

Alternativas y soluciones no sexistas al
lenguaje administrativo
del Principado de Asturias

Gloria RODRÍGUEZ HEVIA

Alternativas y soluciones no sexistas al
lenguaje administrativo
del Principado de Asturias



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA

Instituto Asturiano de la Mujer

Promueve y edita: Consejería de la Presidencia,
Instituto Asturiano de la Mujer
Distribuye: Instituto Asturiano de la Mujer
© Gloria Rodríguez Hevia
Diseño y maquetación: KRK Ediciones
Imprime: Grafinsa, Oviedo
Dep. Legal: AS-1128/04

Índice

PRESENTACIÓN	9
INTRODUCCIÓN.....	11
1. LENGUAJE NO SEXISTA	15
2. ALTERNATIVAS Y SOLUCIONES NO SEXISTAS	21
2.1. Términos referidos a cargos institucionales	22
2.1.1. La Presidencia del Gobierno.....	24
2.1.2. Las Consejerías.....	26
2.1.3. Las Alcaldías.....	28
2.1.4. Otros cargos de la Administración.....	29
2.2. Nombramientos.....	32
2.3. Profesiones y titulaciones	36
2.3.1. Profesiones.....	37
2.3.2. Los trabajadores o empleados y el empresario o empresarios .	43
2.3.3. Titulaciones	45
2.4. Otros términos referidos a personas en función de sujetos agentes en relación con la administración	45
2.5. Colegios Profesionales.....	47
2.6. Recomendaciones lingüísticas para evitar sexismo en lenguaje administrativo.....	47
3. CUESTIONES DE CONCORDANCIA.....	51
4. LA MUJER EN LOS TEXTOS ADMINISTRATIVOS.....	57
5. INTENTOS DE EVITAR UN LENGUAJE SEXISTA EN LOS TEXTOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS	61
6. IMPRESOS Y FORMULARIOS.....	65
CONCLUSIONES.....	75
BIBLIOGRAFÍA	79

Presentación

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua, en su vigésimo segunda edición de 2001 define «móvil» como «que puede moverse o se mueve por sí mismo», «que no tiene estabilidad o permanencia», «aquello que mueve material o moralmente algo», «escultura articulada cuyas partes pueden ser móviles» y «cuerpo en movimiento.» Cualquier hablante de castellano actual no asociaría, en primer lugar, ninguna de las acepciones que da el DRAE al término «móvil», sino que pensaría en el teléfono de pequeño tamaño que funciona con batería y que permite ser trasladado de un lugar a otro. Un cambio social ha generado una acepción nueva de un término viejo que va parejo a la realidad a la que desea remitir, porque la lengua tiene la capacidad de modificarse para dar respuesta a las necesidades de la comunidad hablante. Esta capacidad de adaptación y la rapidez con la que se efectúa no siempre es la misma; por lo tanto, hay cambios que triunfan inmediatamente y hay otros que tienen más problemas para su implantación.

El término «obispo» en castellano no cuenta con su correspondiente en femenino «obispa», porque no existe persona alguna que vaya a recibir tal denominación. Si la realidad se modificase, probablemente la lengua tuviese que adaptar el término a su nueva situación. La cada vez mayor presencia de mujeres en ámbitos públicos ha generado modificaciones en la lengua que con gran dificultad se han ido aceptando, de modo que términos como «catedrática» o «jueza», que resultaban sorprendentes, chocantes o singulares hace una década, forman parte del inventario léxico coloquial del castellano actual porque la sociedad está acostumbrándose a la presencia de catedráticas o juezas, y porque numerosas mujeres reclaman su derecho a ser nombradas en femenino adecuando, por tanto, el género gramatical a su sexo. Estas adaptaciones se están produciendo en un momento de cambio y de evolución en la lengua que hace que convivan diferentes solu-

ciones o alternativas posibles, todas válidas y correctas hasta que la norma se vaya decantando por unas u otras, como ha ocurrido de manera histórica en la evolución del latín al estadio en que se encuentra el castellano actual. Estamos siendo protagonistas de un momento de gran creatividad lingüística que, en ocasiones, causa inseguridad en la comunidad hablante en cuanto a la elección de unas formas u otras.

