

Observaciones de la Unidad de Igualdad de Género

Proyecto de Decreto por el que se aprueba el Plan Andaluz de Caza 2021-2031.

1. FUNDAMENTACIÓN Y OBJETO DEL INFORME

1.1. CONTEXTO LEGISLATIVO

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, es responsabilidad del centro directivo emisor de la norma la elaboración de un informe que de cuenta del impacto que, previsiblemente, la misma pudiera causar por razón de género. Por otra parte, según estipula dicho Decreto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía, corresponde a éstas el asesoramiento a los órganos competentes de la Consejería en la elaboración de los informes de evaluación del impacto de género de las disposiciones normativas, formulando las observaciones a los mismos y valorando su contenido.

En base a estos requerimientos, la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Pesca y Desarrollo Sostenible, emite el presente informe de observaciones y recomendaciones al informe de evaluación emitido por la Dirección General de Medio Natural, Biodiversidad y Espacios Protegidos sobre el proyecto Dirección General del Medio Natural, Biodiversidad y Espacios Protegidos.

1.2. OBJETO DEL PRESENTE INFORME

El objeto del informe que se presenta es realizar observaciones al informe de evaluación del impacto de género remitido por la Dirección General de Medio Natural, Biodiversidad y Espacios Protegidos para su posterior traslado a la misma, con la finalidad de que incorpore las recomendaciones realizadas y modifique el texto de la norma y/o del Plan -si fuera el caso- antes de su aprobación, garantizando así un impacto positivo de la misma en la igualdad de género.



FIRMADO POR	FERNANDO GALBIS RUEDA ESTEFANIA GARCIA CALERO	28/05/2021	PÁGINA 1/4
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



2. OBSERVACIONES SOBRE LA PERTINENCIA DE GÉNERO DE LA NORMA

Analizado el objeto y contenido del proyecto normativo, esta Unidad de Igualdad de Género, muestra su **disconformidad** con la conclusión a la que se llega el Informe de evaluación del impacto de género remitido por la Dirección General de Medio Natural, Biodiversidad y Espacios Protegidos, respecto a la **NO PERTINENCIA** de género del mismo.

En efecto, el objetivo del proyecto normativo es la aprobación del Plan Andaluz de Caza como instrumento de diagnóstico y gestión de la actividad de la caza en la Comunidad Autónoma de Andalucía. En definitiva, un aspecto que tiene incidencia directa en las personas, tanto mujeres como hombres, que afecta al acceso a los recursos e influye en la modificación de los roles de género.

3. OBSERVACIONES SOBRE LAS DESIGUALDADES IDENTIFICADAS

El artículo 6.3 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía recoge que “*el Informe de evaluación de impacto de género irá acompañado de indicadores pertinentes en género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad entre los sexos*”.

En este sentido, la Dirección General **no ha incluido** en el informe de evaluación de impacto de género **indicadores** que muestran la situación y, en su caso, las desigualdades de partida entre mujeres y hombres. Se podría haber **desagregado por sexo** la gráfica incluida en el borrador del Plan que representa el número de licencias de caza según edad. En el caso de no disponer de dicha desagregación esta Unidad de Igualdad de Género insta a recogerla a partir de ahora en base a lo estipulado en el **artículo 10 Ley 12/2007, de 26 de noviembre**, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

4. TRANSVERSALIDAD DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD E INCLUSIÓN EN OBJETO Y OBJETIVOS

En Andalucía, la caza es una actividad tradicional con destacada relevancia humana, económica y social. En muchos pueblos del entorno rural andaluz, constituye un recurso económico importante. Como otras actividades económicas del sector primario, especialmente la agricultura y la ganadería, la caza es un sector masculinizado; es una realidad social y económica que no se puede obviar, con una importancia que no solo deriva del número de personas que la practican, sino también de su impacto como sector económico en términos de generación de empleo (directos e indirectos), ingresos y fuente de financiación de administraciones locales.

El artículo 5 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía establece que “*los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género*”.

FIRMADO POR	FERNANDO GALBIS RUEDA ESTEFANIA GARCIA CALERO	28/05/2021	PÁGINA 2/4
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Teniendo en cuenta la masculinización del sector cinegético, la caza es susceptible de abordarse desde la perspectiva de género y de adoptar acciones positivas hacia las mujeres. Por ello, la Dirección General ha hecho, de forma acertada, referencia expresa al principio de igualdad en el Preámbulo del proyecto de Decreto.

5. MEDIDAS INCORPORADAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD

En consonancia con lo expresado en el apartado anterior, este proyecto normativo mediante el que se puede servir como base para fomentar los mecanismos que posibiliten la incorporación de las mujeres a la actividad de la caza, a fin de no perpetuar la brecha de género, desarrollando medidas de acción positivas para compensar las desigualdades de partida de mujeres y hombres, promoviendo la actividad de la caza como inclusiva.

Por todo ello, la práctica de la caza se ofrece como una opción laboral a las mujeres, iniciándose de esta forma, un cambio en el rol de género y contribuyendo a fomentar la incorporación de las mujeres en dicha actividad.

A pesar de que la Dirección General considera que el proyecto normativo no es pertinente al género, ha recogido alguna medida de acción positiva, *: el acercar el mundo de la caza a la juventud y a la mujer, promoviendo jornadas de caza dedicadas, zonas expresas en cada coto e incluso la utilización de terreno público donde se pueda fomentar la iniciación de la caza; Bonificación en las tasas de jóvenes y mujeres para incentivar la incorporación a la actividad.* No obstante, se sugiere sustituir la referencia a “la mujer” por su plural **“las mujeres”**.

Asimismo se sugiere que se valore la posibilidad de incluir a las mujeres en las siguientes medidas propuestas en el objetivo 2: *Fomentar las asociaciones de jóvenes cazadores; Fomentar la caza entre los jóvenes creando zonas específicas para su práctica en los cotos; Crear el Día del joven cazador; Promover actividades de caza para jóvenes con cazadores expertos.*

Por otra parte, se podría haber recogido que en el material escolar empleado para la formación en materia cinegética, campañas de difusión, en el **“Manual de la Cazador”** (que podría sustituirse su denominación por el “Manual para la caza” o “Manual de la persona cazadora”) etc., que se exigirá **un uso de lenguaje no sexista e imágenes no estereotipadas de mujeres y hombres** en relación con la actividad cinegética.

6. REVISIÓN DEL LENGUAJE

De acuerdo con el art. 4 y el art. 9 sobre lenguaje no sexista e imagen pública de la Ley 12/2007 y de conformidad con la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros, se deberá evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

En este sentido, el proyecto normativo ha respetado de forma general la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista. No obstante, se sugiere sustituir expresiones tales como **“los cazadores”, “los jóvenes”, “alumnos”, “veterinarios”, “ciudadano” etc.** por **“las personas cazadoras”, “el alumnado”, “personal veterinario”, “ciudadanía” etc.**

FIRMADO POR	FERNANDO GALBIS RUEDA ESTEFANIA GARCIA CALERO	28/05/2021	PÁGINA 3/4
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Como ayuda para evitar el uso de un lenguaje no sexista se anexa al presente informe una **guía elaborada por el Instituto Andaluz de la Mujer sobre lenguaje administrativo no sexista**. Otros documentos similares pueden ser consultados en:

<https://juntadeandalucia.es/organismos/agriculturaganaderiapescaydesarrollosostenible/consejeria/sobre-consejeria/unidad-igualdad-genero/materiales-didacticos-genero.html>

Sevilla, (fechaado y firmado digitalmente)

La Unidad de Igualdad de Género

Fdo.: Estefanía García Calero

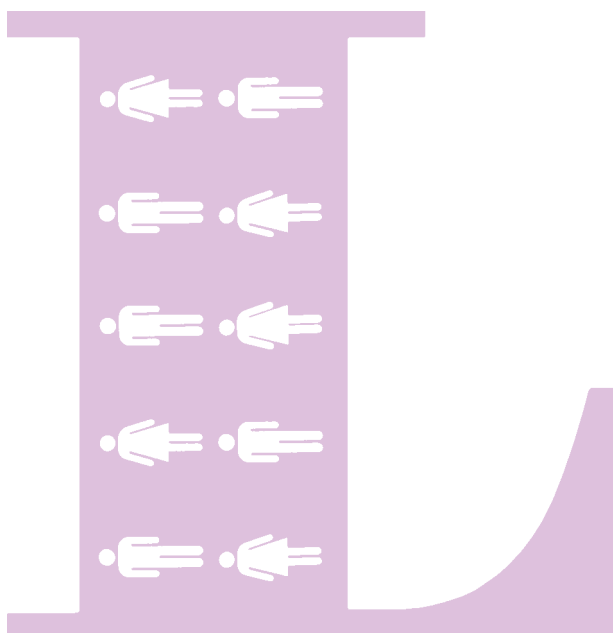
VºBº

El Coordinador General de la
Viceconsejería

Fdo.: Fernando Galbis Rueda.

FIRMADO POR	FERNANDO GALBIS RUEDA ESTEFANIA GARCIA CALERO	28/05/2021	PÁGINA 4/4
VERIFICACIÓN		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

LENGUAJE ADMINISTRATIVO NO SEXISTA



©Instituto Andaluz de la Mujer
Edita: Instituto Andaluz de la Mujer



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo



JUNTA DE ANDALUCÍA

Instituto Andaluz de la Mujer
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA

Autora: M^a Isabel Menéndez Menéndez

Dirección-supervisión: Isabel Alonso Cuervo, Ángeles González González

Diseño de cubiertas: Pepa Robles

Maquetación: María Sabater

Imprime: Egondi Artes Gráficas

ISBN: 84-690-2189-3

DL: SE-6525-06

LENGUAJE ADMINISTRATIVO NO SEXISTA

PRESENTACIÓN.....	7
1 INTRODUCCIÓN.....	8
1.1 Marco normativo.....	9
2 EL SEXISMO LINGÜÍSTICO.....	12
2.1 Problemas del sexismo lingüístico.....	13
3 ESTRATEGIAS Y SOLUCIONES AL USO SEXISTA DEL LENGUAJE ADMINISTRATIVO.....	17
3.1 Orden de 24 de noviembre de 1992.....	17
3.1.1 Redacción de documentos.....	18
A. Documentos cerrados.....	18
B. Documentos abiertos.....	19
3.1.2 Requisitos de las ofertas de empleo y otras convocatorias....	20
3.2 Orden de 19 de febrero de 1993.....	22
3.3 Instrucción de 16 de marzo de 2005.....	24
3.3.1 Regla de la inversión.....	25
3.3.2 Reglas para evitar el uso del masculino genérico.....	27
3.3.3 Reglas específicas en el supuesto de órganos de la administración..	35
3.3.4 Normas de estilo.....	36
3.4 Síntesis de soluciones no sexistas.....	38
4 DECÁLOGO DE USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA.....	42
5 DOCUMENTACIÓN ADICIONAL.....	44
5.1 Referencias bibliográficas.....	44
5.2 Bibliografía específica.....	44
5.3 Webliografía.....	47
5.4 Glosario.....	48
5.5 Normativa sobre uso no sexista de la lengua.....	52
6 ANEXO.....	60

PRESENTACIÓN

LA UNIDAD DE IGUALDAD Y GÉNERO¹ ha asumido como uno de sus objetivos prioritarios dotar a los equipos gestores de la Administración de la Junta de Andalucía de información, formación y herramientas suficientes para poder integrar la perspectiva de género en las políticas de sus departamentos.

A tal fin se han editado diversos documentos de trabajo, a los que ahora se suma este séptimo volumen, centrado en el análisis del sexismo en el lenguaje, al tiempo que se proponen pautas para un uso no discriminatorio.

Las políticas públicas desarrolladas por el Gobierno Andaluz han tenido como eje central el principio de igualdad, lo que nos ha permitido experimentar, en las últimas décadas, una transformación social de gran magnitud de la que han sido protagonistas las andaluzas y que ha determinado que mujeres y hombres seamos copartícipes de la vida social, económica, jurídica y política.

Llegado este punto, es preciso reclamar de la lengua española la flexibilidad suficiente para atender las demandas de una ciudadanía que requiere una comunicación efectiva, que no sea ambigua, discriminatoria ni excluyente y donde los términos representen con justicia la realidad que designan. Si esto no es así, de poco sirve que la comunicación responda al principio de economía lingüística.

Toda lengua, como instrumento de comunicación que es, requiere, para cumplir esta función, adaptarse a las necesidades de quienes la usan, por lo que muestra gran capacidad para modificarse y acompañar la evolución del género humano. Pero, a su vez, también, cada lengua conforma la realidad en un determinado sentido, esto es, nos enseña a ver el mundo.

Por este motivo, en la construcción de las políticas de igualdad no ha de perderse de vista la importancia de las políticas lingüísticas y es preciso reconocer el significativo papel que desempeñan como refuerzo, impulso y consolidación del nuevo pacto social entre géneros que estamos construyendo.

No es nuestro propósito romper los principios comunicativos de la lengua española, ni de ninguna otra lengua, sino enriquecerla, al igual que las aportaciones de las mujeres enriquecen la vida social.

Las convenciones sociales, y el lenguaje también lo es, otorgan a determinados sectores sociales el privilegio de la voz y de la representación, mientras que a otros los excluye de él. Nuestra responsabilidad política está en acompañar los cambios sociales con los cambios lingüísticos, y lograr, gracias al carácter preformativo del lenguaje, que éste se convierta en el cauce sobre el que sedimentar y legitimar la presencia de las mujeres en los espacios del poder y de la autoridad.

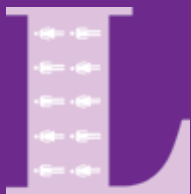
Comprendemos muy bien que es mucho lo que tenemos en juego en estos momentos: estamos dando el paso histórico hacia una igualdad que baje de los documentos oficiales y de los textos legales para hacerse presente en el día a día de cada mujer.

Pues bien, en esta etapa decisiva, legitimar cualquier uso discriminatorio y excluyente de nuestra lengua supone dar carta de naturaleza a la ideología que lo justifica.

