

PROTOCOLO DE LENGUAJE INCLUSIVO PARA DOCUMENTOS OFICIALES Y ACCIONES DE DIFUSIÓN DE LA FRAVM

1. Introducción. plan de igualdad de la fravm
2. Por qué utilizar un lenguaje inclusivo
3. Referencias legales
4. Orientaciones para un uso inclusivo del lenguaje
5. Bibliografía
6. Glosario de términos



1. INTRODUCCIÓN. PLAN DE IGUALDAD DE LA FRAVM

El trabajo por la igualdad forma parte de las líneas de actuación de la FRAVM desde hace tiempo, aunque esto no se recoge en los estatutos de la entidad hasta su adaptación a la Ley de Asociaciones de 2002, como se puede leer en sus estatutos de 2004. Entre los fines de la entidad está “difundir y defender los valores de igualdad entre los ciudadanos y ciudadanas, tanto nacionales como extranjeros, defender a los sectores y capas sociales desfavorecidos y luchar contra la discriminación xenófoba, racista y sexista” (artículo 6.i) Para lograr estos objetivos, la FRAVM desarrollará actuaciones en el ámbito de “la lucha contra la discriminación en razón de sexo, edad, raza o cultura, y especialmente en el de la promoción de la igualdad de la mujer” (artículo 7.h). Posteriormente, en un Congreso Vecinal celebrado en marzo de 2009, las asociaciones de la FRAVM aprueban cambiar la denominación de la entidad con objeto de sustituir “Asociaciones de Vecinos” por “Asociaciones Vecinales” haciendo el nombre más inclusivo. Este acuerdo se incorpora a sus estatutos en 2013.

A fin de profundizar en este ámbito, a finales del año 2017 la FRAVM elabora un Diagnóstico y un Plan de Igualdad en el marco de subvenciones ofrecidas para este fin por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Fruto de este trabajo, la FRAVM formula como primer **objetivo estratégico “la incorporación de la igualdad de oportunidades de forma más clara y transversal en la estrategia de la FRAVM hacia fuera y hacia dentro”**.

En materia de género e igualdad de oportunidades, son múltiples y muy diversas las acciones que lleva a cabo tanto la FRAVM como sus asociaciones vecinales: desde la dinamización de grupos de mujeres hasta la sensibilización en materia de prevención de la violencia machista en todas sus expresiones. En lo referido a comunicación, la FRAVM ha elaborado un libro de estilo para la redacción de informes y memorias de la entidad que incluye la perspectiva de género. Sin embargo, con el objetivo de profundizar en el objetivo estratégico del Plan de Igualdad ya mencionado, nos proponemos ahora establecer un protocolo de lenguaje inclusivo que facilite la revisión de los documentos organizativos de la federación (modelo estatutario, fichas de inscripción...) y sirva de guía a la hora de realizar informes, documentos y, muy especialmente, acciones de difusión.

2. POR QUÉ UTILIZAR UN LENGUAJE INCLUSIVO

Partimos de la idea de que el lenguaje es un producto social que no solo reproduce nuestra realidad histórica sino que influye directamente en la construcción de valores y relaciones sociales. Es este carácter bivalente el que queremos destacar a la hora de plantear medidas que caminen hacia una igualdad real entre hombres y mujeres. De un lado, detectando la necesidad de transformar los usos del lenguaje que están atravesados por el papel tradicionalmente atribuido al “ hombre” y a “la mujer” en nuestra sociedad, impregnado de valores machistas, patriarcales y androcentristas. Por otro lado, haciéndonos cargo de que se trata, además, de una herramienta de comunicación y de estructuración del pensamiento, de un excelente instrumento para transformar las estructuras relacionales y de poder que invisibilizan a la mujer. El lenguaje es así un producto social en constante cambio y evolución que representa los valores y las connotaciones que nuestra sociedad asocia a los diferentes elementos que constituyen la realidad.

La FRAVM, como cualquier otra entidad social, no está exenta de relaciones desiguales y en ocasiones, y de manera involuntaria, actúa como reflejo y a la vez productora de roles sociales sin perspectiva de género. Además, en nuestra relación con la administración pública y la ciudadanía nos situamos como una entidad de gran relevancia a la hora de poder actuar como ejemplo de buenas prácticas en materia de lenguaje inclusivo e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Siguiendo las recomendaciones de la Comisión Asesora sobre Lenguaje del Instituto de la Mujer (NOMBRA) del año 2003:

“Son necesario, pues, cambios en el lenguaje para nombrar a las mujeres; y, por lo tanto, debemos realizarlos: los prejuicios, la inercia, o el peso de las reglas gramaticales, que, por otra parte, siempre han sido susceptibles de cambio, no pueden ni deben impedirlo” (2003:9).