Por otra parte, el tan controvertido masculino genérico es una convención lingüística que responde a cuestiones arbitrarias emanadas de la autoridad normativa con poder para nombrar, constituyendo uno de los procedimientos —que no el único— contribuyentes a ocultar, invisibilizar y excluir a las mujeres de la lengua y por tanto de la representación social. Las mujeres necesitamos ser nombradas para que nuestra presencia se haga viva y evidente.

La lengua, en definitiva, crea el mundo a través de lo que nos muestra y nos enseña del mismo, pero también a través de lo que oculta e invisibiliza. En este sentido, y desde la perspectiva de una Administración puesta realmente al servicio de la ciudadanía, parece insoslayable en estos comienzos del siglo XXI que el lenguaje administrativo muestre la realidad de un mundo de y para hombres y mujeres, señalando así sin equívocos engañosos que las unas y los otros conforman la ciudadanía.

Este manual que presentamos es sobre todo una herramienta de trabajo para quien desee contribuir en su redacción de textos y documentos administrativos a la modificación y el cambio social a través del uso de la lengua, acción especificada en el *IV Plan de Acción Positiva para las Mujeres del Principado de Asturias*, 2002-2005, dentro de la línea de intervención concerniente a la participación socio-política de las mujeres. Su objetivo concreto es eliminar las prácticas discriminatorias del funcionamiento de la Administración del Principado de Asturias a través de la introducción de medidas facilitadoras y de sensibilización dirigidas a implantar un uso no sexista del lenguaje administrativo.

INSTITUTO ASTURIANO DE LA MUJER

Introducción

El 21 de febrero de 1990 el Comité de Ministros del Consejo de Europa aprobó una recomendación sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje. El estudio que a continuación se presenta es una de las consecuencias visibles de la aplicación de aquella recomendación en las Administraciones Particulares de la Unión Europea. La recomendación se basaba en conseguir una unión más estrecha entre los diferentes miembros de la Unión tomando el principio de igualdad entre la mujer y el hombre como pieza clave sobre la que cimentarla. Teniendo presente que el lenguaje cumple un papel fundamental en la formación de la identidad social de los individuos, el Comité de Ministros reconoció que el lenguaje es sexista «porque oculta la existencia de las mujeres, que son la mitad de la humanidad, y niega la igualdad entre hombre y mujer», y enunció una serie de recomendaciones para lograr un uso no sexista del mismo.

En Madrid, en 1984, el Instituto de la Mujer había organizado las primeras jornadas sobre «Mujer y Educación», donde ya se había detectado la necesidad de revisar los usos sexistas del lenguaje en todos los ámbitos. Con posterioridad, el propio Instituto de la Mujer editó en 1989 un folleto con propuestas para evitar un uso sexista del lenguaje, y el Ministerio de Educación y Ciencia una *Guía para el uso no sexista de la lengua*. En 1990 se publicó el *Manual de estilo de lenguaje administrativo*, en colaboración con el Ministerio para las Administraciones Públicas, en el que se incluía un capítulo denominado «Uso no sexista del lenguaje administrativo», al tiempo que el Instituto de la Mujer colaboraba para que la Ley Orgánica General del Sistema Educativo (LOGSE) tuviera presente a las mujeres en el lenguaje.

En 1994, por iniciativa del Instituto de la Mujer, se creó la Comisión Asesora sobre Lenguaje NOMBRA, acrónimo de la secuencia No Omitas Mujeres, Busca

Representaciones Adecuadas, que desde entonces ha venido reflexionando sobre los usos sexistas del lenguaje y aportando sus investigaciones a través de distintas publicaciones. La más conocida de todas ellas, y que se reedita con relativa frecuencia, es *Nombra en femenino y en masculino*.

El 22 de marzo de 1995 (BOE de 28 de marzo) una Orden del Ministerio de Educación y Ciencia adecuó la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan. En esta orden se incluye la relación de titulaciones en masculino, como venían figurando hasta entonces, y su correspondiente «conversión» a la forma femenina.