Es evidente la necesidad y oportunidad de este nuevo documento de trabajo, y esperamos que responsables de órganos gestores y personal técnico de la Junta de Andalucía encuentren en él las pautas adecuadas para hacer también de nuestro idioma un instrumento de comunicación en igualdad.

Soledad Ruiz Segúin
Directora del Instituto Andaluz de la Mujer

¹Ver anexo.



1 INTRODUCCIÓN

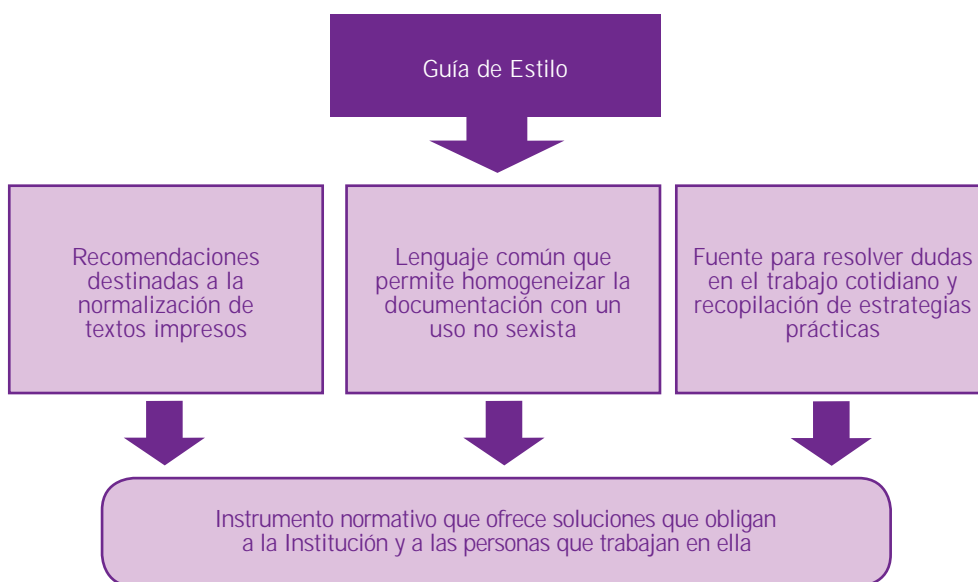
La [Unidad de Igualdad y Género](#) elabora la presente Guía, séptima de las editadas hasta el momento en la colección de guías prácticas, con el objetivo de proporcionar al personal de la Junta de Andalucía una herramienta de trabajo clarificadora y útil que le permita revisar y redactar los documentos administrativos incorporando un lenguaje igualitario. Así, el propósito de esta Guía es ofrecer soluciones prácticas y didácticas sobre el uso de lenguaje administrativo no sexista, de forma que resuelva cualquier situación que pueda aparecer en el trabajo administrativo cotidiano.

Asimismo, la intención de este texto es la de convertirse en Guía de Estilo, documento que, validado y asumido por la Junta de Andalucía, incorpore y garantice un uso de lenguaje no sexista en todos los procesos de comunicación emanados directa o indirectamente de dicha entidad. Este texto, en consecuencia, propone las estrategias generales para un uso del lenguaje inclusivo y sobre el que ya existe una abundante bibliografía que será sintetizada y escogida para que las personas que trabajan en la administración puedan manejar los conceptos básicos y las soluciones más habituales.

El uso del término Estilo se realiza en su sentido técnico, es decir, como un conjunto de recomendaciones destinadas a la normalización de textos impresos. [Guía de Estilo](#) se define como un documento técnico que permite abordar la producción escrita, en este caso desde un uso no excluyente de la lengua y mediante normas de uso general.

Sin embargo, la denominación del texto como tal implica asumir un paso más en la adopción de estrategias y políticas públicas por la igualdad, ya que no es únicamente un documento descriptivo. Una Guía de Estilo también es un instrumento normativo que ofrece unas soluciones, seleccionadas entre las varias posibles, que son aquellas que vinculan y obligan a una institución, en este caso a la Junta de Andalucía, cuyas personas destinatarias están plenamente identificadas: el personal administrativo de la Junta de Andalucía. Ello es así porque una Guía de Estilo debe elaborarse de acuerdo con las necesidades de las personas a las que va destinada, solucionando las dificultades y dudas a las que se enfrentan. Por esa razón, el presente manual se articula en torno a la normativa propia de la Junta de Andalucía, que se utilizará como hilo conductor de las soluciones al uso de lenguaje inclusivo.

Consensuar, aprobar y utilizar una Guía de Estilo se convierte en un elemento de calidad para la institución y una herramienta práctica y útil para quienes la integran. Por ello, se puede afirmar que es, además, un documento de transformación desde el momento en que es aprobada por una institución que, al validarla, acepta y promueve su utilización. Desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades, supone un paso más en el reto ya asumido por las entidades públicas andaluzas, que con su publicación formalizan el compromiso adquirido de trabajar en la integración del mainstreaming de género.



1.1. Marco normativo

En la mayoría de los países occidentales, la **discriminación** histórica que padecen las mujeres ha sido objeto de distintas acciones desde las políticas públicas, sensibles a las situaciones de desigualdad que, por razón de sexo, se reproducen y perpetúan en todos los ámbitos de la vida.

Desde que existen políticas públicas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se ha enfatizado la importancia de adoptar usos no sexistas del lenguaje. Así, por ejemplo, desde Europa se han emitido distintos textos instando a los gobiernos a adoptar estrategias para el uso de lenguaje incluyente y no discriminatorio, y que a su vez se apoyaban en recomendaciones de otras instancias internacionales.

Entre los textos promulgados por las instituciones internacionales, fueron pioneras las resoluciones publicadas en los años ochenta: Resolución 14.1 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 24ª reunión, apartado 1 del párrafo 2 (1987) y Resolución 109 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 25ª reunión, párrafo 3 (1989).

En cuanto a Europa, el Consejo ministerial europeo, en 1990, aprobaría la Recomendación, de 21 de febrero, sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje, desde la que se reconoce, en primer lugar, la existencia de obstáculos a la igualdad real entre hombres y mujeres para, a continuación, enunciar que el lenguaje es un instrumento esencial en la formación de la identidad social de los individuos. El Consejo de Europa consciente de que el **sexismo** del lenguaje era un obstáculo para el desarrollo de la igualdad, al ocultar y negar a la mitad de la humanidad, propone tres medidas básicas:

- Que los estados miembros incorporen iniciativas para promover un lenguaje no sexista, que tenga en cuenta la presencia y situación de las mujeres en la sociedad.
- Promover, en textos jurídicos, educativos y de la administración pública, el uso de terminología armónica con el principio de igualdad entre los sexos.
- Fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de comunicación.

Esta recomendación será incorporada en el primer Plan para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, aprobado por el Consejo de Ministros 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, como la Orden, de 22 de marzo de 1995, del Ministerio de Educación y Ciencia, para adecuar la denominación de los títulos oficiales.

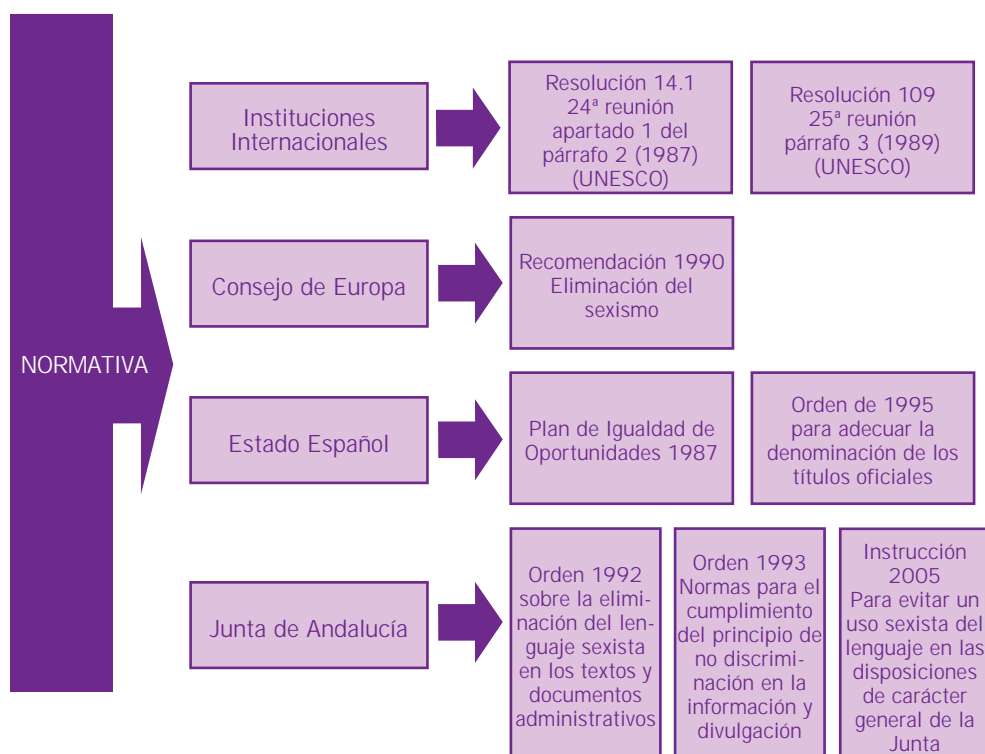
En Andalucía, se desarrolla este contenido en un texto normativo, la Orden de 1992, conjunta de la Consejería de Gobernación y la Consejería de Asuntos Sociales, sobre la Eliminación del lenguaje sexista, en los textos y documentos administrativos¹. Este instrumento legislativo se enmarcaba en el entonces vigente Plan de Igualdad de Oportunidades de Andalucía que, a su vez, seguía las líneas marcadas desde el Plan estatal. La norma, en síntesis, se dirige a la eliminación de cualquier indicio de discriminación en el lenguaje administrativo.

¹Publicada en el BOJA número 126, de 5 de diciembre de 1992.

Esta Orden sería completada con una posterior, la Orden de 1993, conjunta de la Consejería de Presidencia y la Consejería de Asuntos Sociales. Normas para el cumplimiento del principio de no discriminación por razón de sexo en la información y divulgación de la Junta de Andalucía².

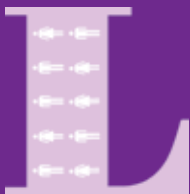
Por último, con fecha de 16 de marzo de 2005, la Junta de Andalucía emitió una Instrucción para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía, con el objetivo de velar por la igualdad entre mujeres y hombres, en este caso desde el tratamiento lingüístico que reciben ambos en la normativa.

El articulado de estas normas contiene la voluntad de adoptar una posición activa hacia la consecución de la igualdad de oportunidades en general y en el ámbito administrativo en particular.



La aplicación práctica del contenido de los textos normativos se desarrollará en los epígrafes ulteriores de esta guía.

²Publicada en el BOJA número 24, de 6 de marzo de 1993.



2 EL SEXISMO LINGÜÍSTICO

El sexismo lingüístico es el uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo. El sexismo no está en la lengua en sí misma sino en los usos que hacemos de ella, los cuales, al ser reflejo de la cultura androcéntrica en la que vivimos, muestran que el sexo comúnmente más discriminado es el femenino.

Una manera de advertir este sexismo consiste en aplicar la denominada “regla de inversión”, que consiste en probar si el texto funciona al sustituir los términos femeninos por los correspondientes masculinos, y viceversa. Así, si aplicamos esta regla a una frase como “*La plantilla la conforman dos funcionarios y tres mujeres,*” la frase resultante nos parecerá extraña: “*La plantilla la conforman dos funcionarias y tres hombres*”. Y es que no es usual aludir a los varones por su condición sexuada, sino por su condición profesional, lo que no suele ocurrir en el caso de las mujeres. Por tanto, lo correcto desde el punto de vista del uso de un lenguaje igualitario sería “*La plantilla la conforman dos funcionarios y tres funcionarias*”.

Una de las cuestiones más polémicas relacionadas con el sexismo lingüístico proviene de la confusión que se establece entre sexo y género gramatical. Mientras que el sexo es un rasgo biológico que poseen algunos seres vivos, el género gramatical es un rasgo inherente a determinados tipos de palabras, que sirve para clasificar a los sustantivos en masculinos y femeninos y, en el caso de los adjetivos y determinantes, para establecer su concordancia.

Por otra parte, aunque todos los sustantivos del español tienen género gramatical, no todos designan a seres sexuados (coche, casa). Además, incluso los que lo hacen, no siempre establecen la relación género-sexo. Así ocurre con los sustantivos genéricos (víctima, personaje) y con los colectivos (alumnado, profesorado), los cuales pueden aludir, con independencia de su género gramatical, a personas de ambos sexos. Existen también sustantivos que no utilizan las terminaciones como marca formal de género, sino que esta categoría gramatical se manifiesta mediante la oposición de palabras con distinta raíz (hombre/mujer, macho/hembra). Hay, además, sustantivos comunes en cuanto al género, es decir, que no presentan variación en su forma ni para el masculino ni para el femenino; en estos casos, el género lo marca la concordancia del artículo, determinante o adjetivo que los acompaña (el/la periodista, este/esta testigo).

El funcionamiento que tiene el género gramatical en español afecta en muchas ocasiones al sexismo lingüístico. Mientras que el femenino posee un uso restrictivo (únicamente puede emplearse referido a las mujeres), el género masculino posee un doble valor. Por un lado, el específico, es decir, solo referido a varones (el presidente de la Junta de la Junta de Andalucía inauguró el acto). Por otro, el genérico, que engloba tanto a mujeres como a hombres (los españoles son todos iguales ante la ley). Este genérico afecta a la visibilización de las mujeres y resulta problemático en muchas ocasiones, pues produce constantes ambigüedades. Por ejemplo, si una persona dice *“Mis hermanos van al cine los miércoles”*, es imposible saber si la palabra hermanos incluye a hombres y a mujeres o únicamente a varones. Y, en el caso de que las mujeres estén incluidas, está claro que quedan ocultas.