3. REFERENCIAS LEGALES

Son numerosas las instituciones locales, autonómicas y estatales que han legislado con normas que promueven un lenguaje no sexista. Desde finales de los años ochenta existen guías, recomendaciones, resoluciones y leyes en todas las escalas que sirven para este fin . Por mencionar algunas:

- Resolución 14.1 de la Conferencia General de la UNESCO (1987), apartado 1 del párrafo 2 que establece “adoptar, en la redacción de todos los documentos de trabajo de la Organización, una política encaminada a evitar, en la medida de lo posible, el empleo de términos que se refieren explícita o

implícitamente a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas en favor de la mujer”.¹

- La Ley Orgánica 31/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Art. 14 plantea, entre los criterios generales de actuación de los poderes públicos “la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de relaciones sociales, culturales y artísticas”².
- Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo (2008): “La utilización de un lenguaje no sexista es algo más que un asunto de corrección política. El lenguaje influye poderosamente en las actitudes, el comportamiento y las percepciones.(...) es importante establecer orientaciones que aseguren en la medida de lo posible que el lenguaje no sexista es la norma, en lugar de ser la excepción”.

4. ORIENTACIONES PARA UN USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE

Todos los sustantivos en castellano poseen género gramatical. Este hecho no se da en todas las lenguas ni refiere a una realidad extralingüística objetiva de correspondencia con el sexo biológico. Por ejemplo:

- a) Existen palabras en masculino y femenino genérico que aluden a ambos sexos, por ejemplo: persona.
- b) Otras adquieren la determinación de género del artículo o adjetivo que le acompaña, por ejemplo: el/la testigo.³

Sin embargo, el género masculino se utiliza tanto para el valor genérico (referido a ambos sexos) como para el valor específico referido exclusivamente a los hombres. Mientras que el género femenino solo se utiliza para su valor específico para designar mujeres.

Por ejemplo: *El representante deberá presentar por escrito una declaración responsable de estar al corriente de pago de sus obligaciones financieras.*

(En este caso el representante alude a la posibilidad de que sea hombre o mujer).

Por el contrario: *La representante deberá presentar por escrito una declaración responsable de estar al corriente de pago de sus obligaciones financieras.*

(En este caso excluye la posibilidad de que en la interpretación sea hombre).

1 <http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/LenguajeNoSexista/Introduccion.htm>

2 <http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/LenguajeNoSexista/Introduccion.htm>

3 Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo. Diputación de Málaga, junio 2004. pp.20

Como bien decimos, el abuso del masculino genérico en nuestra lengua se identifica como uno de los fenómenos que más contribuye a la discriminación lingüística. Pasaremos entonces a enumerar algunas recomendaciones para evitar su utilización.

4.1 La @, la x y la barra (/)

Resulta habitual encontrarnos con un uso importante de elementos como la arroba (@), el asterisco (*), la equis (x) o la barra (a/o) para eludir el masculino genérico y tratar de hacer el lenguaje más inclusivo. Se trata de recursos que dificultan la expresión y la lectura y por ello trataremos de evitarlos siempre que sea posible, buscando palabras abstractas o neutras que los reemplacen e incluso usando los dos géneros con una conjunción copulativa, es decir, desdoblamiento (“las vecinas y los vecinos”; “las y los vecinos”). La arroba (@) no es una letra sino un símbolo, que no todo el mundo (en particular las personas de mayor edad) sabe interpretar

Sugerimos por tanto no usar este tipo de elementos. De hacerlo, se sugiere su uso, especialmente la barra, únicamente en formularios (por ejemplo: Nombre del/a niño/a: Nombre del/a menor).

4.2 Algunas recomendaciones para evitar el uso del masculino genérico:

> **Uso de sustantivos abstractos**

Trata de buscar expresiones sin marca de género, utilizando palabras colectivas o genéricas siempre que sea posible.

Lenguaje sexista	Lenguaje inclusivo
<i>los trabajadores, los funcionarios, los vecinos, los ciudadanos...</i>	<i>la plantilla, el funcionariado, la vecindad, el vecindario, la ciudadanía...</i>

> **Construcciones metonímicas para evitar pronombres masculinos**

Consiste en aludir al cargo, profesión, obra o lugar de desempeño del cargo y no a la persona que lo desempeña.