Esta ya larga historia de acciones emprendidas desde diferentes ámbitos con el fin de modificar nuestros usos sexistas de la lengua, se ha visto también ampliada e impulsada por el Gobierno del Principado de Asturias, que a través del Instituto Asturiano de la Mujer las ha tenido en cuenta en el *IV Plan de Acción Positiva para las Mujeres del Principado de Asturias*, cuyo periodo de ejecución se extenderá entre los años 2001 y 2005. Las medidas adoptadas en este plan pretenden dar visibilidad a las mujeres dentro de la Comunidad Autónoma con el fin de acortar la desigualdad social existente entre mujeres y hombres en todos los espacios y ámbitos de la vida pública. La distribución de las acciones, organizada en torno a cinco líneas de intervención, contempla el «desarrollo del principio de igualdad entre los géneros en la Administración Autonómica». Esta línea incluye a su vez varios objetivos y acciones concretas para avanzar en el camino de la igualdad, que aunque legalmente reconocida, dista mucho de ser efectiva. Uno de estos objetivos es «eliminar las prácticas discriminatorias del funcionamiento de la Administración del Principado de Asturias», concretado en la acción de «introducir medidas facilitadoras y de sensibilización dirigidas a implantar un *uso no sexista del lenguaje administrativo*, con especial incidencia en las ofertas de empleo y las programaciones de cursos de formación profesional». Siguiendo el camino iniciado en el año 2001 con la campaña de sensibilización *Cuida tu lenguaje, lo dice todo*, ahora se presenta este estudio, que pretende ser una revisión desde la perspectiva de género de cómo se usa el lenguaje desde la Administración del Principado de Asturias y cuáles son las medidas lingüísticas que se pueden adoptar con el objetivo de que los textos no resulten sexistas y sean más adecuados a la ciudadanía a la que se dirigen.

El estudio parte del análisis de textos que proceden en su totalidad del Boletín Oficial del Principado de Asturias (BOPA), pues ha sido considerado el primer vehículo de difusión de las actuaciones de la Administración Autonómica. El

principal objetivo del análisis consistirá en detectar los posibles usos del lenguaje que no tengan en cuenta la existencia de mujeres como sujetos activos de las diferentes comunicaciones promulgadas desde las instituciones regionales. De esta manera se comprobará que, salvo escasas excepciones, los textos administrativos conciben un único referente masculino como destinatario de sus mensajes. Si bien la teoría lingüística mantiene que el género masculino engloba lo femenino, desde el Instituto Asturiano de la Mujer, organismo responsable de llevar a cabo las políticas de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito del Principado de Asturias, se intentará demostrar que el genérico masculino en ocasiones no incluye a las mujeres como referentes de la realidad, sino que oculta su posible referencia (ver capítulo 1 sobre la definición de un lenguaje no sexista).

El siguiente paso del estudio, por tanto, será ofrecer a la Administración del Principado de Asturias soluciones lingüísticas que eliminen las prácticas discriminatorias y que incluyan, bien como sujetos agentes, bien como destinatarias de los mensajes, a las mujeres. La elaboración del corpus de soluciones no sexistas pretende ofrecer elementos o construcciones lingüísticas plurales y que engloben a la totalidad de la población que se vea afectada por los textos administrativos sin diferencias discriminatorias en ningún sentido. Asimismo, el propósito del estudio es ofrecer soluciones que resulten de fácil uso para cualquier persona que se enfrente a una tarea administrativa. Para esto se seguirá la metodología de señalar los usos que son sexistas a través de los ejemplos analizados y de ofrecer alternativas de gran visibilidad y fácil manejo. Debido a que el resultado sexista de un enunciado no siempre obedece a las mismas causas, se ha considerado necesario utilizar diferentes procedimientos en función de cuál sea el caso que se deba corregir, desde un análisis que incluya la perspectiva de género, como es el que se presenta. De este modo, mientras que en la mayoría de los casos la solución consiste en una enumeración de posibles usos alternativos, en otros la solución exigirá una explicación más detallada. Se ha considerado de gran utilidad dedicar un capítulo dedicado exclusivamente a los modelos de impresos con los que la ciudadanía se encuentra en su relación con la Administración con el fin de que cualquier persona, y en concreto cualquier mujer que tenga que emprender un trámite administrativo, sea capaz de sentirse representada como ciudadana en el impreso que tenga que cumplimentar, tramitar, etc.

