilante ó D/D^a con contrato como vigilante

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 en la Administración Pública, puesto que la alternativa al lenguaje tiene que pasar por alguno de los otros recursos mencionados anteriormente.

USO DE LOS TRATAMIENTOS

Es necesario hacer un uso simétrico en el tratamiento que se le da a los hombres y las mujeres en los documentos y evitar las discriminaciones.



Ejemplos:

Don + nombre completo.....Doña + nombre completo.

D + nombre completo.....D^a + nombre completo.

Señor + primer apellido.....Señora + primer apellido.

FEMINIZAR OFICIOS, PROFESIONES Y CARGOS

Como norma general se debe emplear el género femenino o masculino según el sexo de la persona que desempeñe el cargo, oficio o profesión al que nos estemos refiriendo recurriendo a las diferentes posibilidades que ofrece nuestro sistema lingüístico. Además, los títulos deben adecuarse al sexo de las personas que los obtengan tal y como lo recoge la Orden de 22 de marzo de 1995 del Ministerio de Educación y Ciencia, de la misma manera que la denominación de Grado y Doctorado en base al RD 1393/2007 de 29 de octubre.

EVITAR CITAR A LAS MUJERES COMO CATEGORÍA DIFERENTE

No nombrar a las mujeres como una categoría distinta a menos que queramos referirnos a ellas de una forma específica. Las mujeres no son un colectivo, representan a más del 50% de la población.



Ejemplos:

“Se convocan subvenciones para niños, mayores, jóvenes y mujeres” *por*

“Se convocan subvenciones para la infancia, mayores y juventud”