Lenguaje sexista	Lenguaje inclusivo
<i>contactar con nosotros...</i>	<i>Contactar con secretaría, contactar con la asociación...</i>

➤ **Empleo de perífrasis**

Consiste en utilizar más de una palabra para evitar determinar el género, incorporando expresiones colectivas como *persona*, *personal* o *ciudadanía*.

Lenguaje sexista	Lenguaje inclusivo
<i>el interesado, los madrileños...</i>	<i>la persona interesada, la ciudadanía madrileña...</i>

➤ **Omisión del determinante**

En muchas ocasiones es posible omitir el determinante que acompaña al sustantivo y que suele diferenciar el género del referente.

Lenguaje sexista	Lenguaje inclusivo
<i>Pueden presentar solicitud los representantes de asociaciones que estén federadas....</i>	<i>Pueden presentar solicitud representantes de asociaciones que estén federadas...</i>

➤ **Uso de determinantes y pronombres sin valor de género**

En muchas ocasiones es posible evitar utilizar determinantes con marca de género, bien usando determinantes como *cada* o pronombres como *quien* o *quienes*.

Lenguaje sexista	Lenguaje inclusivo
Se enviará una copia firmada a todos los representantes.	Se enviará una copia firmada a cada representante.

➤ **Uso de formas verbales impersonales**

Mediante el empleo de infinitivos, gerundios o voces pasivas es fácil eliminar sustantivos y evitar recurrir al masculino genérico.

Lenguaje sexista	Lenguaje inclusivo
<i>El presidente deberá aportar una copia por duplicado...</i>	<i>Se deberá aportar una copia por duplicado...</i>

➤ **Uso de los dos géneros gramaticales**

Cuando nos refiramos a grupos mixtos o colectivos donde sabemos que hay diversidad sexual, podemos recurrir a la expresión explícita de las dos formas, masculina y femenina, para evitar sesgar la denominación.

Lenguaje sexista	Lenguaje inclusivo
<i>los consumidores, el beneficiario, los socios...</i>	<i>los consumidores y las consumidoras, el beneficiario o la beneficiaria, las socias y los socios, las y los socios...</i>

➤ **Uso de adjetivos desdoblados o invariables (de una sola terminación)**

Al igual que sucede con los muchos sustantivos, muchos adjetivos se pueden desdoblar para evitar el uso del masculino genérico. Pero incluir sustantivos y adjetivos desdoblados ralentiza la expresión y la lectura, haciéndolas pesadas y farragosas. Con objeto de aligerarlas, se buscarán adjetivos invariables.

Lenguaje sexista	Lenguaje inclusivo
Los socios y socias más habilidosos	Propuesta 1: Los socios más habilidosos y las socias más habilidosas Propuesta 2: Los socios y socias más hábiles

4.3 Algunas recomendaciones para el nombramiento de cargos públicos

➤ **Personalizar siempre que sea posible**

Usando nombre y apellidos de la persona a la que nos referimos.

➤ **Evitar las asimetrías:**

Al hombre siempre se les presenta como “señor”, con independencia de su estado civil. Sin embargo, es habitual en las mujeres encontrar una diferenciación de tratamiento por referencia a su estado civil (“señorita” si es soltera, “señora” si es casada). Este hecho normaliza una relación de desigualdad en la que la mujer es nombrada por referencia al hombre.

Además, la palabra *mujer* se utiliza en muchas ocasiones como sinónimo de *esposa*, cuando *hombre* no significa en ningún caso *esposo*. Propuesta: Utilizar siempre el tratamiento Señor (Sr.) y Señora (Sra.).

En el caso explícito de que estemos refiriéndonos a una pareja, evitaremos el tratamiento mediante el determinante “su”, que indica pertenencia.

Lenguaje sexista	Lenguaje inclusivo
<i>Hacemos extensiva la invitación a D. Antonio Pérez y a su esposa Margarita Cruz.</i>	<i>Hacemos extensiva la invitación a D. Antonio Pérez y Dña. Margarita Cruz.</i>

➤ **Evitar el uso del masculino para nombrar profesiones, oficios y carreras.**

La mayoría de cargos directivos, titulaciones profesionales y oficios tienen denominaciones desdobladas en función del género gramatical. En este sentido, cada vez se crean más denominaciones que reflejan la existencia femenin:

Se debe, pues, a razones sociales, entre las que se encuentra sin duda el mayor prestigio de las profesiones “masculinas”, y no a reglas gramaticales, el que algunas mujeres prefieran utilizar la forma masculina para designar el cargo que ocupan o la profesión que ejercen. En consecuencia, se ha de evitar el empleo de la forma masculina para designar a profesionales femeninas.⁴