I

Lenguaje no sexista

El Comité de Ministros del Consejo de Europa aprobó el 21 de febrero de 1990 una recomendación sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje a los Gobiernos de los Estados miembros para que fomenten el empleo de un lenguaje que refleje el principio de igualdad entre hombre y mujer y, a tal objeto, que adopten cualquier medida que consideren útil para ello; las medidas que se proponían en la recomendación eran:

- Promover la utilización, en la medida de lo posible, de un lenguaje no sexista que tenga en cuenta la presencia, la situación y el papel de la mujer en la sociedad, tal como ocurre con el hombre en la práctica lingüística actual.
- Hacer que la terminología empleada en los textos jurídicos, la administración pública y la educación esté en armonía con el principio de igualdad de sexos.
- Fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de comunicación.

Esta recomendación, que no parece plantear demasiados problemas en cuanto a su ejecución, sí parece plantearlos en el momento de ponerla en práctica. Ante el término y el concepto de «lenguaje sexista» suele reaccionarse socialmente con un sentimiento generalizado de rechazo y se esgrimen toda clase de argumentos con el fin de demostrar que el feminismo y sus prácticas desvirtúan el idioma. La investigación feminista ha prestado una especial atención al uso de la lengua y al papel que las mujeres juegan en él. El feminismo ha desarrollado diferentes líneas de estudio en torno al lenguaje según las diferentes preocupaciones de la investigadoras. De acuerdo con Deborah Cameron tres son las líneas de investigación que proponen las teorías feministas sobre la lengua: el estudio de la diferente manera de utilizar la lengua por mujeres y hombres y su significación; el sexismo

de la lengua, sus efectos y cómo se puede eliminar, y la lengua como elemento de alienación de las mujeres.¹

Los avances sociales logrados por la presión de grupos feministas a lo largo de los últimos trescientos años, y sobre todo desde la segunda o tercera ola feminista en la década de 1970, han conseguido cambiar el panorama social e incluir a las mujeres en esferas donde tradicionalmente habían estado excluidas o subrepresentadas. A pesar de los logros alcanzados, la lengua sigue anclada en unos usos lingüísticos que no están de acuerdo con la realidad que pretende reflejar, a la que pretendidamente se dirige o a la que supuestamente define. Cuando hablamos, pensamos o actuamos lo hacemos desde un punto de vista masculino, con una perspectiva masculina, considerando este género como el emisor y el receptor universal de los mensajes, así como la figura principal de todos ellos. La perspectiva androcéntrica en el uso de la lengua es tan uniforme, que incluso para quienes intentan operar desde otro ángulo resulta difícil cambiar los estereotipos de género en su uso.

En España, la existencia de una Real Academia de la Lengua desde 1713 convierte al castellano en una lengua sujeta a prescripciones y dictámenes emanados desde una autoridad normativa, lo cual dificulta la posible introducción de variaciones lingüísticas que rompan una tradición forjada durante siglos; sin embargo, la tarea de romper con las estructuras sexistas que informan el lenguaje cuenta con más oposiciones que la existencia de una Academia, pues en países que carecen de esta institución, el problema no es diferente del caso del castellano.

La lengua es un instrumento vivo que debe adaptarse constantemente a cambios sociales, y al darse en comunidad debe tener en cuenta multitud de factores que influyen en ella. Sin embargo, no todos los elementos de una lengua son igualmente permeables al cambio, y así, por ejemplo, resulta más sencillo introducir vocablos nuevos en el repertorio léxico de un idioma que conseguir la modificación de la pronunciación de un determinado sonido. Los estudios llevados a cabo desde la perspectiva de género encuentran una gran resistencia al hecho de poner en práctica la propuesta de soluciones no sexistas. Indicaciones

¹ Three areas of investigation have been identified by proponents of feminist language theory. First, there is the study of sex-difference; do men and women use language differently, and if so, what does this mean? Secondly, there is sexism in

language, its effects, and how to eliminate it. And thirdly, there is alienation: is this «the oppressor's language», within which we cannot articulate our experience as women? (1985: 6-7).

como las que se dan en este estudio pretenden suavizar esta oposición a modificar comportamientos discriminatorios contra las mujeres en nuestro uso diario de la lengua.