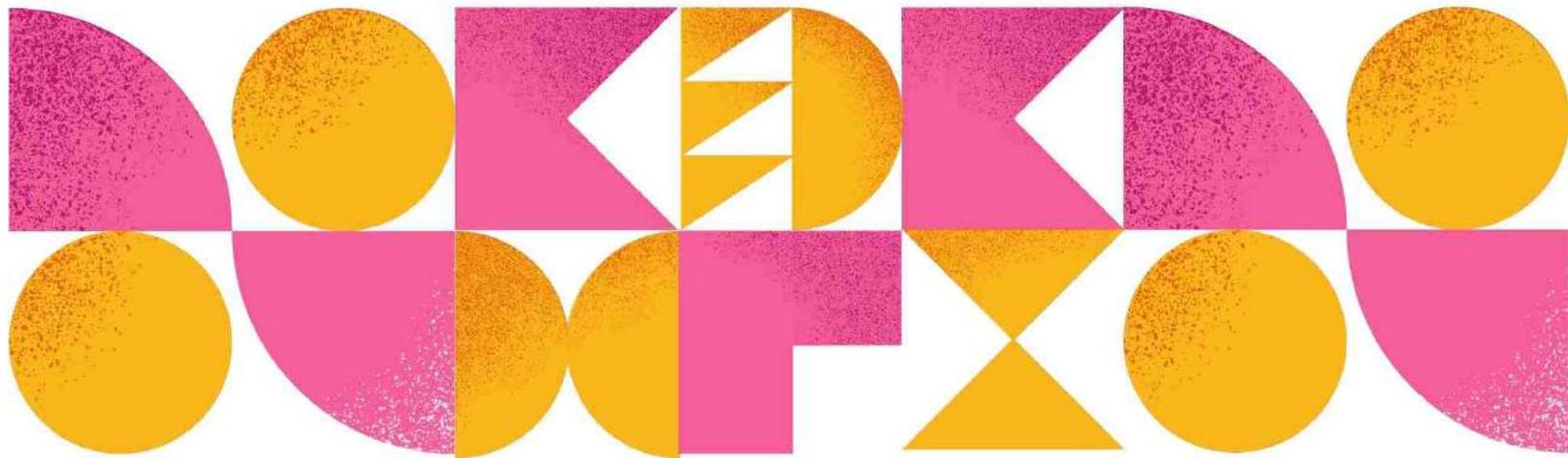


TRATAMIENTO IGUALITARIO

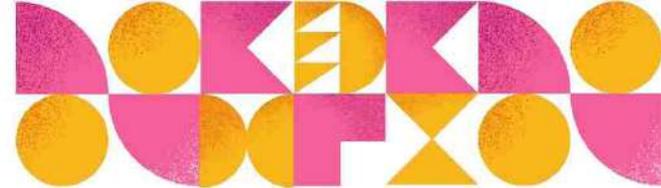
Para conseguir una comunicación igualitaria no basta con emplear soluciones lingüísticas, sino que es necesario incorporar la perspectiva de género en el uso del lenguaje.

Para ello se pueden tener en cuenta algunas de las siguientes recomendaciones:

- ↔ Mujeres y hombres merecen el mismo trato en tanto que son personas.
- ↔ No representar a las mujeres subordinadas al hombre.
- ↔ Evitar el uso de conceptos sexistas.
- ↔ Asegurar la visibilidad de los saberes y modos de hacer de las mujeres.
- ↔ Evitar el uso de expresiones descalificadoras y estereotipadas de las mujeres y de los hombres.



TIPO DE DOCUMENTOS



DOCUMENTOS CERRADOS

Se trata de documentos en los que se conoce a la persona o personas destinatarias o a las que hace referencia el texto así que, debemos tener en cuenta la condición de hombre o mujer para utilizar el género gramatical correspondiente en el encabezamiento, la firma, etc.

DOCUMENTOS ABIERTOS

Son documentos en los que se desconoce a la persona destinataria o aquella que intervendrá en el procedimiento administrativo, los más comunes en la actividad administrativa (cartas, solicitudes, certificaciones, etc.). Por tanto, se deben tener en cuenta los dos géneros utilizando el masculino y el femenino de forma conjunta ya que no es posible conocer con antelación el sexo de la persona.

DOCUMENTOS CON MOTIVO DE CONVOCATORIAS DE EMPLEO, SUBVENCIONES, BECAS, RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO, ETC.

En todos los documentos se deberá visibilizar a las mujeres, explicitando ambos sexos con dobles, desdoblamientos o sustantivos colectivos.

CAMPAÑAS INSTITUCIONALES

Se debe representar a mujeres y a hombres evitando el uso del masculino genérico y cuidando además su representación gráfica, proyectando una imagen de hombres y mujeres que contribuya al fomento de la igualdad.

Las imágenes a menudo tienden a reforzar estereotipos femeninos (asociados a inestabilidad, pasividad, sumisión, dependencia, debilidad, etc.) y masculinos (relacionados con cualidades como estabilidad emocional, autocontrol, iniciativa, agresividad, independencia, racionalidad, etc.) que son además fácilmente reconocibles. Además de los estereotipos, los roles tradicionalmente asignados a hombres y mujeres (hombres con espacio público y mujeres con espacio privado) hacen que la publicidad a través de las imágenes explote tópicos como: las mujeres no saben de tecnología ni reparación de aparatos, no saben conducir, se ocupan de las tareas domésticas, los hombres son más inteligentes y manitas, los hombres son mejores en deportes, etc.

SEXISMO EN LAS IMAGENES

A continuación, se exponen una serie de recomendaciones a tener en cuenta para conseguir un tratamiento igualitario y no sexista de la imagen:

- Tratar que las imágenes presenten un equilibrio en cuanto a la frecuencia de aparición de mujeres y hombres.
- Cuidar y evitar que no haya sesgos sexistas en la composición de las imágenes, ni en los planos, ángulos, colores, luces, escenografía, gestos, aspecto, acciones, etc.
- No caer en estereotipos ni en roles familiares o sociales como el tipo de actividades o las acciones llevadas a cabo, etc.
- Fomentar la inclusión de imágenes de mujeres en los ámbitos tradicionalmente masculinizados y a los hombres en los tradicionalmente feminizados para contribuir al avance de la cultura de la igualdad de género.