Por tanto, se hace necesario evitar, siempre que sea posible, el masculino genérico, haciendo uso de los múltiples recursos de los que dispone nuestra lengua. La mayoría no contravienen el principio de economía del lenguaje, sino todo lo contrario, ya que se caracterizan precisamente por su brevedad, como vamos a comprobar a lo largo de esta guía. Solo algunos, como la duplicación (el presidente o la presidenta) o la perífrasis (la clase política) —que utilizaremos cuando no encontremos otra opción mejor— son algo más dilatados; sin embargo, no podemos olvidar que el principio fundamental del lenguaje es que la comunicación sea efectiva, por lo que, en el peor de los casos, siempre será preferible usar un término más a que el mensaje resulte equívoco y/o sexista.

2.1. Problemas del sexismo lingüístico

El androcentrismo lingüístico, eso que se podría denominar mirada androcéntrica, se deriva de la jerarquía sexual que existe entre hombres y mujeres y que ha reservado para los varones los espacios públicos, de prestigio, poder y conocimiento.

El androcentrismo se define como la “óptica de varón”, es decir, una forma de ver, entender y nombrar el mundo desde un supuesto masculino, tomando a los varones como medida de todas las cosas³.

La lengua, que es una construcción cultural, contribuye a transmitir (o modificar) la realidad que las personas conocen. En los mensajes escritos y hablados, la lengua no sólo es un vehículo de comunicación que transmite ideas, pensamientos, sentimientos e información, sino que también contribuye a transmitir la ideología y las relaciones de poder de la sociedad que le es propia.

³La lingüista Eulàlia Lledó (2004) diferencia entre androcentrismo conceptual (atribución a toda la sociedad de experiencias que son únicamente de los varones) y el androcentrismo lingüístico (causa y origen de usos de la lengua que tienden a excluir o invisibilizar a las mujeres en el discurso). Para la autora, el androcentrismo lingüístico sería una forma de violencia simbólica que genera discriminación “al limitar lo pensable y lo decible”.

La óptica androcéntrica asimila el concepto “varón” al concepto “universal”. La principal consecuencia es, como se puede adivinar, la ocultación, subordinación, desvalorización y discriminación de las mujeres. Por ejemplo, en cuanto a términos que denominan realidades del mundo laboral, la observación del Diccionario de la Real Academia Española (DRAE) demuestra que los términos prestigiosos han estado acuñados tradicionalmente en masculino (arquitecto), mientras que en femenino aparecen mayoritariamente las ocupaciones domésticas (criada).

El androcentrismo es la razón que está detrás de la mayoría de construcciones sexistas, así como de las resistencias que existen a incorporar soluciones incluyentes.

Los usos lingüísticos que excluyen y discriminan a las mujeres en el discurso son variados y no excluyentes entre sí. Hay que destacar los siguientes:

Principales problemas del sexismo lingüístico:

1. Duales aparentes y vocablos ocupados
2. Vacíos léxicos
3. Falsos genéricos
4. Asociaciones lingüísticas peyorativas
5. Salto semántico
6. Abuso del masculino genérico
7. Asimetría en el trato mujeres/hombres
8. Orden de presentación
9. Denominación sexuada
10. Aposiciones redundantes

1. Duales aparentes y vocablos ocupados: Los duales aparentes son términos que cambian de significado según se apliquen a un sexo o a otro. Suele ocurrir, sobre todo en palabras que designan cargos o profesiones, que las formas femeninas son “vocablos ocupados”, es decir, que poseen un significado inferior o negativo con respecto a la forma masculina, lo que dificulta su empleo de un modo igualitario. Ej.: secretaria ‘mujer que se dedica a tareas subalternas’/secretario ‘hombre que desempeña un alto cargo’; sargenta ‘mujer del sargento’ o ‘mujer autoritaria’/sargento ‘suboficial de graduación inmediatamente superior al cabo mayor e inferior al sargento primero’

2. Vacíos léxicos: Palabras que carecen de correlato o dual en el otro género. La ausencia suele perjudicar a las mujeres. Ej.: misoginia significa “aversión u odio a las mujeres”. No existe ninguna palabra que nombre la aversión u odio a los varones.

3. **Falsos genéricos:** Vocablos que aparecen como genéricos. Ej.: hombre con significado de humanidad.

4. **Asociaciones lingüísticas peyorativas:** Los términos sobre los valores que se entienden como femeninos se definen a partir de convenciones o prejuicios sociales y no de criterios lingüístico. Asimismo, se verifica la existencia de numerosas voces que denotan o connotan insulto únicamente para las mujeres. Ej.: léxico que identifica (estereotipadamente) a las mujeres con belleza, matrimonio o prostitución: zorra, además de un mamífero, define a una prostituta; fregona es, en sentido despectivo, una criada que friega y sirve en la cocina además de un utensilio para limpiar el suelo; maruja es un ama de casa de bajo nivel cultural (sin correlato para el masculino); quedarse para vestir santos es una mujer que ha quedado soltera.

5. **Salto semántico:** Fenómeno lingüístico que consiste en que un vocablo con apariencia de genérico (esto es, se le supone que incluye a hombres y a mujeres), revela más adelante que su valor era específico (sólo incluía a varones). Ej.: El seguro médico cubre a los “afiliados” y a sus mujeres.

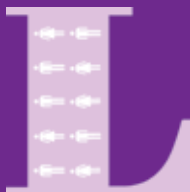
6. **Abuso del masculino genérico:** El valor del masculino como incluyente de ambos sexos se utiliza como norma, incluso en contextos comunicativos donde no se justifica su uso. Es habitual, por ejemplo, encontrarlo en documentos abiertos que deben cumplimentar las personas destinatarias a las que se les apela, desde esos textos, como si únicamente fueran varones. Ej.: Firma del interesado.

7. **Asimetría en el trato mujeres/hombres:** Los tratamientos de cortesía que convierten a las mujeres en dependientes o la forma de dirigirse a las mujeres, mediante diminutivos o vocablos que las infantilizan, todavía son frecuentes en algunos contextos comunicativos. Estos usos jamás se aplican a los varones. Ej.: señorita (define el estado civil de las mujeres, algo que no ocurre con los varones).

8. **Orden de presentación:** La anteposición, como norma, del masculino al femenino, supone aceptar la preferencia de un género sobre otro. No existe ninguna justificación gramatical que explique el uso sistemático de la forma masculina delante de la femenina. Aunque siempre es preferible evitar los desdoblamientos (excepto cuando no haya otro modo de visibilizar a las mujeres), lo lógico es que si se producen, se introduzcan de forma alterna, para evitar consolidar la jerarquía sexual. Ej.: Si en un documento se hace referencia constante a las personas consumidoras, en ocasiones se puede desdoblar usando a lo largo del texto los consumidores y las consumidoras y también las consumidoras y los consumidores.

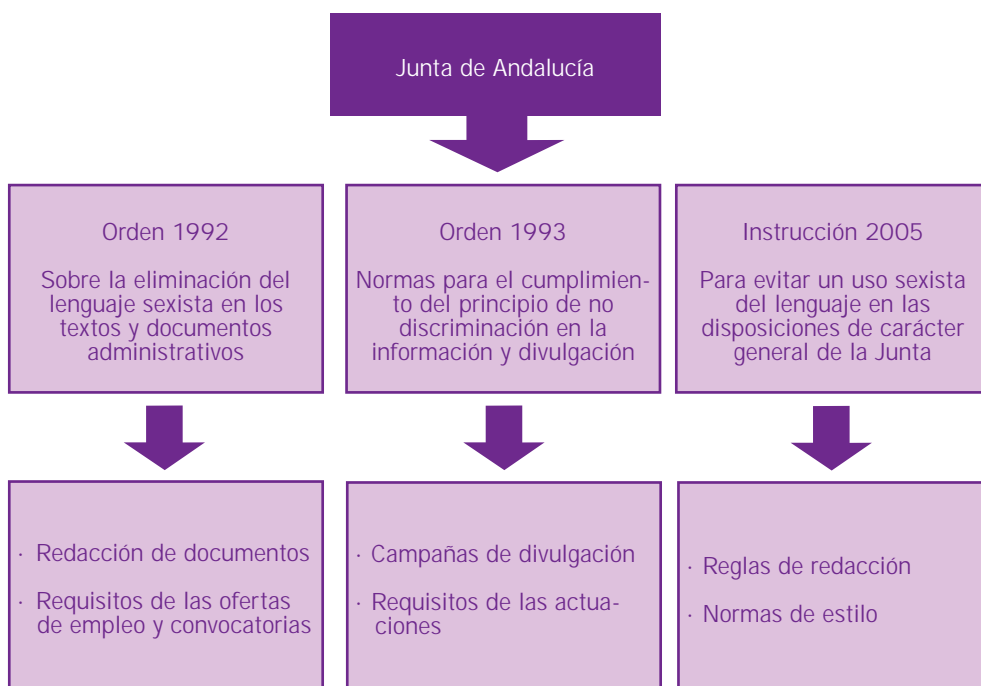
9. **Denominación sexuada:** Un problema de falta de simetría tiene que ver con la forma de mencionar a los varones, a los que se identifica por su cargo, oficio, profesión, etc. Sin embargo, las mujeres son identificadas antes por su sexo o por su dependencia de un varón (padre, marido, etc.) que por sus méritos o identidad propia. Ej.: El seguro indemnizará a los accidentados: tres mujeres y dos soldados.

10. **Aposiciones redundantes:** Consiste en destacar la condición sexuada de las mujeres por encima de otras cualidades que son pertinentes al asunto. Ej.: La manifestación terminó con la lectura de un manifiesto de las mujeres periodistas (la expresión las periodistas marca el género por sí sola, sin necesidad de añadir el término mujeres).



3 ESTRATEGIAS Y SOLUCIONES AL USO SEXISTA DEL LENGUAJE ADMINISTRATIVO

Como se había adelantado en un epígrafe anterior, la intención práctica de la presente guía hace recomendable incorporar soluciones no sexistas en el lenguaje administrativo a partir de la propia normativa desarrollada en la Comunidad Autónoma de Andalucía, recogida en dos Órdenes y una Instrucción. El desarrollo de este capítulo de soluciones seguirá, en consecuencia, el articulado de los textos legales en vigor.



3.1. Orden de 24 de noviembre de 1992

La Orden de 24 de noviembre de 1992, conjunta de la Consejería de Gobernación y de la Consejería de Asuntos Sociales, sobre la eliminación del lenguaje sexista, en los

textos y documentos administrativos, se divide en seis artículos más una disposición final (referida a su entrada en vigor).

Desde el punto de vista prescriptivo, es importante recoger el enunciado que aparece en su Artículo 1, que expresa el espíritu de la Orden, esto es, la utilización de lenguaje no sexista como fórmula para trabajar por la igualdad entre hombres y mujeres:

El lenguaje utilizado en las disposiciones y textos administrativos no contendrá discriminación alguna por motivo de sexo.

Desde el punto de vista pragmático, el texto normativo se puede sintetizar en dos grandes apartados:

Redacción de documentos abiertos y cerrados. Se recogen normas específicas de redacción a lo largo del artículo 2.

Requisitos de las ofertas de empleo y otras convocatorias. Las exigencias relativas a este tipo de documentos administrativos aparecen en los artículos 3 y 4.

3.1.1. Redacción de documentos

A. Documentos cerrados

Texto recogido en la Orden:

La mención de puestos y cargos, así como la condición, carácter o calidad en la que los sujetos de sexo femenino intervienen en el procedimiento administrativo, se hará utilizando el género femenino.

Explicación: los documentos cerrados son aquéllos en los que se conoce la persona o personas destinatarias o a las que hace referencia el texto. En consecuencia, y puesto que se sabe cuál es el sexo del sujeto implicado, la Orden exige que éste se haga explícito, no pudiendo utilizarse la forma genérica para denominar a las mujeres. En este artículo se refleja la voluntad manifiesta de visibilizar a las mujeres.

Ejemplo:

En el BOJA del 12 de mayo de 2005 (pág. 35) aparece una información relativa a la modificación del Plan General de Ordenación Urbana de Albox donde se recoge, literalmente, lo siguiente:

Promotor: Excmo. Ayuntamiento de Albox
Arquitecto: Adoración Gómez Fábrega

Según las normas de redacción no sexista y respetando la Orden de 1992, este documento debería haber utilizado la denominación del cargo en femenino, puesto que se trata de una mujer. Asimismo, es importante destacar que no existe ninguna razón, ni lingüística ni de otro tipo, que impida la utilización del término arquitecto en femenino.

ES SEXISTA	NO ES SEXISTA
Arquitecto: Adoración Gómez Fábrega	Arquitecta: Adoración Gómez Fábrega

B. Documentos abiertos

Texto recogido en la Orden:

La mención de puestos y cargos, así como la condición, carácter o calidad de las personas que intervienen en el procedimiento administrativo, se formulará en femenino y masculino conjuntamente.

Explicación: los documentos abiertos, al contrario que los anteriores, son aquéllos de los que no se conoce la persona destinataria o aquella que intervendrá en el procedimiento administrativo. En consecuencia, no es posible conocer con antelación el sexo de dicho individuo. Siguiendo el mismo espíritu integrador del artículo anterior, la Orden pretende contemplar ambos sexos. Para ello, exige la denominación explícita de la forma femenina y la masculina, conjuntamente, cuando el documento es abierto. El objetivo de la norma es, en esencia, visibilizar a las mujeres como sujetos activos e integrantes de la ciudadanía.

Ejemplo:

De la Resolución de la Universidad de Málaga, por la que se convoca concurso público de méritos para la adjudicación de plazas de Ayudantes y Profesorado no Asociado, publicada en el BOJA del 26 de abril de 2005, se extrae el siguiente enunciado literal:

En relación con los requisitos exigidos para acceder a plazas de Profesores no Asociados, la firma del contrato se condiciona a la autorización de la compatibilidad.

El texto debería haber contemplado una redacción incluyente que eliminara el masculino genérico Profesores no asociados. A partir de la Orden, lo adecuado sería haber mencionado a ambos sexos, de no adoptar otra solución que permita eliminar la duplicación.