Por lo que se refiere a la definición de *lenguaje sexista* diremos que éste es el que discrimina a las mujeres como parte activa de la sociedad, y el que consigue ocultar su presencia en la misma. De acuerdo con Victoria Sau:

[L]os sustantivos, artículos y adjetivos en masculino subsumen el femenino siempre que conviene. De hecho, lo fagocitan. De este procedimiento se derivan los fenómenos siguientes:

1. Invisibilización de las mujeres: simplemente, ellas no constan.
2. Exclusión: se las omite abierta y deliberadamente.
3. Subordinación: aparecen en posición de objeto pasivo, objeto del habla.
4. Desvalorización: se las menciona como inferiores o como ejemplo de inferioridad cuando se trata de una comparación (2001: 158-159).

Los más acérrimos opositores de las perspectivas feministas aplicadas al estudio del lenguaje recurren a la tradición lingüística, que explica cómo lo femenino se encuentra implícitamente incluido en lo masculino y que sólo se debe mencionar lo femenino cuando un mensaje ha de hacer referencia explícita a este género. Así por ejemplo, en un enunciado como «derechos y deberes de los trabajadores» debe entenderse que la referencia que, en la realidad, forma la extensión de la clase «trabajadores» está formada por varones y mujeres, y que sólo se debe usar el femenino cuando los varones están excluidos, por ejemplo: «Se fomentarán los contratos por sustitución a trabajadoras en situación de baja maternal.»

En términos estructuralistas/funcionalistas diríamos que el femenino es el término marcado de la oposición de género, es decir, el masculino sería el que se da por supuesto para «[aludir] indiferentemente a varones y hembras» (Teso, 1990: 99) y el femenino el que debe ser explicitado. A lo largo de este estudio expondremos que esta explicación no es válida. Desde el Instituto Asturiano de la Mujer consideramos que las afirmaciones hechas por las autoridades lingüísticas pueden ser puestas en duda y para demostrarlo hemos partido de la definición de *signo lingüístico*, por ser el primer elemento de la articulación lingüística dotado de significado.

El *signo lingüístico* es definido como una unión indisoluble de significante y significado, siendo el significante la parte sensorial, y el significado la imagen mental que cada persona evoca asociada al significante. La unión de ambos, signi-

ficante y significado, es lo que da valor al signo. Sin embargo, el número infinito de hablantes potenciales introduce el problema de la posible falta de uniformidad en la imagen mental que cada persona evoque en el transcurso de la comunicación. Existen elementos que intervienen en la comunicación y que únicamente pertenecen al individuo sin formar parte de la colectividad, como pueden ser sus experiencias personales, su conocimiento del entorno, su nivel de educación, el interés que en cada momento ponga en la conversación, en la recepción de los mensajes, etc. Por lo tanto puede ser posible que la imagen mental no sea única ni colectiva para todas las posibles situaciones comunicativas y para la globalidad de hablantes de una lengua. Una secuencia cuyo sujeto fuese «*los ganadores del Tour de Francia...*» probablemente no nos daría una imagen mental que incluyese a Joane Somarriba, bicampeona del Tour *Femenino*. Si una secuencia contase con el sujeto «*los trabajadores de la construcción...*» probablemente no pensaríamos en mujeres con la categoría profesional de albañil, peona o jefa de obra. Según la tradición lingüística las mujeres estarían incluidas sin ninguna duda en la referencia de ambos enunciados; desde el Instituto Asturiano de la Mujer afirmamos que la imagen mental evocada por infinidad de significantes lingüísticos dista bastante de incluir mujeres en su referencia a la realidad.