GLOSARIO DE TÉRMINOS

Análisis de Género (también Teoría de Género)

Modelo teórico que analiza, describe e interpreta las relaciones que establecen mujeres y hombres, desvelando las relaciones de poder y patriarcales propias de un sistema androcéntrico.

Androcentrismo

Modelo social que sitúa al elemento masculino como prototipo, referente a imitar. La experiencia de los hombres es interpretada como universal, despreciando y ocultando los aprendizajes y experiencias de las mujeres. La historia y la realidad cotidiana se cuenta desde la perspectiva masculina.

Discriminaciones Directas

Tratar de forma desfavorable a un grupo de personas por motivos expresamente prohibidos en el ordenamiento jurídico nacional e internacional. En el caso de la perspectiva de género, el trato tiene que ver con la pertenencia a un sexo.

Discriminaciones Indirectas

Criterios, medidas, normas e intervenciones sociales o políticas formalmente neutras que resultan desfavorables para un grupo, puesto que no tiene en cuenta la posición inicial desigual de la que parte ese colectivo.

Discriminación Positiva

Modalidad de acción positiva que privilegia al colectivo desfavorecido. Afecta principalmente al punto de llegada. Garantiza el resultado.

Enfoque Integrado de Género

Enfoque de trabajo que pretende integrar, de forma sistemática, la Perspectiva de Género en los diversos ámbitos (social, económico y político) de la vida, tanto en las esferas públicas como en las privadas. El enfoque integrado de género es una metodología de intervención basada en la integración de la perspectiva de género en todas las esferas de la vida, en todos los niveles de intervención y en todas las fases de programación de una intervención.

Estereotipos de Género

Los estereotipos de género se refieren a las ideas y creencias comúnmente aceptadas en la sociedad sobre cómo han de ser y comportarse hombres y mujeres. Determinan las expectativas sociales.

Género

- 1. Categoría gramatical que sirve para clasificar a los sustantivos en masculinos y femeninos y, en el caso de los adjetivos y determinantes, para establecer su concordancia.**
- 2. Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.**

Igualdad de Derecho o Formal

Equiparación de hombres y mujeres mediante medidas legislativas que, además, prohíben la discriminación. Sin embargo las inercias sociales siguen manteniendo las barreras estructurales que dificultan el logro de la igualdad.

Igualdad de Hecho o Real

Designa la situación social, económica y política en la que han desaparecido las desigualdades construidas entre mujeres y hombres, permaneciendo las diferencias biológicas y las individuales entre las personas.

Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres

Principio que se refiere a la necesidad de garantizar que mujeres y hombres accedan a los recursos de forma igualitaria, compensando el diferente punto de salida de las mujeres. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisiones) y actividades (educación, formación, empleo) sobre bases de igualdad.

Lengua

Sistema de signos exclusivamente lingüístico; código que tenemos interiorizado en nuestra memoria; convención social, abstracción.

Lenguaje

Sistema de signos y medio de comunicación ya sea pictórico, gestual o lingüístico entre otros.

Mainstreaming

Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de la dimensión de género en las políticas generales, de tal forma que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas. Implica que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de las mujeres.

Misoginia

Actitud rencorosa, hostil y despreciativa hacia las mujeres que incluso puede llegar a ser violenta.

Organismos para la Igualdad

Son entidades que promueven políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Su finalidad es impulsar y garantizar condiciones que posibiliten la igualdad real de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad. Para lograr una mayor y mejor vertebración de las actuaciones, existen en España entidades que ponen en marcha y desarrollan estas políticas, como los diferentes Institutos de la Mujer.

Patriarcal

Una sociedad o cultura patriarcal es aquella en la que se reconoce que la autoridad y el poder corresponde al patriarca y se transmite de varón a varón. Ha supuesto el modo de mostrar la diferente posición social de hombres y mujeres, evidenciando el “poder” del sexo masculino (patrimonio, patria potestad...) y la subordinación del femenino.

Políticas de Igualdad de Oportunidades

Son la instrumentalización de la igualdad de oportunidades. Las intervenciones a partir de las cuales este principio se lleva a la práctica.