ES SEXISTA	NO ES SEXISTA
Profesores no asociados	Profesoras y profesores no asociados Profesorado no asociado

Hay que mencionar que el texto normativo en muchas ocasiones introduce términos que tienen que ver con grupos. Cuando la mención hace referencia a uno de ellos, si eso es posible, se intentará usar el nombre colectivo.

ES SEXISTA	NO ES SEXISTA
Los funcionarios	Los funcionarios y funcionarias
	El funcionariado
Los alumnos	Los alumnos y alumnas
	El alumnado

3.1.2. Requisitos de las ofertas de empleo y otras convocatorias

Texto recogido en la Orden:

Las ofertas de empleo, relación de puestos de trabajo, convocatorias de concursos y oposiciones, convocatorias de becas y ayudas y cualquier cuestión relativa a la Función Pública así como la publicidad que de ellas se realice, se redactarán de tal forma que hombres y mujeres se encuentren reflejados sin ambigüedad.

Explicación: En las ofertas de empleo, subvenciones, concursos, becas, ayudas, etc., es necesario hacer explícitos ambos sexos como posibles personas destinatarias de la información. Se sabe que el ámbito del empleo es uno de los que presenta mayores desigualdades entre hombres y mujeres y, asimismo, el proceso de socialización aparta

a estas últimas del espacio público, en general, y de algunos espacios académicos, laborales o empresariales, en particular. Por esa razón, es especialmente importante que las mujeres no se sientan excluidas del enunciado de las convocatorias de empleo u otro tipo de asuntos que se emitan desde la Administración Pública. Eso permite que ellas se consideren reconocidas y apeladas desde las convocatorias y hace explícito el deseo de la Administración de trabajar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Ejemplo:

En el BOJA del 20 de junio de 2000 (pág. 9286) aparece una convocatoria de beca para la formación de profesionales de la informática de la que se recogen algunos fragmentos literales:

Sexta. Los becarios, que realizarán su programa formativo bajo la dirección del Jefe del Centro Informático, o persona en quien delegue, deberán permanecer en el Parlamento de Andalucía en los horarios que resulten del citado programa.

Séptima. El Jefe del Centro Informático presentará a la Secretaría General una evaluación trimestral de desarrollo del programa realizado por los becarios. La valoración positiva será necesaria para la continuación del disfrute de la beca. [...]

c) Curriculum vitae del solicitante. [...]

Quedarán seleccionados los dos aspirantes que tengan mayor puntuación una vez sumadas las obtenidas en las tres fases. Igualmente, la Comisión aprobará un listado en el que figuren por orden de puntuación los aspirantes no seleccionados que hayan obtenido las mayores puntuaciones. En caso de renuncia de alguno de los beneficiarios de las becas, se procederá a llamar, sucesivamente, por su orden, a los candidatos que figuren en dicho listado.

Según las normas de redacción no sexista y respetando la Orden de 1992, sería necesario hacer explícitos ambos sexos en la convocatoria, pues el artículo 3 así lo exige de forma expresa. Es especialmente relevante en esta convocatoria porque se trata de un área, la informática, tradicionalmente masculina. La tecnología está ausente del proceso de socialización de las mujeres y ello influye en las elecciones formativas y laborales de éstas, que adoptan estas opciones de forma minoritaria.

ES SEXISTA	NO ES SEXISTA
Los becarios	Las personas becarias Los becarios y/o becarias Quienes sean titulares de las becas
Jefe del Centro Informático	Quien ostente la Jefatura del Centro Informático El Jefe o Jefa del Centro Informático
El solicitante	Las personas solicitantes Quienes soliciten
Los beneficiarios	Las personas beneficiarias
Los candidatos	Las personas candidatas Quienes opten Quienes concurran

Hay que tener en cuenta que el artículo 4 de la Orden, con el objetivo de optimizar lo expresado en el artículo previo, prevé la observación de dos requisitos adicionales:

Mención expresa a la política de igualdad entre mujeres y hombres que practica la Junta de Andalucía en materia de personal.

Inclusión de la fórmula “hombres y mujeres” junto a la denominación del tipo de personal al que hace mención la oferta de empleo, convocatoria, concurso, etc.

3.2. Orden de 19 de febrero de 1993

La Orden de 19 de febrero de 1993, sobre normas para el cumplimiento de no discriminación por razón de sexo en la información y divulgación de la Junta de Andalucía se estructura en siete artículos más la disposición final referida a la entrada en vigor.

El texto se fundamenta en el artículo 14 de la Constitución Española, que consagra la no discriminación por razón de sexo y, en el Estatuto de Autonomía para Andalucía, que establece, en su artículo 12.2, que la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y la mujer andaluces. Asimismo, se apoya en la Ley de Consumidores y Usuarios de Andalucía que contempla, en el artículo 13, que se deberán incorporar medidas para prohibir la publicidad que atente contra la dignidad de las mujeres.

A partir de lo expuesto, la Orden pretende establecer las directrices y criterios que favorezcan el respeto de la igualdad en las actividades de divulgación que emita la Junta de Andalucía. Así lo recoge en el artículo 1:

Las campañas de información y difusión de la Acción Institucional de la Junta de Andalucía no contendrán discriminación alguna por motivo de sexo y observarán el respeto debido a la dignidad y a la igualdad de las personas.

El objetivo de hacer real el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se desarrolla a lo largo de los artículos siguientes, siendo de especial interés el artículo 4:

Texto recogido en la Orden:

Las campañas cuyo contenido se refiera a formación y/o trabajo harán referencia expresa a hombres y mujeres.

Explicación: como ya aparecía en la Orden publicada el año anterior, el ámbito del empleo es especialmente sensible al uso de un lenguaje no sexista y desde la Administración pública es imprescindible que la emisión de cualquier tipo de mensaje relacionado con este ámbito se adapte a los requisitos mencionados: eliminar ambigüedad y recoger explícitamente a ambos sexos como personas destinatarias de la acción.

Ejemplo:

En el BOJA del 11 de julio de 2005 (pág. 90) aparece una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo. Literalmente aparece lo siguiente:

El objeto de la presente convocatoria es la realización de las pruebas selectivas para la provisión de una plaza de Técnico en Administración General, vacante en la Plantilla de Personal Funcionario de este Ayuntamiento, e incluida en la Oferta Pública de Empleo de 1996.

Segundo. Requisitos de los aspirantes.

Para ser admitidos en la realización de las pruebas selectivas, los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos:

- Ser español o nacional de otro Estado miembro de la Unión Europea, según los términos que establece la Ley 7/1993, de 23 de diciembre.
- Estar en posesión del título de Licenciado en Derecho, en Ciencias Políticas, Económicas o Empresariales, Intendente Mercantil o en condiciones de obtenerlo en la fecha en que termine el plazo de presentación de solicitudes.

El texto, además de utilizar un uso sexista de la lengua, no tiene en cuenta lo expresado en la Orden de 1992 y en la de 1993 de la Junta de Andalucía, ni lo recogido en la Orden de 1995⁴, del Ministerio de Educación y Ciencia. En efecto, la redacción de esta convocatoria de empleo ni hace explícitos ambos sexos, ni elimina la ambigüedad en la forma de enunciar (y apelar) a las posibles personas que quieran concurrir a la oposición, ni utiliza la denominación de cargos y titulaciones en femenino.

ES SEXISTA	NO ES SEXISTA
Una plaza de Técnico en Administración General	Una plaza de Técnico o Técnica en Administración General
Los aspirantes	Las personas aspirantes Quienes aspiren Quienes concurren
Ser español	Tener nacionalidad española Ser español o española
Licenciado en Derecho	Licenciado o licenciada en Derecho Licenciatura en Derecho

3.3. Instrucción de 16 de marzo de 2005

La Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía se divide en cuatro capítulos que contienen las reglas de uso de lenguaje no sexista y las normas de estilo.

El texto se apoya en la transversalidad de género que la Junta de Andalucía, en adopción de la normativa comunitaria, está implementando y asume el deber de velar por la adecuada redacción de las Disposiciones Generales y la obligación de promover la igualdad entre hombres y mujeres desde un uso no sexista del lenguaje, asumido éste como parte fundamental en la formación de la identidad social de las personas.

Con un espíritu pragmático, las reglas de redacción que aparecen en la Instrucción desarrollan lo dispuesto en la Recomendación 90 del Consejo de Europa, adoptada en España por Consejo Ministerial en 1990.

Asimismo, contempla lo dispuesto en el artículo 33 de la ley de 1983, del Gobierno y la Administración de la Junta de Andalucía, que prevé que el Consejo de Gobierno "po-

⁴BOE. Nº 74. 28 de marzo de 1995. 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.

drá decidir la constitución de Comisión o Comisiones de Viceconsejeros que actúen en reuniones plenarias o restringidas para preparar los asuntos que vayan a ser debatidos por el Consejo de Gobierno y para resolver cuestiones de personal u otras de carácter administrativo que afecten a varias Consejerías, y que no sean de la competencia de aquél⁵”.

La garantía del principio de igualdad se establece a través de la obligatoriedad de contemplar un uso no sexista de la lengua. El texto dice que:

En la elaboración de los Anteproyectos de Leyes, y los proyectos y borradores de Decretos serán de aplicación las siguientes reglas.

Regla de la inversión.

Reglas para evitar el uso del masculino genérico.

Reglas específicas en el supuesto de órganos de la Administración.

Normas de estilo.

3.3.1. Regla de la inversión

Texto recogido en la Instrucción:

Para comprobar si un texto incurre en sexismo lingüístico se aplicará la regla de inversión, consistente en sustituir la palabra dudosa por su correspondiente de género opuesto. Si la frase resulta inadecuada, es que el enunciado primero es sexista, debiendo en consecuencia ser cambiado.

Explicación: el sexismo lingüístico, como se avanzaba en las primeras páginas, consiste en “el trato discriminatorio que, a través de la forma del mensaje, se da a cualquiera de los sexos (aunque sea el femenino el que resulta afectado más frecuentemente⁶)”. Así, el discurso sexista es el que usa términos, expresiones o construcciones lingüísticas que ocultan, discriminan, subordinan o desvalorizan a uno de los dos sexos.

En ocasiones, las personas que redactan un texto dudan ante un enunciado, sin poder determinar si es o no discriminatorio. Para eliminar la duda, es útil recurrir a la Regla de la Inversión, que permite colocar en el mismo lugar al otro sexo y analizar así si la situación descrita es equitativa para ambos sexos o si, por el contrario, perjudica a uno de ellos.

⁵Ley 6/1983, de 21 de julio, del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma.

⁶Ayala, Marta Concepción et al. (2004). Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo. Diputación de Málaga, Delegación de Igualdad.

Ejemplo:

En la página web de la Confederación de Empresarios de Andalucía (<http://www.cea.es>) aparece la relación de cursos de Formación Continua del año 2005. Uno de los cursos ofrece el siguiente enunciado y temario⁷:

Curso: Cómo convertirse en la secretaria eficaz

Temario:

- Política empresarial
- Definición del puesto de trabajo
- Organización del trabajo: la agenda
- Gestión del tiempo
- El jefe
- Protocolo y organización de eventos
- Habilidades y competencias profesionales

Si aplicamos la Regla de la Inversión será necesario cambiar las palabras de género femenino al masculino y viceversa. Así, se podrá observar como existe un desajuste de significado cuando se invierten los términos secretaria y jefe.

Secretaria es un término difícil porque se trata de un dual aparente: El significado de secretario y secretaria no es equivalente, sino que cambia de categoría según se aplique a un sexo o al otro. Este tipo de pares son frecuentes en la Administración. Se trata de un uso que da prestigio a la forma masculina puesto que designa a un alto cargo mientras que la palabra femenina hace referencia a un puesto subalterno. Cuando afecta a varones suele variar la denominación y se emplea la palabra administrativo. Es importante modificar estos usos porque, de hecho, el término secretaria en la última revisión del Diccionario de la Academia de la Lengua ya recoge la acepción de "alto cargo".

ES SEXISTA	NO ES SEXISTA
La secretaria (con significado de subalterna) frente al administrativo (con la misma categoría)	Secretario/secretaria (para designar altos cargos)
El secretario (con significado de alto cargo) frente a la secretaria (con significado de subalterna)	Administrativo/administrativa (para designar los puestos subalternos)

El término Jefe, por su parte, revela androcentrismo, al suponer que todas las personas que ostentan una jefatura son de sexo masculino. La posibilidad que aparezca en ese

⁷Fecha consulta: 11 de julio de 2005.

temario *la jefa* es altamente improbable porque excluye a los varones, al ser el término marcado, y porque puede incorporar una connotación negativa, habitual en las palabras que designan poder en las mujeres. Así, son inadmisibles desde un punto de vista no sexista las expresiones recogidas en el ejemplo y la Regla de la Inversión permiten observarlo con mayor facilidad.

ES SEXISTA	NO ES SEXISTA
El jefe	El jefe/la jefa La Jefatura

3.3.2. Reglas para evitar el uso del masculino genérico

Texto recogido en la Instrucción:

El uso abusivo de dicha fórmula obstaculiza el pleno establecimiento de la igualdad entre hombres y mujeres. Puesto que el sistema lingüístico español ofrece posibilidades para evitar el sexismo en el lenguaje, se deberán utilizar dichos recursos lingüísticos, alternándolos de forma razonable y según su contexto.

Explicación: el fenómeno más frecuente en el uso sexista de la lengua es el abuso del denominado masculino genérico. El español es una lengua con marca de género y ello conlleva que existan dos géneros gramaticales, categorías clasificatorias de las palabras en masculinas o femeninas:

El género masculino tiene dos valores: específico (referido a varones) y genérico (referido a varones y a mujeres).

El género femenino tiene un único valor, específico, que únicamente designa a las mujeres.

La utilización del masculino genérico, además de despertar ambigüedad y confusión, frecuentemente convive con un androcentrismo lingüístico que confunde lo masculino con lo universal. Por esa razón, las recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje, insisten en la necesidad de buscar fórmulas alternativas, siempre que sea posible, al uso del masculino genérico, aunque éste sea correcto desde el punto de vista estrictamente lingüístico. Así lo recoge la Instrucción de 2005, que reconoce su corrección, pero propone evitar su uso indiscriminado, aprovechándose para ello de los múltiples recursos que la lengua provee, alternándolos y eligiendo los más adecuados a cada contexto comunicativo, según criterios de eficiencia, estilo o legibilidad entre otros.