Por otra parte, la utilización del masculino como término genérico en ocasiones provoca enunciados que nos hacen plantearnos su supuesta corrección gramatical; también nos encontramos con ejemplos en los que el masculino genérico plantea dudas o ambigüedades que no se pueden resolver utilizando únicamente argumentos o razonamientos lingüísticos. Así, por ejemplo, en el siguiente enunciado: «Todo el personal fue a la cena de Navidad, desde los *médicos* hasta las *enfermeras*» nos encontramos con los términos «los médicos» y «las enfermeras», que hacen referencia a un conjunto formado por personas de diferente sexo, en cuyo caso se debería usar el masculino para referirse a ambos grupos. Por lo tanto, nos encontraríamos con un enunciado que, desde el punto de vista gramatical, no es correcto, pues se está utilizando el femenino «enfermeras» como genérico. Lo que resulta evidente es que para cualquier hablante del castellano el enunciado no plantea problemas, se inserta en las conversaciones diarias y no las dificulta ni las interrumpe. Para poder explicar su «adecuación» a la situación lingüística, deberíamos hacer uso de nuestro conocimiento del mundo, de la división sexual del trabajo, del peso de la tradición en el uso de la lengua, etc. Serán este tipo de explicaciones las que ofreceremos para demostrar que el género femenino no está representado ni incluido en los sintagmas de género masculino, o al menos no lo

está en muchas de las ocasiones en las que se utiliza con la pretendida intención de incluirlo.

Ya se ha hecho referencia a que los cambios que se producen en la sociedad se reflejan en las manifestaciones lingüísticas. La cada vez mayor presencia de mujeres en los distintos ámbitos del espacio público plantea problemas con respecto a este uso del masculino como término genérico. Si antes podíamos hablar con total tranquilidad de «los Consejeros» de un gobierno autonómico donde la presencia de mujeres podía considerarse excepcional por minoritaria, en la actualidad la realidad se ha ido modificando. A medida que las mujeres reclaman su presencia en lugares donde antes no era fácil encontrarlas, se reclama también que los usos de la lengua reflejen de algún modo este cambio social. Hay contextos en los que el uso del masculino como término genérico no plantea dudas ni problemas con respecto a la referencia extralingüística; si nos referimos a «los alumnos de la Universidad de Oviedo» ninguna persona que comprenda el castellano tendrá dudas al respecto de que en estos alumnos se encuentran incluidos de igual manera los alumnos y las alumnas; distinto es que desde el feminismo se abogue por el uso de términos como «alumnado» en estos casos. Desde que el feminismo se propuso la revisión de los usos del lenguaje y comenzaron a aparecer propuestas no sexistas, se ha ido avanzando en la investigación y en los logros en torno a este tema. Así se ha ido viendo cómo se recomendaba la sustitución del término «hombre» con sentido universal por «humanidad», «seres humanos» o «mujeres y hombres». Se ha insistido en la modificación de tratamientos, tendiendo cada vez más al uso de «señora» en lugar de «señorita», que alude al estado civil de la mujer, hecho que no ocurre en el caso del hombre; se ha recomendado la utilización de un sustantivo colectivo cuando sea posible, por ejemplo «infancia» en vez de «niños»; se recomienda que las profesiones no estén marcadas por el sesgo sexista, es decir, que no se generalicen en masculino o femenino en función de la división sexual del trabajo; se recomienda no situar a las mujeres en lugares dependientes de los hombres, es decir, un enunciado como «se organizarán actividades culturales para las esposas de los congresistas» puede fácilmente ser sustituido por «se organizarán actividades culturales para las personas que acompañen a las y los congresistas», etc.

Una práctica no sexista que ha tenido gran aceptación y que se ha extendido con rapidez es la de la introducir la alternancia de masculino y femenino a través de una modificación en la terminación de las palabras. Los procedimientos más usuales son:

- *La barra*: los/as niños/as, estimado/a Sr./a:, los/as opositores/as
- *El paréntesis*: los(as) niños(as), estimado(a) Sr.(a), los(as) opositores(as)
- *La arroba*: l@s niñ@s, estimad@ Sr@, l@s opositor@s