Principio de Igualdad de Oportunidades

Necesidad de establecer medidas dirigidas a tratar de manera más favorable a aquellos colectivos que todavía soportan diferentes tipos de discriminación. Tomar la decisión: igualdad de oportunidades, principio, políticas.

Principio de Igualdad

Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.

Salto Semántico

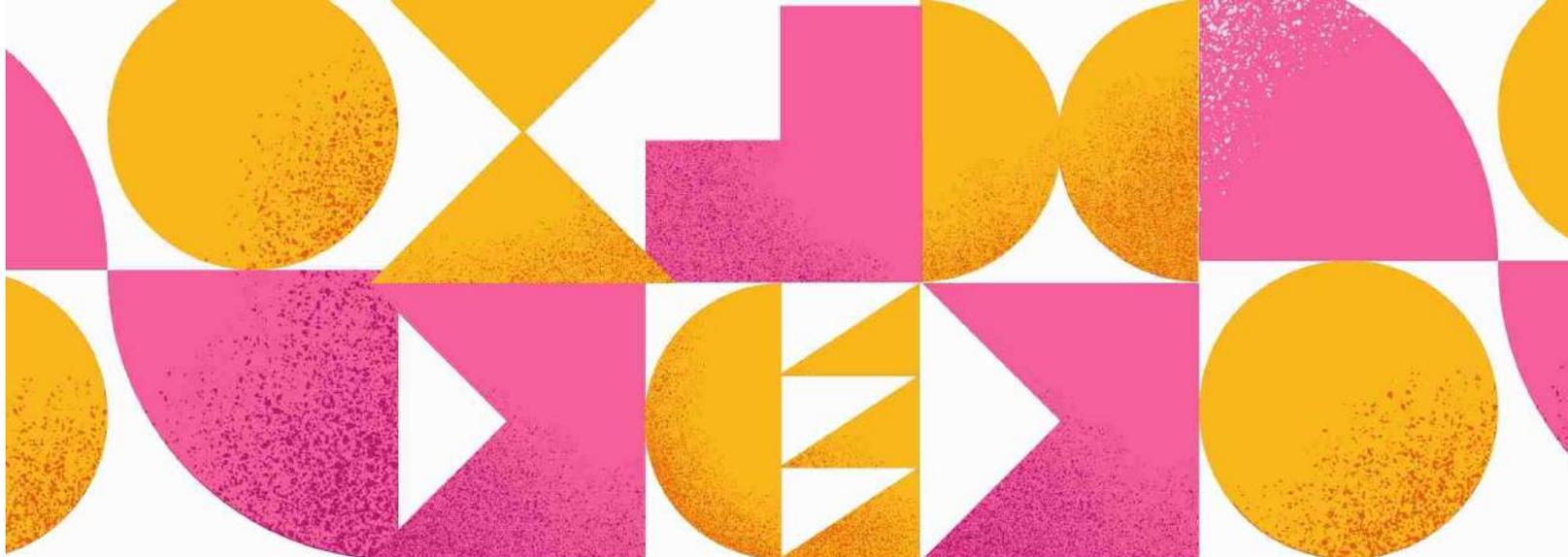
Se produce cuando aparentemente se está usando un masculino genérico y luego resulta que era masculino específico; Ej. Los empleados de la empresa pueden viajar con sus esposas. Luego empleados se refiere a varones.

Sexismo

Mecanismo por el cual se conceden privilegios o se practica discriminación contra una persona en razón de su sexo, impidiendo la realización de todo el potencial humano que posee.

Sexo

Condición orgánica, biológicamente identificable, que diferencia a los seres animados en hembras y machos.



ASESORAMIENTO Y CONTACTO

CONSEJO LOCAL DE IGUALDAD

CENTRO DE LA MUJER DE CAUDETE

C /Paracuellos de la Vega, 3

02660.- Caudete (Albacete)

Telf.- 96 582 55 17

administracion@centrodelamujer.caudete.org