Son diversos los catálogos de propuestas de nombramiento realizados:

En 1996, el Instituto de la Mujer publicó un catálogo de oficios, cargos y profesiones titulado “De la A a la Z. Profesiones en Femenino”, actualizado en 2007 “En femenino y en masculino, Las profesiones de la A a la Z” (Serie Lenguaje no4, publicado por el MATS). Por otra parte, el Diccionario de la Real Academia Española (DRAE) incorporó, en 2001, una serie de términos en femenino (decana, jueza, ministra, geóloga, etc.) aunque se mantiene una gran resistencia a la utilización del femenino en la denominación de algunas actividades profesionales, tales como alfarera, alicatadora, entre otras.⁵

● Algunos ejemplos:

Ministro-Ministra
Consejero-Consejera
Médico-Médica
Licenciado-Licenciada
Arquitecto-Arquitecta

4 Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo. Diputación de Málaga, 2004. pp.53

5 Guía para la utilización de un lenguaje inclusivo en el Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos. pp.18

➤ **Evitar la denominación sexuada**

En muchas ocasiones se nombra a los hombres por su profesión o estatus y a las mujeres, por el contrario, exclusivamente por su sexo.

Lenguaje sexista	Lenguaje inclusivo
<i>El presidente de la entidad, acompañado por dos mujeres, será quien represente....</i>	<i>El presidente de la entidad, acompañado por dos vocales de junta directiva, será quien represente...</i>

➤ **Evitar la preferencia masculina en los desdoblamientos**

No existe justificación lingüística para explicar por qué habitualmente antepone el término masculino al femenino.

Lenguaje sexista	Lenguaje inclusivo
<i>Animamos a todos los vecinos y vecinas a acudir a la asamblea.</i>	<i>Animamos a todas las vecinas y vecinos a acudir a la asamblea.</i>

➤ **Evitar los vacíos léxicos**

Se trata de palabras que solo hacen referencia a un género, en general con connotaciones negativas para la mujer y positivas para el hombre.

Ejemplo: arpía, marisabidilla, caballero...

3.2 Algunas recomendaciones en el lenguaje audiovisual

➤ **Evitar reproducir roles de género**

La representación del género en cartelería y acciones de difusión no debe reproducir tareas o actitudes asociadas tradicionalmente con roles masculinos y femeninos.

Ejemplo lenguaje audiovisual sexista: Anunciar cursos, talleres o actividades de formación para el empleo utilizando imágenes que señalen una feminización del trabajo. Ponemos por caso mujeres desempeñando trabajo de cuidados o la utilización de colores usados tradicionalmente para identificar uno u otro género (por ejemplo rosa para mujer, azul para hombre).

Propuesta: Mostrar a las mujeres no de manera pasiva o en relación a determinados roles feminizados. Por ejemplo, liderando una reunión o asamblea.

➤ **Equilibrio numérico entre hombres y mujeres**

Debemos evitar la sobrerrepresentación numérica de los hombres en los diferentes materiales de difusión, evitando la tendencia a mayor presencia de imágenes

masculinas, equiparando tamaños y dimensiones de las ilustraciones, seleccionando recursos gráficos que reflejen diversidad sexual, física...

5. BIBLIOGRAFÍA

- Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo, 2008. Disponible en:

http://oficinaigualtat.uib.cat/digitalAssets/297/297584_lenguajenosexistaparlamentoeuropeo.pdf

- Guía para un uso inclusivo del lenguaje en la Fundación Secretariado Gitano. Disponible en:

https://www.gitanos.org/upload/40/45/Guia_lenguaje_no_sexista_FSG.pdf

- Nombra. La representación del femenino y el masculino en el lenguaje. Disponible en:

<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/educacion/publicaciones/serieLenguaje/docs/nombra.pdf>

- Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo. Diputación de Málaga, 2004. Disponible en:

http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Lenguaje/lenguaje_sexista%20Delegaci%C3%B3n%20de%20Igualdad%20de%20M%C3%A1laga.pdf

- Guía para la utilización de un lenguaje inclusivo en el Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos. Ayuntamiento de Madrid. A.G. Equidad, Derechos Sociales y Empleo. Gerencia de la Ciudad. Disponible en:

<https://diario.madrid.es/wp-content/uploads/2017/03/GuiadelLenguajeInclusivoyNoSexista.pdf>

6. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- Patriarcado
- Sexismo lingüístico
- Androcentrismo
- Machismo