Ejemplo:

En la página web de la Junta de Andalucía (www.andaluciajunta.es) se recoge una noticia, con fecha de 19 de julio de 2005, cuyo titular dice lo siguiente:

Investigadores almerienses patentan un alga que permite el tratamiento de enfermedades degenerativas.

El término investigadores produce ambigüedad porque puede ser masculino con valor específico (si los investigadores son todos varones) o con valor genérico (si los investigadores son hombres y mujeres).

Además de la confusión, existe un problema de invisibilidad de las mujeres investigadoras, ocultación relevante en una actividad en la que tradicionalmente no se piensa en la existencia de mujeres y en la que es necesario un esfuerzo mayor para favorecer la igualdad.

ES SEXISTA	NO ES SEXISTA
Investigadores almerienses	Personal investigador almeriense Las investigadoras e investigadores almerienses

Las soluciones para eliminar el uso de masculinos genéricos, que afecta tanto a sustantivos como a determinantes o pronombres, son varias. Lo adecuado, tal y como explica la Instrucción, es utilizar la más apropiada a cada contexto y, en todo caso, alternar las posibles soluciones a lo largo de textos amplios, con el objetivo de hacerlos más legibles y estéticos.

Seis propuestas recoge el texto normativo, asumiendo que únicamente cuando no sea posible la utilización de alguna de estas estrategias se podrá mantener el uso de un masculino genérico:

1. Utilización de sustantivos genéricos o colectivos.
2. Utilización de perífrasis.
3. Omisión de las referencias directas al sujeto.
4. Omisión o sustitución de pronombres y artículos.
5. Utilización de construcciones metonímicas.
6. Utilización de aposiciones explicativas.

1. Utilización de sustantivos genéricos o colectivos

Los sustantivos genéricos son términos que, independientemente de su género gramatical (masculino o femenino), se refieren a hombres y a mujeres. Hay que observar que existen “falsos genéricos” como el término hombre con el sentido de humanidad o ser humano, palabra que, en ocasiones, se presenta como genérica.

Los sustantivos colectivos permiten eliminar la ambigüedad sin afectar a la legibilidad o estética del texto. Por esa razón, se recomiendan específicamente desde la Junta de Andalucía.

ALTERNATIVAS AL USO DEL MASCULINO GENÉRICO	
Términos genéricos	Criatura, persona, víctima
Términos colectivos	Alumnado, ciudadanía, funcionariado, descendencia, profesorado, familia

Ejemplo:

En el BOJA de 14 de junio de 2005 (pág. 84), aparece una convocatoria de plazas de personal funcionario en los ayuntamientos de Los Palacios y Villafranca. El articulado recoge expresamente:

Para ser admitidos a la realización de las pruebas selectivas los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos.

La frase inicial Para ser admitidos invisibiliza a las mujeres, problema que se puede resolver planteando una construcción alternativa de la frase. Asimismo, la expresión los aspirantes es de fácil sustitución mediante alguna de las fórmulas que permiten eliminar la marca de género, como, por ejemplo, sustituir o quitar el artículo.

ES SEXISTA	NO ES SEXISTA
Para ser admitidos a la realización de las pruebas selectivas los aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos	Para la admisión a las pruebas selectivas, las personas aspirantes deberán reunir los siguientes requisitos
	Las personas que deseen participar en las pruebas selectivas deberán reunir los siguientes requisitos
	Quienes deseen realizar las pruebas selectivas deberán reunir los siguientes requisitos

2. Utilización de perífrasis

Las perífrasis son construcciones lingüísticas que expresan una idea “dando un rodeo”. Es decir, se trata de un circunloquio o frase que intenta eludir directamente el asunto del discurso.

ES SEXISTA	NO ES SEXISTA
Los andaluces Los interesados Los discapacitados Los profesores y alumnos Los políticos	La población andaluza Las personas interesadas Las personas con discapacidad La comunidad escolar La clase política

Ejemplo:

En el BOJA de 31 de marzo de 2005, se publican los nombres y contenidos de los ficheros automatizados con datos de carácter personal de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. En esa relación de ficheros aparecen frecuentes masculinos genéricos como el que sigue (pág. 64):

Fichero 35: Programa de solidaridad.

Órgano responsable. Dirección General de Servicios Sociales e Inclusión.

Usos y finalidad: Gestión y seguimiento del Programa de Solidaridad de los andaluces.

Como se acaba de explicar, la expresión los andaluces es fácilmente sustituible mediante el uso de una perífrasis.

ES SEXISTA	NO ES SEXISTA
Programa de solidaridad de los andaluces	Programa de solidaridad de la población andaluza

3. Omisión de referencias directas al sujeto

En ocasiones, la redacción de las frases permite eliminar la referencia al sexo de la persona implicada sin que ello afecte al mensaje, es decir, sin que provoque ambigüedad.

Esta solución adopta varias posibilidades:

- Utilización de la forma impersonal se.
- Utilización de infinitivos y gerundios.

ES SEXISTA	NO ES SEXISTA
Los beneficiarios de las becas	Se beneficiarán de las becas
El solicitante habrá depositado fianza	Es necesario depositar fianza

Ejemplo:

La relación provisional de aspirantes admitidos y excluidos, correspondientes a las pruebas selectivas para el ingreso en el Cuerpo de Técnicos de Grado Medio, opción Arquitectura Técnica, publicada en el BOJA del 17 de febrero de 2005, indica en su artículo segundo (pág. 22), lo siguiente:

Los aspirantes que deseen participar por el cupo reservado de minusválidos a los que les falte la documentación acreditativa de tal condición y hayan pagado la tasa de la oposición, si no presentan la documentación pasarán de oficio al turno libre.

La expresión los aspirantes y la palabra minusválidos presentan problemas de sexismo lingüístico, al ser masculinos genéricos, o estar marcados como tales. La propuesta de modificación por omisión de referencias directas al sexo de los sujetos implicados, exige reformular la frase de otra manera.

ES SEXISTA	NO ES SEXISTA
Los aspirantes que deseen participar por el cupo reservado de minusválidos a los que les falte la documentación acreditativa de tal condición y hayan pagado la tasa de la oposición, si no presentan la documentación pasarán de oficio al turno libre	En los casos de aspirantes que deseen participar por el cupo reservado a personas con discapacidad y hayan pagado la tasa de la oposición, pero les falta la documentación acreditativa de tal condición, si no la presentan pasarán de oficio al turno libre

En el ejemplo, se han utilizado varios procedimientos: se ha omitido la referencia directa al sujeto (aspirantes) y se ha eliminado un masculino genérico mediante el uso de una perífrasis (personas con discapacidad). Como se puede observar, el uso de lenguaje no sexista se compone de múltiples estrategias complementarias y no hay una única solución sino varias que se pueden usar alternativa o simultáneamente, en función del contexto.

4. Omisión o sustitución de pronombres o artículos

Existen construcciones lingüísticas en las que la marca de género se agrega a través del artículo o el pronombre. Muchos de esos términos, si no incorporan dicho determinante, carecen de marca de género. Así, cuando sea posible, se puede omitir dicho determinante.

Las posibilidades son varias:

- Omitir el artículo.
- Usar un pronombre.
- Sustituir por un determinante sin marca de género.

ES SEXISTA	NO ES SEXISTA
Los titulares de las plazas	Titulares de las plazas
Los participantes en las pruebas	Quienes participan en las pruebas
Los jefes de Servicio	Jefaturas de servicio

Ejemplo:

En el BOJA de 25 de abril de 2005 (pág. 14) se convoca una beca para la dirección de Enseñanza virtual y laboratorios tecnológicos de la Universidad de Málaga. El texto incluye el siguiente masculino genérico:

El becario desarrollará su labor en la Dirección de Enseñanza Virtual y Laboratorios Tecnológicos de la Universidad de Málaga.

Como se observa, se trata un masculino genérico que presenta ambigüedad, al no poder discernir si la intención es esa o bien se trata de un masculino específico. Como

las convocatorias oficiales no pueden contener discriminación por razón de sexo, hay que suponer que aparece como genérico. Pero, en este caso, y como se está viendo en el epígrafe presente, es necesario evitar siempre que sea posible este uso excluyente de las mujeres. En el ejemplo se pueden utilizar varias soluciones de las que se acaban de exponer, una de ellas, usar un pronombre no marcado.

ES SEXISTA	NO ES SEXISTA
El becario	Quien reciba la beca

5. Utilización de construcciones metonímicas

La metonimia consiste en designar en sentido figurado una cosa con el nombre de otra relacionada. Esta figura retórica se puede trasladar al uso de lenguaje no sexista mediante la reformulación de las frases, de manera que se alude al cargo, profesión, oficio, titulación, etc., y no a la persona que lo ostenta. Así, mediante los siguientes términos abstractos, pueden sustituirse masculinos genéricos como director, secretario, etc.

CONSTRUCCIONES METONÍMICAS	
Términos abstractos	Dirección, Secretaría, Jefatura de Servicio, Vocalía, Presidencia

Ejemplo:

El 11 de febrero de 2005, se publica en el BOJA la inscripción de constitución de la Fundación Centro de Innovación y Tecnología del Residuo. A lo largo del articulado que recoge sus estatutos y funcionamiento aparece el siguiente masculino genérico (pág. 51):

Podrán incorporarse a las sesiones del Consejo Asesor o de las Comisiones de Trabajo, que en su caso se constituyan, cuantas personas sean convocadas por el Presidente en razón de su experiencia y conocimiento de las cuestiones a tratar, quienes actuarán con voz y sin voto.

El término Presidente, muy frecuente en documentos administrativos como éste, que recogen estatutos y normativas de fundaciones, instituciones u organismos, es uno de los casos en que es posible resolver el uso sexista mediante la introducción de una construcción metonímica.

ES SEXISTA	NO ES SEXISTA
Cuantas personas sean convocadas por el Presidente	Cuantas personas sean convocadas por la Presidencia

6. Utilización de aposiciones explicativas

Las aposiciones explicativas son fórmulas lingüísticas que permiten aclarar el significado de la palabra a la que se refiere, eliminando cualquier posible ambigüedad en caso de que este fuera un masculino genérico.

Ejemplo:

La Orden de 21 de diciembre de 2004, por la que se convocan y establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas en materia de juventud a municipios, entidades locales supramunicipales y organismos autónomos municipales de carácter administrativo, recoge en su articulado los criterios de concesión de subvenciones del que se reproduce un fragmento a continuación:

- | |
|--|
| <p>c) Proyectos o actividades que contribuyan a fomentar la participación de los jóvenes en la vida social.</p> <p>d) Número de jóvenes beneficiarios.</p> |
|--|

Los jóvenes es un masculino genérico que se podría haber sustituido por otro término más incluyente (la juventud). En cualquier caso, si no fuera posible eliminar ese masculino genérico, se puede introducir una aposición explicativa que elimine cualquier posible ambigüedad.

ES SEXISTA	NO ES SEXISTA
Participación de los jóvenes en la vida social	Participación de jóvenes, mujeres y hombres, en la vida social Participación de jóvenes, de uno y otro sexo, en la vida social

3.3.3. Reglas específicas en el supuesto de órganos de la administración

Texto recogido en la Instrucción:

Se citará el cargo en su correspondiente género femenino o masculino en función de la persona que en dicho momento lo esté desempeñando.

Explicación: como ya aparecía en la Orden de 1992, cuando se trata de un texto cerrado, es decir, aquel que se dirige a una persona que conocemos, hay que utilizar el cargo de dicha persona en función del género que corresponda. En la Instrucción también se hace explícito que esta formulación se respetará tanto en la promulgación de Decretos como en las habilitaciones normativas.

Asimismo, se amplía este supuesto al mencionar, en la cláusula siguiente, que en aquellos casos en que el texto tiene vocación de permanencia (y por tanto se desconoce quién o quiénes estarán en los cargos), se deberá hacer uso de la estrategia de duplicación. A tal efecto, la Instrucción hace referencia al artículo 37 de la ley de 1983, del Gobierno y la Administración de la Junta de Andalucía. Este artículo menciona la estructura jerárquica de las Consejerías⁹. Por último, se recomienda el uso de construcciones metonímicas y la omisión de determinantes con marca de género para la designación de miembros de órganos colegiados, estrategias ya desarrolladas en epígrafes anteriores.

Ejemplo:

La Ley 3/2005, de Incompatibilidades de Altos Cargos de la Administración de la Junta de Andalucía y de Declaración de Actividades, Bienes e Intereses de Altos Cargos y otros Cargos Públicos, se publicó en el BOJA de 18 de abril de 2005. En este texto aparecen frecuentes menciones a cargos y puestos de responsabilidad. Una muestra es el párrafo siguiente:

A los efectos de esta Ley, se consideran altos cargos el Presidente de la Junta de Andalucía, el Vicepresidente o Vicepresidentes, los Consejeros y todos aquellos empleos de libre designación por el Consejo de Gobierno que implican especial confianza o responsabilidad. [...]

- a) Los Consejeros electivos del Consejo Consultivo de Andalucía que desempeñen sus funciones sin exclusividad.
- b) El Presidente del Consejo Económico y Social de Andalucía.

⁹Ley 6/1983, de 21 de julio, del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma.

