
INDICACIONES PARA EL USO DE UN LENGUAJE INCLUSIVO Y NO DISCRIMINATORIO EN DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS DEL AYTO. DE ZARAGOZA

En la ley Orgánica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (3/2007) se entiende que utilizar la lengua de manera sexista guarda una íntima conexión con la situación de desigualdad social que padecen las mujeres. Por el contrario, un lenguaje no discriminatorio e inclusivo se considera un instrumento idóneo para corregir esa desigualdad porque su uso permite:

- **No despreciar ni desvalorizar**
- **No discriminar ni excluir**
- **Visibilizar y clarificar**

Muchas veces, la utilización (o el abuso) del masculino genérico o de los tratamientos asimétricos tiene más que ver con la tradición y la inercia que con una clara voluntad de ocultar e infravalorar a las mujeres. Por ello, el cambio necesita de la decisión consciente de querer comunicar de otra forma y para eso es fundamental conocer instrumentos y alternativas que sustituyan esa inercia del habla sin provocar una sensación de artificialidad o cometer impropiedades que hagan perder el sentido de lo que finalmente se quiere comunicar.

A continuación se detallan los problemas más habituales y las posibles soluciones a los mismos, basadas en las recomendaciones de la Unión Europea- (**Informe sobre lenguaje no sexista del Parlamento Europeo**, febrero de 2008), y orientadas a que el lenguaje incluyente pueda incorporarse con facilidad a nuestra gestión y comunicación diaria. En este documento las propuestas están agrupadas en tres apartados:

- 1 Alternativas al uso del masculino genérico
- 2 Trato simétrico en los tratamientos
- 3 Oficios, profesiones y cargos de responsabilidad en femenino

1 ALTERNATIVAS AL USO DEL MASCULINO GENÉRICO

El uso continuado del masculino genérico hace identificar los conceptos hombre-persona, lo cual invisibiliza a las mujeres excluyéndolas como referentes sociales y potenciando la desigualdad entre géneros. Sin embargo, nuestra lengua puede representar a todas las personas sin cometer ninguna incorrección.

Así, al uso de **los desdoblamientos** (los trabajadores y las trabajadoras, las y los solicitantes, los y las profesionales) y al de **las barras** (empleados/as), podemos añadir la utilización de otros recursos lingüísticos como estos:

LENGUAJE EXCLUYENTE	HERRAMIENTA LINGÜÍSTICA	LENGUAJE INCLUYENTE
Los trabajadores	Genéricos	La plantilla/ el personal...
El jefe/El director	Abstractos	La jefatura/ La dirección
Los profesores	Colectivos	El profesorado
Los interesados	Perífrasis	Las personas interesadas
Todos los trabajadores pueden solicitar...	Aposiciones explicativas	Todos los trabajadores, tanto mujeres como hombres , pueden solicitar..
Podrán optar al puesto los profesionales con experiencia.	Omisión de determinantes ante sustantivos de forma única	Podrán optar al puesto profesionales con experiencia.
Los periodistas y los estudiantes asistieron al acto de clausura.		Periodistas y estudiantes asistieron al acto de clausura.
Aquellos responsables de grupo que dispongan de credenciales...	Determinantes sin marca de género	Cada responsable de grupo que disponga de credenciales...
La subvención será concedida al que cree una empresa.	Pronombres relativos sin marca de género	La subvención será concedida a quien cree una empresa
El que llegue antes que conecte la luz.		Quien llegue antes que conecte la luz.
El juez decidirá.	Utilizar el pronombre “se”	Se decidirá judicialmente.
Para iniciar el proceso el interesado enviará una solicitud.		Para iniciar el proceso se enviará una solicitud.
Los trabajadores podrán participar en la elaboración del plan.	Cambiar las formas personales de los verbos	Usted podrá participar en la elaboración del plan.
El solicitante cumplimentará el impreso con letra clara.		A cumplimentar con letra clara.
Si los empresarios gestionan la empresa adecuadamente obtendrán mayor rentabilidad.	Cambiar las formas personales de los verbos por la fórmula “se + verbo” y el orden de la frase	Si la empresa se gestiona adecuadamente se obtendrá mayor rentabilidad.
Para conseguir una gestión de equipos más eficaz, el coordinador utilizará herramientas como la asertividad.		Utilizando herramientas como la asertividad, se podrá conseguir una gestión de equipos más eficaz.
Es responsabilidad de ambos contribuyentes.	Evitar masculinos falsamente genéricos	Es responsabilidad de una y otro contribuyentes.
		Es responsabilidad de ambas partes .

2

TRATO SIMÉTRICO EN LOS TRATAMIENTOS

La designación asimétrica en el mismo contexto de mujeres y hombres (ej. Anita Vázquez y Sr. López) sitúa a las personas en categorías diferentes, evitarla contribuye de forma directa a la promoción de la igualdad. (la sra. Vázquez y el sr. López, o bien, Ana Vázquez y Julio López).

Por otra parte, en el lenguaje administrativo es habitual encontrar documentos, solicitudes o formularios con tratamiento exclusivamente masculino. Ej. El usuario, el solicitante, el interesado, los representantes, etc.

Podemos evitar este tratamiento asimétrico:

- a) Estableciendo en los documentos epígrafes sin marca de género como “nombre y apellidos”, “firmado” o utilizando perífrasis como “persona responsable”, “persona empadronada”, etc.
- b) Presentando la doble forma, siempre atendiendo al grado de formalidad del texto: Ej. D./Dña. y viceversa, Dña./ D. o Tutor/a.
- c) Nombrando siempre en masculino y femenino cuando se trate de sustantivos heterónimos: Ej. padre/madre, mujer/hombre, padrino/madrina, yerno/nuera.
- d) Evitando comenzar el documento utilizando la doble forma, Sr./Sra. y acabar solo con la forma masculina: Ej. Firma del interesado.

3 OFICIOS, PROFESIONES Y CARGOS DE RESPONSABILIDAD

La ocupación de la esfera pública ha estado durante siglos reservada a los hombres. Actualmente la incorporación progresiva de las mujeres a todo tipo de trabajos exige el uso de sustantivos femeninos en la designación de los oficios y profesiones.

Como norma general deberíamos seguir los siguientes criterios:

- Redactar las categorías laborales y la descripción de los puestos de trabajo empleando el femenino y el masculino (maestra/maestro, magistrado/magistrada).

En los casos en que esto no sea posible, porque se desconoce el género de la persona que nombramos, usar una denominación que represente a los dos sexos. Ej. el/la conserje, (mejor, conserjería o responsable de conserjería). Para ello se pueden utilizar los recursos de abstractos y perífrasis mencionados con anterioridad.

- Emplear el género femenino cuando un cargo, una profesión o una actividad estén desempeñados por una mujer (la señora ingeniera, la jueza, la presidenta).
- En las ofertas de trabajo hacer explícito que los puestos de trabajo se dirigen a ambos sexos.

EXCLUYE	INCLUYE
Se necesitan señoras de limpieza	Se necesita personal de limpieza
Puesto de trabajo: Jefe de Personal	Puesto de trabajo: Jefatura de personal

Otros enlaces de interés:

www.zaragoza.es/contenidos/sectores/mujer/Cuad_Igualdad_lenguaje.pdf

www.igualdadenlaempresa.es/.../Kit_03_Comunicacion_Incluyente.pdf

www.igualdadgenerofondoscomunitarios.es/.../2007.../2_guiaPractica.pdf

www.udc.es/export/sites/udc/...down/.../GUIA_LENGUAJE.PDF

www.mujaresenred.net/IMG/pdf/GuiaLenguaje.pdf