Dado que el texto de esta ley tiene vocación de permanencia, es preferible optar, con independencia de las personas que en la actualidad ocupan los cargos que se nombran, por soluciones abiertas que nos permitan imaginar que en un futuro tanto mujeres como hombres podrán desempeñar esas funciones:

ES SEXISTA	NO ES SEXISTA
A los efectos de esta Ley, se consideran altos cargos el Presidente de la Junta de Andalucía, el Vicepresidente o Vicepresidentes, los Consejeros y todos aquellos empleos de libre designación por el Consejo de Gobierno que implican especial confianza o responsabilidad	A los efectos de esta Ley, se consideran altos cargos a quienes ostentan la titularidad de la Junta de Andalucía, la Vicepresidencia o Vicepresidencias, las Consejerías y todos aquellos empleos de libre designación por el Consejo de Gobierno que implican especial confianza o responsabilidad
a) Los Consejeros electivos del Consejo Consultivo de Andalucía	a) Las Consejeras y Consejeros electivos del Consejo Consultivo de Andalucía
b) El Presidente del Consejo Económico y Social de Andalucía	b) El Presidente o Presidenta del Consejo Económico y Social de Andalucía

3.3.4. Normas de estilo

Texto recogido en la Instrucción:

Se evitará en lo posible la estrategia de la duplicación y las dobles concordancias en artículos, sustantivos y adjetivos.

No se utilizarán barras o arrobas para designar masculinos y femeninos

Explicación: las recomendaciones para usos no sexistas de la lengua han ido evolucionando, desde las más elementales, que aparecían en los primeros textos publicados por instituciones y organizaciones, hasta las más recientes, que suelen intentar elegir las opciones que permiten una mejor legibilidad. Así, las primeras propuestas, centradas en visibilizar a las mujeres en el discurso, sugerían algunas posibilidades que hoy ya no se recomiendan. Por ejemplo, en los desdoblamientos, hasta hace poco tiempo existían numerosos textos que recordaban la necesidad de concordar todos los términos de la oración (determinante, sustantivo, adjetivo).

La mayoría de los textos actuales optan por soluciones menos farragosas. La Instrucción de la Junta de Andalucía se sitúa en esta última posibilidad y prefiere que, en los casos en que no existe otra opción que la duplicación (que deberá evitarse siempre que sea

posible mediante los usos alternativos descritos en los epígrafes precedentes), se eviten las dobles concordancias, bien sea duplicando sólo el determinante (especialmente si el sustantivo es genérico o colectivo), bien sea duplicando únicamente el sustantivo.

La segunda parte de las normas de estilo tiene que ver con los aspectos ortográficos. La Instrucción prefiere no utilizar los signos de barras para designar masculinos y femeninos, lo que no excluye que se sigan empleando en formularios abiertos¹⁰. El espíritu de la norma es, en cualquier caso, que no aparezcan estos símbolos en los textos.

Más rotunda sí parece la prohibición de utilizar la arroba, signo no lingüístico que resulta imposible de leer. La arroba, útil en otros contextos comunicativos no es, por tanto, adecuada para el lenguaje administrativo.

Ejemplo:

El 3 de mayo de 2005 se publica en el BOJA el Acuerdo de la Universidad de Málaga, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Interno del Claustro Universitario. El texto, si bien contiene una evidente voluntad de articular una redacción no sexista, contiene numerosas barras que contradicen a la Instrucción y que pueden ser sustituidas por otras opciones más legibles.

Ningún claustral podrá intervenir sin que previamente haya solicitado la autorización del Presidente/a del Claustro, y éste/a le haya concedido el uso de la palabra. Si un claustral que haya solicitado intervenir no se encuentra presente en el momento de ser llamado por el/la Presidente/a del Claustro, se entenderá que ha renunciado a efectuar su intervención. Nadie podrá ser interrumpido en el uso de la palabra, salvo por el/la Presidente/a del Claustro para advertirle que se va a agotar su tiempo de intervención, para llamarle al orden o a la cuestión, para retirarle la palabra, o para llamar al orden al Claustro, a alguno de sus miembros o al público asistente.

Según las normas de redacción no sexista y respetando la Instrucción, es más adecuado desdoblar la palabra Presidente que utilizar las barras para contemplar el femenino. Además no es homogéneo pues no desdobra el término ningún en ninguna. Por último, se podrían haber incorporado algunas estrategias de las mencionadas anteriormente, con el objetivo de mejorar la redacción (términos abstractos, perífrasis, etc.).

NO ES CORRECTO	ES CORRECTO
La autorización del Presidente/a del Claustro, y éste/a le haya concedido el uso de la palabra	La autorización de la Presidencia del Claustro, concediéndole el uso de la palabra

¹⁰La Instrucción no niega expresamente esta posibilidad por lo que debe entenderse que no la excluye. No sería lógico interpretar lo contrario puesto que, además de ser un signo ortográfico que aparece en la literatura desde hace siglos, es una práctica ya usual en la administración y la mayoría de textos abiertos la contemplan. Así y todo hay que insistir en su utilización únicamente en formularios e impresos abiertos, generalmente los que cumplimenta la ciudadanía o el funcionariado.

3.4. Síntesis de soluciones no sexistas

Las propuestas recogidas en los textos normativos de Andalucía, sobre un uso no sexista del lenguaje administrativo, se pueden sintetizar como sigue:

1. Eludir el masculino genérico siempre que sea posible. Existen múltiples posibilidades. Algunas de ellas se ejemplifican a continuación.

ALTERNATIVAS AL MASCULINO GENÉRICO	
Sustituir relativos con determinante (<i>que + artículo</i>) por la forma invariable <i>quien</i> o el genérico <i>persona</i>	
El que acepte la propuesta, deberá firmarla	Quien acepte la propuesta deberá firmarla La(s) persona(s) que acepte(n) la propuesta, deberá(n) firmarla
Eludir el uso de indefinidos marcados (<i>uno/s, alguno/s</i>)	
Todos deben firmar la propuesta	Es necesario firmar la propuesta Se debe firmar la propuesta Todas las personas deben firmar la propuesta Todos y todas deberán firmar la propuesta
Sustituir expresiones marcadas (<i>del mismo/de los mismos</i>) por un posesivo no marcado (<i>su/s</i>)	
El documento sobre el trabajo de los funcionarios recoge las obligaciones de los mismos	El documento sobre el trabajo del funcionario explica sus obligaciones

2. Feminizar los términos. La gramática española contempla el procedimiento que se debe emplear en cada caso. Los más sencillos son los siguientes:

FEMINIZACIÓN DE TÉRMINOS	
Formas en or: ora./ Formas en ero: era. / Formas en ario: aria	
Decano, técnico, arquitecto, agrónomo, director, interventor, portero, empresario, funcionario	Decana, técnica, arquitecta, agrónoma, directora, interventora, portera, empresaria, funcionaria
Excepciones con algunos vocablos terminados en -ente. Será necesario usar el determinante como morfema de género	
Asistente, dependiente Escribiente, dirigente, aspirante	Asistenta, dependienta La escribiente, la dirigente, la aspirante
Utilizar el determinante como morfema de género cuando no son marcados (-ante, -ista, -ta, -tra)	
Delineante, periodista, terapeuta, psiquiatra, aspirante	La delineante, la periodista, la terapeuta, la psiquiatra, la aspirante

3. Utilizar términos abstractos, genéricos, colectivos, perífrasis o metonimias. Se trata de procedimientos que implican reformular la forma de escribir las frases. El cuadro ofrece algunos ejemplos.

REFORMULACIÓN DE ENUNCIADOS	
Uso de términos abstractos, genéricos o colectivos	Criatura, persona, víctima, alumnado, ciudadanía, funcionariado
Perífrasis	La población andaluza
Metonimias	La Dirección, la Presidencia

4. Omitir determinantes marcados. Se usa cuando no produce ambigüedad o indeterminación. Muy útil en enunciaciones o textos no redactados.

OMISIÓN DE DETERMINANTES Y PRONOMBRES MARCADOS	
Eludirlo delante de sustantivos de forma única	
Los estudiantes y los profesores asistirán a la clausura	Estudiantes y profesorado asistirán a la clausura
Sustituirlos por otros sin marca de género	
Todos los representantes dispondrán de la documentación necesaria	Cada representante dispondrá de la documentación necesaria
Reemplazar pronombres marcados por otros sin marca de género	
Los que se acrediten recibirán el certificado de asistencia	Quienes se acrediten recibirán el certificado de asistencia
Eludir el sujeto mediante el uso de la forma <i>se</i> o la utilización de otras formas verbales	
El solicitante deberá acreditar los méritos mediante fotocopias compulsadas	Se acreditarán los méritos mediante fotocopias compulsadas Deberá acreditar los méritos mediante fotocopias compulsadas Acreditar mediante fotocopias compulsadas Los méritos deberán acreditarse mediante fotocopia compulsada

5. Optar por la simetría en el tratamiento.

SIMETRÍA EN EL TRATAMIENTO	
Tratamientos simétricos entre mujeres y varones (sin aludir al estado civil)	Don, señor + nombre completo Doña, señora + nombre completo
Alternar el orden de masculino y femenino	Las y los trabajadores laborales Los y las funcionarias en excedencia
En enumeraciones, concordar con el último término o sustituir por genéricos o abstractos	Empleados y empleadas fijas Funcionarias y funcionarios fijos El personal eventual El funcionariado en excedencia

6. Incorporar estrategias de legibilidad¹¹. La ausencia de destreza en la utilización de fórmulas no sexistas a veces produce enunciados farragosos o repeticiones innecesarias. A continuación se reproducen ejemplos de mejora de la redacción desde textos incluyentes.

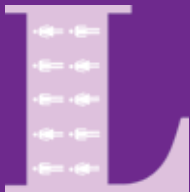
LEGIBILIDAD DE LOS TEXTOS	
Todos los funcionarios y funcionarias del servicio	El funcionariado del servicio Quienes forman parte del servicio Las personas que trabajan en el servicio
Incluye a todos los trabajadores y todas las trabajadoras	Incluye a todo el personal Incluye a trabajadoras y trabajadores Incluye al conjunto de la plantilla
Afecta a todos los andaluces y todas las andaluzas mayores de 14 años	Afecta a toda la población andaluza mayor de 14 años Afecta a las andaluzas y andaluces mayores de 14 años
Los candidatos y candidatas que aporten méritos	Las personas candidatas que aporten méritos Quienes concurren que aporten méritos
Ser español/a y no haber sido condenado/a por delito doloso	Tener nacionalidad española y carecer de condena por delito doloso
Lista provisional de admitidos/as y excluidos/as	Lista provisional de personas admitidas y excluidas

¹¹Elaboradas a partir de la propuesta de Eulàlia Lledó en Marcar les diferències: la representació de dones i homes a la llengua (p. 36-38).

Los padres y madres de alumnos y alumnas junto con los profesores y profesoras	Los padres y madres del alumnado junto con el profesorado La comunidad escolar
El acuerdo será ratificado por el Presidente o Presidenta de la Asociación y un/a vocal	El acuerdo será ratificado por la persona titular de la Presidencia de la Asociación más una vocalía El acuerdo será ratificado por quien ostente la Presidencia de la Asociación y una vocalía

7. Recurrir a fórmulas de desdoblamiento. Si bien, siempre que sea posible se debe evitar, si el texto lo exige para eliminar la ambigüedad o visibilizar explícitamente a las mujeres (por ejemplo, en una oferta de empleo), existen procedimientos que evaden el uso de barras y la utilización de la arroba, pues ambos recursos no responden a la verdadera intencionalidad del lenguaje no sexista.

DESDOBLAMIENTOS	
Utilización de la fórmula establecida, alterando el orden. La concordancia se hará con el último término	La funcionaria y el funcionario nombrados en este acto El ayuntamiento contratará a una arquitecta o arquitecto
Introducción de aposiciones explicativas para visibilizar ambos géneros	Representantes sindicales, hombres y mujeres, presentes en la firma Se contratará personal de limpieza, hombres y mujeres, para las playas
Las barras se emplearán únicamente en formularios o encabezados, alternando ambos sexos	D. / Dña.: La/el solicitante: Trabajador/trabajadora: Firma tutora/tutor:
Uso de formularios sin barras	Nombre Firma Domicilio



4 DECÁLOGO DE USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA

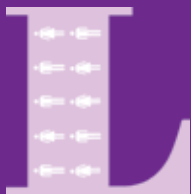
El uso no sexista de la lengua es un conjunto de estrategias y procedimientos, simultáneos y complementarios, que permiten incorporar una forma de lenguaje que se convierta en agente activo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Todo lo expuesto hasta aquí se puede sintetizar en diez normas básicas que deberían ser tenidas en cuenta en la redacción de cualquier texto administrativo. Estas son:

DECÁLOGO DE USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA	
1	Corregir el enfoque androcéntrico de las expresiones, buscando un lenguaje igualitario. Un lenguaje no excluyente permite crear referentes femeninos porque visibiliza a las mujeres, nombra correctamente a varones y mujeres, rompe estereotipos y neutraliza los prejuicios sexistas que afectan a unos y a otras.
2	Es compatible el uso de las normas gramaticales y estilísticas con el uso no sexista de la lengua.
3	Evitar el uso de tratamientos de cortesía innecesarios. En el caso de incluirlos, se utilizarán los siguientes: “don y señor” para varones y “doña y señora” para mujeres. Nunca se emplearán nombramientos que impliquen relaciones de dependencia o subordinación.
4	El uso innecesario o abusivo del masculino genérico es un obstáculo a la igualdad real entre hombres y mujeres porque oculta a las mujeres y produce ambigüedad. Se evitará su utilización en textos y documentos.
5	Para sustituir el masculino genérico se emplearán términos genéricos colectivos, abstractos o vocablos no marcados, perífrasis o metonimias. Cuando no produce ambigüedad, se puede omitir la referencia directa o bien utilizar infinitivos o pronombres.
6	Se utilizarán, siempre que sea posible, las denominaciones de cargos, profesiones y titulaciones en femenino, mediante el morfema de género y/o el artículo. Cuando su uso se haga en plural, se evitará la utilización del genérico masculino.
7	En los casos en los que el texto se refiera a quien posee la titularidad de una entidad, área o institución, el lenguaje se adecuará al masculino o al femenino en función de si se trata de un hombre o una mujer. Es importante recordar que el español tiene marca de género por lo que los cargos ocupados por mujeres deben recogerse en femenino.

8	Los documentos administrativos deben dirigirse a la ciudadanía con fórmulas que nombren específicamente a las mujeres cuando se conoce su sexo. Cuando se desconoce quien será la persona destinataria, se usarán fórmulas que engloben a ambos sexos, evitando el uso del masculino genérico.
9	El uso de dobles mediante barras queda limitado a los formularios de carácter abierto y a determinados encabezamientos, no utilizándose en ningún caso en otro tipo de redactados.
10	No podrá utilizarse, en ningún documento, la arroba @, porque no es un signo lingüístico, y no permite su lectura.





5 DOCUMENTACIÓN ADICIONAL

5.1. Referencias bibliográficas

Ayala, Marta Concepción et al. (2004). Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo: Delegación de Igualdad de la Diputación de Málaga.

Ayala, M. C., Guerrero, S. y Medina, A. M. (2002): Manual de lenguaje administrativo no sexista, Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer y Ayuntamiento de Málaga.

Lledó, Eulàlia (2005). Marcar les diferències: la representació de dones i homes a la llengua. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

Lledó, Eulàlia (2004). Nombrar a las mujeres, describir la realidad: la plenitud del discurso, en: Bengoechea, Mercedes (2004). Perspectiva de género en la comunicación e imagen de la mujer. Vitoria: Emakunde.

Moreno, Montserrat (1986). Cómo se enseña a ser niña: el sexismo en la escuela. Barcelona: Icaria.

Real Academia Española (1973). Esbozo de una nueva gramática para la lengua española. Madrid: RAE-Espasa Calpe.

Tannen, Deborah (2001). La comunicación entre hombres y mujeres a la hora del trabajo. Barcelona: Ediciones Folio.

Violi, Patricia (1991). El infinito singular. Madrid: Cátedra.

5.2. Bibliografía específica

Acuña, S. et al. (1995). Coeducación y tiempo libre. Madrid: Popular.

Adams, K. L. y N. C. Ware (1994). Sexismo y lenguaje: las implicaciones lingüísticas

de ser mujer, en E. Larrauri (1994) (comp.). Mujeres, derecho penal y criminología. Madrid: Siglo XXI de España Editores.

Alario, C. (1995). El discurso, desde un perspectiva de género, *Mujeres*, 18, pp. 12-13.

Alario, C. M. et al (1995). Nombra en femenino y en masculino. La representación del femenino y el masculino en el lenguaje. Madrid: Instituto de la Mujer.

Arias, A. (1995). De feminismo, machismo y género gramatical. Valladolid: Universidad.

Ayala, M. C. et al (coord.) (2001). Jornadas de comunicación y género. Málaga: Universidad de Málaga y Diputación Provincial de Málaga.

Blanco de Tella, L. (1968). Reflexiones sobre el lenguaje administrativo. *Documentación administrativa*, 22, marzo-abril, pp. 73-88.

Calero, M. A. (1999). Sexismo lingüístico. Análisis y propuestas ante la discriminación sexual en el lenguaje. Madrid: Narcea.

Careaga, P. (1984). ¿Se puede acabar con el sexismo en el lenguaje?, *Acción Educativa*, 28, pp. 11-14.

Catalá, A. V. y E. García (1987). Una mirada otra. Valencia: Generalitat de València.

Catalá, A. V. y E. García Pascual (1990). El sexismo en el lenguaje. Valencia: Instituto Valenciano de la Mujer.

Encabo, E. (2000). El lenguaje, elemento configurador de estereotipos sexistas: ¿una cuestión retórica o una diáfana realidad?, *Interlingüística*, 10, pp. 109-113.

Errazu, M. A. (1995). Recomendaciones para un uso no sexista de la lengua. Zaragoza: Instituto Aragonés de la Mujer.

Evans, P. (2000). Abuso verbal. La violencia negada. Buenos Aires: Javier Vergara Editor.

García, Á. (1994). ¿Es sexista la lengua española? Madrid: Paidós.

García, P. (1999). Cómo hablan las mujeres. Madrid: Arco Libros.

Gobierno de Navarra (1989). La comunicación como elemento de progreso: por un lenguaje no sexista. Pamplona: Subdirección de la Mujer.

Guerrero, S. (2001). Medios de comunicación y estrategias lingüísticas no sexistas, Isla de Arriarán. Revista Cultural y Científica, 17, junio, pp.. 405-417.

Héritier, F. (1996). Masculino, femenino. El pensamiento de la diferencia. Barcelona: Ariel.

Instituto vasco de la Mujer (1992). El lenguaje, instrumento de progreso. Vitoria: Instituto Vasco de la Mujer/Emakunde.

Lakoff, R. (1981). El lenguaje y el lugar de la mujer. Barcelona: Ricou.

Laviña, C. (2002). Guía de lenguaje no sexista en la comunicación. Dime cómo hablas... y te diré como piensas. Madrid: Federación de Mujeres Progresistas.

Lledó, E. (1992). El sexismo y el androcentrismo en la lengua: análisis y propuestas de cambio. Barcelona: ICE Universidad Autónoma.

López, Á. (1992). Lenguaje y discriminación sexista en los libros escolares. Murcia: Universidad.

López, Á. y R. Morant (1991). Gramática femenina. Madrid: Cátedra.

López, Amando y Juana M^a Madrid (1998). Lenguaje, sexismo, ideología y educación. Murcia: editorial KR.

Lozano, I. (1995). Lenguaje femenino. Lenguaje masculino ¿Condiciona nuestro sexo la forma de hablar? Madrid, Minerva.

Marco, A. (1992). Estereotipos sexistas en diccionarios escolares. Las Palmas de Gran Canaria: Cabildo Insular de Gran Canaria, Departamento de Literatura y Debates.

Ministerio de Administraciones Públicas (1990). Uso no sexista del lenguaje administrativo. Madrid: MAP e Instituto de la Mujer.

Ministerio de Asuntos Sociales (1989). Propuestas para evitar el sexismo en el lenguaje. Madrid: Instituto de la Mujer.

Pearson, J. et al. (1993). Comunicación y género. Barcelona: Paidós.

Plataforma por un lenguaje no discriminatorio (1996). Alternativas para un lenguaje no discriminatorio. Valladolid: Ayuntamiento de Valladolid.

Rivera, M. M. (1994). Nombrar el mundo en femenino. Pensamiento de las mujeres y teoría feminista. Barcelona: Icaria.

Sau, V. (1990). Diccionario ideológico feminista. Barcelona: Icaria.

Vargas, A. et al. (1998). Lo femenino y lo masculino en el Diccionario de la Lengua de la Real Academia Española. Madrid: Instituto de la Mujer.

VV. AA. Tras la imagen de la mujer. Guía para enseñar a coeducar. Palencia: SUENS. 1993.

VV. AA. (1999). El sexismo en el lenguaje. Málaga: Universidad de Málaga y Diputación Provincial de Málaga.

VV. AA. (2004). Hacia un lenguaje igualitario y no excluyente. Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje. León: Concejalía de la Mujer del Ayuntamiento de León.

5.3. Webliografía

Bibliografía sobre lenguaje no sexista:

< <http://www.ub.es/slc/cilaj/jornades/bibliografia.pdf>>.

El lenguaje más que palabras. Propuestas para un uso no sexista del lenguaje:

< http://www.emakunde.es/images/upload/lenguaje_c.pdf>.

El sexismo en la lista negra:

< <http://www.cgt.es/mujer/enlaces/romeu.pdf>>.

En femenino y en masculino:

< <http://www.mtas.es/mujer/publiedu/Fuentes/EnFemenino.pdf>>.

Guía on line para un uso no sexista del lenguaje:

<<http://www.sdnnc.org.ni/documentos/guia-no-sexista/introduccion.htm>>.

Guía sobre lenguaje sexista:

< <http://www.fmujeresprogresistas.org/pdf/LENGUAJESEX.pdf>>.

La igualdad a través del lenguaje:

< <http://www.ccoo.illes.balears.net/webdona/espanol/eguia.html>>.

Manual de buenas prácticas. Lenguaje administrativo con perspectiva de género:

< <http://www.ayto-aviles.es/mujer/pdf/manual-lenguaje-genero.pdf>>.

Manual del lenguaje administrativo no sexista:

<http://www.mujiresenred.net/manual_lenguaje_admtvo_no_sexista.pdf>.

Manual municipal para el uso administrativo de lenguaje no sexista:

<<http://www.nodo50.org/iualcazar/PDF/MANUAL%20%20DE%20USO%20DE%20L%20ENGUAJE%20NO%20SEXISTA.pdf>>.

Manual por la igualdad en el lenguaje. Libro de estilo del lenguaje administrativo municipal:

< http://www.portugalete.org/General/MANUAL_LENGUAJE.htm>.

Nombra (folleto de la Comisión Nombra):

< <http://www.mtas.es/mujer/publiedu/Fuentes/nombra.pdf>>.

Propuestas para evitar el sexismo en el lenguaje:

< <http://xcastro.com/sexismo2.html>>.

Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje:

< <http://www.getxo.net/cas/vivir/servsoc/dicciona.htm>>.

Recomendaciones para la redacción de un discurso académico libre de sexismo y de androcentrismo:

< <http://www.sprachenzentrum.fu-berlin.de/adieu/recomen/indice.html>>.

Uso no sexista del lenguaje administrativo:

< <http://xcastro.com/sexismo1.html>>.

5.4. Glosario¹²

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.

Dialecto. Cualquier lengua en cuanto se la considera con relación al grupo de las varias derivadas de un tronco común: El español es uno de los dialectos nacidos del latín. 2)

¹² Fuentes: Diccionario de la Lengua Española, 21ª edición (Real Academia Española, 1992); Diccionario ideológico feminista (Victoria Sau, Icaria, 1990); El libro del buen hablar (Pilar Careaga, Fundación Mujeres, 2002); Introducción al Enfoque Integrado o Mainstreaming de Género. Guía básica (LIKaDI, Junta de Andalucía, 2003).

Sistema lingüístico derivado de otro; normalmente con una concreta limitación geográfica, pero sin diferenciación suficiente frente a otros de origen común.

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.

Idioma. Lengua de un pueblo o nación o común a varios.

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 hombres y mujeres. 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.

Metonimia. Tropeo que consiste en designar algo con el nombre de otra cosa tomando el efecto por la causa o viceversa, el autor por sus obras, el signo por la cosa significada, etc. Por ejemplo, las canas por la vejez; leer a Virgilio, por leer las obras de Virgilio; el laurel por la gloria, etc.

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

Norma. Plano de abstracción que se encuentra entre la lengua y el habla; recoge las reglas que deben cumplirse para el correcto uso de la lengua, tanto en su léxico como en su estructura morfológica, sintáctica o fonética. También es el conjunto de construcciones lingüísticas sancionadas por el uso.

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.

Perífrasis. Circunlocución; figura que consiste en expresar por medio de un rodeo de palabras algo que hubiera podido decirse con menos o con una sola, pero no tan bella, enérgica o hábilmente.

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.

5.5. Normativa sobre uso no sexista de la lengua

Orden de 24 de noviembre de 1992, conjunta de la Consejería de Gobernación y de la Consejería de Asuntos Sociales, sobre la eliminación del lenguaje sexista, en los textos y documentos administrativos.

BOJA, 5 de diciembre de 1992.

El día 30 de enero de 1990 es aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía el Plan de Igualdad de Oportunidades, siguiendo la línea del Plan Estatal ya existente. En él se recogen diversas actuaciones a realizar en la Comunidad Autónoma de Andalucía, en los que se ven implicadas las diferentes Consejerías de la Administración.

Este Plan de Acción, inspirado en las políticas a favor de la mujer, propiciado por las Naciones Unidas, Consejo de Europa y Comisión de las Comunidades Europeas, comprende diversas actuaciones y medidas concretas orientadas a la revisión de textos reglamentarios para evitar usos y expresiones que refuercen actitudes de desigualdad hacia las mujeres, controlando y eliminando, en su caso, este tipo de discriminaciones en documentos y textos utilizados por la Administración.

A fin de conseguir el objetivo propuesto en este ámbito se hace preciso dictar una norma dirigida a eliminar cualquier indicio de discriminación en el lenguaje administrativo.

En su virtud y de conformidad con el Acuerdo anteriormente citado y el art. 44.4 de la ley 6 /1983, de 21 de julio, del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía y, a propuesta del Instituto Andaluz de la Mujer, disponemos:

Artículo 1.

El lenguaje utilizado en las disposiciones y textos administrativos no contendrá discriminación alguna por motivo de sexo.

Artículo 2.

En la redacción de documentos se observarán las siguientes normas:

A. Documentos cerrados.

La mención de puestos y cargos administrativos ocupados por mujeres, así como la designación de la condición, carácter o calidad en la que los sujetos de sexo femenino intervienen en el procedimiento administrativo, se hará utilizando el género femenino.

B. Documentos abiertos.

La mención de puestos y cargos, así como la condición, carácter o calidad de las personas que intervienen en el procedimiento administrativo, se formulará en femenino y masculino conjuntamente.

Tratándose de un colectivo se utilizará la denominación que corresponde al mismo, si fuera posible.

Artículo 3.

Las ofertas de empleo, relación de puestos de trabajo, convocatorias de concursos y oposiciones, convocatorias de becas y ayudas y cualquier cuestión relativa a la Función Pública así como la publicidad que de ellas se realice, se redactarán de tal forma que hombres y mujeres se encuentren reflejados sin ambigüedad.

Artículo 4.

Para el mejor cumplimiento del art. 3 se observarán los requisitos siguientes:

A. Mención expresa de la política de igualdad entre hombres y mujeres que practica la Junta de Andalucía en materia de personal.

B. Inclusión de la fórmula “hombres y mujeres” unida a la denominación del tipo de personal al que la oferta de empleo, el concurso, la oposición y/o la beca vaya dirigida.

Artículo 5¹³.

Se crea una Comisión Paritaria Consejería de Gobernación-Instituto Andaluz de la Mujer, cuyo objetivo es la eliminación de cualquier indicio sexista en la materia objeto de la presente Orden. Sus funciones serán las siguientes:

Formular, aprobar e impulsar las propuestas necesarias para conseguir el objetivo fijado.

Facilitar la realización de las acciones aprobadas a quienes, por razón de sus funciones, estén relacionados con las mismas.

Entender de cualquier cuestión que sea obstáculo para el cumplimiento de los objetivos.

Artículo 6.

1. La Comisión estará integrada por una Presidencia, una Vicepresidencia y un número total de vocales, en representación de la Consejería de Gobernación y del Instituto Andaluz de la Mujer, en número de cuatro.

¹³En octubre de 2004, se aprobaría un Decreto para suprimir algunos órganos colegiados de la Administración de la Junta de Andalucía, con el objetivo de actualizar y flexibilizar su organización. A través de este Decreto, que suprimió más de seiscientos órganos, fueron derogados los artículos 5 y 6 de la Orden de 1992.

Corresponderá la Presidencia al titular de la Consejería de Gobernación y la Vicepresidencia a quien ostente la Dirección del Instituto Andaluz de la Mujer, o persona en quien deleguen.

La designación de vocales corresponde a los Organismos cuya representación ostentan.

Realizará las funciones correspondientes a la Secretaría un/a vocal, designado/a por la Comisión.

2. La Comisión, convocada por su Presidente/a, se reunirá dos veces al año. Podrá igualmente ser convocada cuantas veces sea necesario para resolver asuntos de su competencia.
3. Podrá incorporarse a la Comisión el personal técnico necesario cuando así lo requiera la naturaleza de los asuntos establecidos en el orden del día de la convocatoria, que participara con voz pero sin voto y que será designado por la Presidencia.
Por acuerdo de la Comisión podrán crearse grupos de trabajo en atención a la especialización de los asuntos a tratar.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Orden entrará en vigor el siguiente día al de su publicación en el Boletín Oficial del la Junta de Andalucía.

Orden de 19 de febrero de 1993, conjunta de la Consejería de Presidencia y la Consejería de Asuntos Sociales, Acción Institucional, Normas para el cumplimiento del principio de no discriminación por razón de sexo en la información y divulgación de la Junta de Andalucía

BOJA, 6 marzo de 1993.

La Constitución Española de 27 de diciembre de 1978 (RCL 1978\2836 y ApNDL 2875) consagra en su artículo 14, como un derecho fundamental de la persona el principio de no discriminación por razón de sexo, correspondiendo a los poderes públicos, según el artículo 9.2.º del mismo texto legal, promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo sean reales y efectivas y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Por su parte el Estatuto de Autonomía para Andalucía aprobado por Ley Orgánica 6/1981, de 30 de diciembre (LAN 1982\53), establece en el artículo 12.2.º que la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y la mujer andaluces, promoviendo la plena incorporación de ésta en la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política.

A estos efectos, la Ley 5/1985, de 8 de julio de Consumidores y Usuarios de Andalucía (LAN 1985\1963), en el artículo 13), se indica que para dar protección jurídica al derecho de información, la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía adoptará medidas eficaces para que en los medios de comunicación social de los que sean titulares la Junta de Andalucía y las Administraciones Locales, se prohíba la publicidad que atente a la dignidad de la mujer. Ello, unido al papel ejemplificador que corresponde en esta materia a los poderes públicos, y más concretamente, por razones de las competencias que corresponden a la Consejería de Asuntos Sociales y a la Consejería de la Presidencia, a través de la Dirección General de Comunicación Social, aconsejan establecer los criterios y directrices que favorezcan el respeto a la igualdad en la actividad de divulgación de la Acción Institucional de la Junta de Andalucía, en desarrollo de lo establecido en el Decreto 35/1991, de 12 de febrero (LAN 1991\60), sobre coordinación de la información y divulgación de la Acción Institucional.

Por todo lo expuesto, y de conformidad con lo establecido en el artículo 44.4.º de la Ley 6/1983 de 21 de julio del Gobierno y la Administración de la Comunidad Autónoma de Andalucía (LAN 1983\1165) y a propuesta del Instituto Andaluz de la Mujer,

Disponemos:

Artículo 1.

Mediante la presente Orden se sientan los criterios y directrices que han de observar las campañas de información y difusión de la Acción Institucional de la Junta de Andalucía para la consecución del principio de no discriminación por razón de sexo.

Artículo 2.

A tales efectos, las campañas de información y difusión de la Acción Institucional de la Junta de Andalucía no contendrán discriminación alguna por motivo de sexo y observarán el respeto debido a la dignidad y a la igualdad de las personas.

Artículo 3.

Las campañas de divulgación que muestren situaciones y relaciones entre hombres y mujeres estarán basadas en la igualdad y libres de todo estereotipo sexista. En ningún caso el cuerpo de la mujer será utilizado para atraer la atención sobre productos y servicios y, asimismo, los mensajes publicitarios que utilicen a la mujer no podrán perjudicar su imagen.

Artículo 4.

Las campañas cuyo contenido se refiera a formación y/o trabajo harán referencia expresa a hombres y mujeres.

Artículo 5.

Aquellas actuaciones dirigidas a la información y divulgación de la Acción Institucional de la Junta de Andalucía, favorecerán la sensibilización de la población andaluza con respecto a la necesaria igualdad entre hombres y mujeres.

Artículo 6.

Para el mejor cumplimiento de lo dispuesto en el artículo anterior, la Consejería de la Presidencia a través de la Dirección General de Comunicación Social, en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer, facilitará a las personas responsables de la materia objeto de la presente Orden, la información y documentación referente a las medidas e iniciativas dirigidas a promover la igualdad en este ámbito.

Artículo 7.

Los contratos formalizados por cualquier órgano de la Junta de Andalucía, cuyo contenido verse sobre la materia regulada en la presente Orden, contendrán en su clausulado mención expresa a la prohibición de discriminación por motivo de sexo.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía».

Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la Comisión General de Viceconsejeros, para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

La Comisión General de Viceconsejeros, asume como deber propio el de velar por la adecuada redacción de las Disposiciones Generales.

Considera asimismo que es su obligación promover la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto mandato constitucional y principio fundamental de la Unión Europea, y teniendo en cuenta el papel fundamental de la lengua en la formación de la identidad social de la persona, así como la influencia negativa que en el contexto social de hoy tiene un uso discriminatorio del lenguaje, es por lo que se recogen y sistematizan en la presente instrucción una serie de recursos, que siendo plenamente correctos desde el punto de vista lingüístico dan un tratamiento igualitario a ambos sexos en la redacción de disposiciones de carácter general, evitando toda posible confusión o ambigüedad. Al tiempo se incluyen una serie de reglas de estilo cuyo seguimiento repercutirá en la mayor claridad técnica de las normas.

En desarrollo de cuanto antecede, de conformidad con lo dispuesto en la Recomendación nº 90 (4) del Consejo de Europa, adoptado por el Consejo de Ministros de 21 de febrero de 1990, para la eliminación del sexismo de la lengua; en consonancia con lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley del Gobierno y Administración de la Junta de Andalucía de 21 de julio de 1983, esta Comisión General de Viceconsejeros establece que en la elaboración de los Anteproyectos de leyes, y los proyectos y borradores de Decretos serán de aplicación las siguientes reglas:

I Regla de la Inversión.

En la redacción de los distintos textos normativos, habrá de evitarse el uso sexista del lenguaje, en cuanto discriminatorio.

Para comprobar si un texto incurre en sexismo lingüístico se aplicará la regla de inversión, consistente en sustituir la palabra dudosa por su correspondiente de género opuesto. Si la frase resulta inadecuada, es que el enunciado primero es sexista, debiendo en consecuencia ser cambiado.

II Reglas para evitar el uso del masculino genérico.

Tratándose ésta de una forma correcta desde el punto de vista lingüístico en orden a la designación de ambos sexos, en el contexto social de hoy, el uso abusivo de dicha fórmula obstaculiza el pleno establecimiento de la igualdad entre hombres y mujeres.

Es por ello que, puesto que el sistema lingüístico español ofrece posibilidades para evitar el sexismo en el lenguaje, se deberán utilizar dichos recursos lingüísticos, alternándolos de forma razonable y según su contexto.

1. Utilización de sustantivos genéricos o colectivos para englobar a ambos sexos.
Se trata de un buen número de sustantivos, que con independencia de que tengan género gramatical femenino o masculino, hacen referencia tanto a hombres como mujeres. Su uso es preferible, siempre que sea posible, a la utilización del masculino genérico.
Tal es el caso de ciudadanía, funcionariado, o alumnado.
2. Puede asimismo en ocasiones sustituirse el masculino genérico por perífrasis del tipo población andaluza en lugar de andaluces, personas discapacitadas en lugar de discapacitados, o comunidad escolar en lugar de profesores y alumnos.
3. También es posible evitar la recurrencia al masculino genérico, omitiendo la referencia directa al sexo del sujeto en la construcción gramatical, siempre y cuando éste sea claro no creando ningún tipo de ambigüedad. Así mediante:
 - a) El empleo de estructuras verbales con “se” impersonal:
Ej: “Se beneficiarán de estas ayudas...”, en lugar de “Serán beneficiarios y beneficiarias de estas ayudas...”
 - b) Mediante la utilización de infinitivos y gerundios:
Ej: “Es necesario haber prestado caución o fianza”, en lugar de “Es necesario que el contratista haya prestado caución o fianza...”
4. En el caso de sustantivos de una única determinación para ambos sexos, en los que el artículo asume la función de determinar el género, como es el caso de adquirente, solicitante, denunciante o recurrente, se puede:
 - a) Omitir el artículo en determinados contextos: “Solicitantes de la plaza...”
 - b) Usar un pronombre: “Quien solicite la plaza...”
 - c) Sustituir por un determinante con marca de género: “Cada solicitante de la plaza...”
5. Se utilizarán asimismo en los supuestos en los que sea posible, construcciones metonímicas, aludiendo al cargo, profesión, oficio o titulación con preferencia a la designación de la persona que los desempeñe o posea.

Vgr. Jefatura en lugar de los jefes

Vgr. Vicepresidencia en lugar de los vicepresidentes.

6. Por último, en el caso de que se emplee el masculino genérico, y para hacer más variados los textos, se podrá asimismo recurrir al uso de aposiciones explicativas, que clarifiquen que en dicho caso su uso responde a su función genérica.

Vgr. “El objetivo es proporcionar a los jóvenes, de uno y otro sexo, una formación integral”

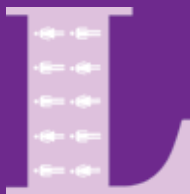
7. Sólo en el supuesto de que no sea posible jurídica o técnicamente el empleo de las estrategias anteriores se utilizará el masculino genérico.

III Reglas específicas en el supuesto de órganos de la Administración.

1. Tanto en la fórmula de promulgación de los Decretos, como en las habilitaciones normativas, se citará el cargo en su correspondiente género femenino o masculino en función de la persona que en dicho momento lo esté desempeñando.
2. En todos los demás supuestos en los que se hace patente la vocación de permanencia de la norma, la designación se hará al órgano administrativo, conforme a lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley del Gobierno y Administración. Ello no obstante, deberá hacerse uso de la estrategia de la duplicación en los concretos supuestos de “Consejeros y Consejeras” y “Delegados y Delegadas”.
3. Cuando se proceda a la designación de miembros de órganos colegiados, se procurará el uso de construcciones metonímicas, evitando al tiempo que el artículo acompañe al cargo o representación, a los efectos de no designar sexo.

IV Normas de estilo.

1. Se evitará en lo posible la estrategia de la duplicación, así como las dobles concordancias en cuanto al género en artículos, sustantivos y adjetivos. Así, frente a “Los veterinarios colegiados y las veterinarias colegiadas serán los o las que determinen...”, resulta más correcto: “Los veterinarios y veterinarias colegiados serán los que determinen...”
2. No obstante, en el caso de que sea imprescindible utilizar tales desdoblamientos, el orden de su utilización será indistinto.
3. No deberán ser utilizados signos de barras o arrobas para designar masculinos y femeninos.



6 ANEXO

La Unidad de Igualdad y Género en consonancia con los avances europeos respecto a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, se configura como un proyecto de asistencia técnica para experimentar el modelo de la estrategia de Mainstreaming de Género dentro de la Junta de Andalucía. Cofinanciado por la Junta de Andalucía y Fondos Europeos (en el marco 2002-2006) y cogestionado por la Dirección General de Fondos Europeos (Consejería de Economía y Hacienda) y el Instituto Andaluz de la Mujer (Consejería para la Igualdad y Bienestar Social).

Fue puesta en marcha en el año 2002, y desde entonces, ofrece a la Administración Autónoma Andaluza una estructura de apoyo estable basada en el asesoramiento y la asistencia técnica, para iniciar y consolidar el proceso de implantación del Mainstreaming de Género o la transversalidad de género en la Administración Autónoma y en la gestión de todas las políticas públicas que desde ésta se llevan a cabo.

Objetivos:

- Identificar las necesidades y potencialidades de los centros directivos de la Administración de la Junta de Andalucía en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Ofrecer asesoramiento especializado en materia de igualdad y género a dichos centros gestores.
- Facilitar la formación necesaria en Igualdad y Género al personal de estos centros.
- Validar un modelo de implantación de la estrategia del mainstreaming de género en la Junta de Andalucía.

La definición, funciones y tareas de la Unidad de Igualdad y Género se ha reformulado en un modelo de implantación procesual que ha recorrido 4 fases.

Fase 1: Sensibilización y diagnóstico.

Ha pretendido conocer el grado de integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la Junta de Andalucía y sensibilizar al personal sobre la necesidad de actuar planificada e intencionalmente hacia el logro del mismo.

Fase 2: Motivación y organización.

Es una fase caracterizada para avanzar en una línea de trabajo más estructural en la que se implique a todos los niveles de toma de decisiones.

Fase 3: Participación.

Probado el procedimiento de intervención más estructural y lograda la implicación y el compromiso de Direcciones Generales clave por su posición estratégica, comenzó la tercera fase de intervención que pretende extender a otras Direcciones Generales los procedimientos experimentados, transfiriendo los aprendizajes realizados.

Fase 4: Extensión.

Esta última fase supondrá la extensión general de la estrategia de Mainstreaming de Género, en todas las políticas públicas de La Junta de Andalucía y en diferentes niveles administrativos.