Al margen de las reticencias o de los problemas que estos procedimientos puedan plantear, lo que indudablemente han puesto de manifiesto es que la lengua ha comenzado a percibir una necesidad social a la que le ha puesto remedio y a la que ha intentado encontrar una solución. La importancia en el camino hacia la consecución de un lenguaje no sexista debe ponerse de manifiesto, así como el esfuerzo de todas las instituciones o personas que lo ponen en práctica con el fin de dar visibilidad a las mujeres. Sin embargo, la investigación feminista sigue avanzando y las propuestas para conseguir un lenguaje no sexista se modifican diariamente. El Instituto Asturiano de la Mujer, como organismo que ha de velar por una participación igualitaria de mujeres y hombres en el Principado de Asturias, ha sentido la necesidad de revisar el uso que estamos haciendo de nuestra lengua y de nuestro lenguaje administrativo y las implicaciones sociales que conlleva. Como un primer paso para evitar los usos sexistas de la lengua presentamos este estudio.

Alternativas y soluciones no sexistas

Los textos base que han sido utilizados para el presente análisis proceden en su totalidad del Boletín Oficial del Principado de Asturias (BOPA) por tratarse del elemento de difusión más visible de las noticias del Principado y, por tanto, de un vehículo de transmisión de información rápido y cercano a la ciudadanía. Cualquier persona tiene acceso al Boletín, mientras que acceder a otro tipo de documentación de carácter interno en cada institución puede resultar más difícil. De esta forma se puede tomar el Boletín como paradigma del tipo de lenguaje que utiliza el Principado de Asturias para dirigirse a sus habitantes o a cuantas personas deseen acercarse a él.

La metodología seguida en el presente estudio ha comenzado por el análisis de los textos como paso previo a la aportación de alternativas de usos no sexistas del lenguaje que presenta el Instituto Asturiano de la Mujer. A pesar de la diferente tipología textual, se ha observado una gran uniformidad en lo que respecta al uso de un lenguaje que discrimina, subordina u oculta a las mujeres como parte activa de la ciudadanía. En este primer análisis nos hemos centrado en dos elementos que intervienen en el proceso de comunicación: la parte emisora y la parte receptora del mensaje o de los mensajes, elementos fundamentales para comprender cuál es la concepción lingüística y social con la que se elaboran los enunciados. La parte emisora la constituye el Gobierno del Principado de Asturias y las distintas instituciones que lo componen, lo cual da al lenguaje utilizado su carácter de legalidad y oficialidad. Sin embargo, a pesar de tratarse de textos institucionales caracterizados por un afán de objetividad y claridad expresiva, desde el punto de vista de un análisis que incluya la perspectiva de género se ha observado que, para quien redacta los textos, está muy presente el que las instituciones están formadas por las personas que desempeñan sus funciones, y en muchas ocasiones la presencia de las

referencias personales hace que el texto pierda su supuesta objetividad. Por ejemplo, es mucho más habitual referirse a una función que es objeto de la *Presidencia del Gobierno* utilizando la expresión *Presidente del Gobierno*, es decir, se prefiere un uso personalizado de la institución. Luego se puede decir que, por quien emite los textos, existe una gran conciencia de que las resoluciones, leyes, decretos, etc., son promulgados, emitidos y consensuados por *personas*, y que estas personas son concebidas únicamente como pertenecientes al género masculino.

En cuanto a la parte receptora, la redacción se hace pensando en una audiencia específica: la ciudadanía en general. Si bien unos textos tendrán un carácter más general, por ejemplo una ley, y otros más específico, como puede ser una resolución sobre un recurso interpuesto por una persona de manera individual, casi la totalidad de los textos tiene como última referencia lectora a *personas* que son también concebidas únicamente como varones. A partir de la presuposición de que tanto el personal como la audiencia receptora de las instituciones del Principado es *masculina*, homogénea y uniformemente se generan unos usos de la lengua que discriminan a las mujeres y van contra el principio de igualdad entre los sexos.

Desde el Instituto Asturiano de la Mujer somos conscientes de la dificultad que entraña modificar la manera en que se redactan los documentos que produce la Administración. Modificar un punto de vista único desde el que sólo se ven varones e intentar introducir la visión de mujeres como sujetos dentro del discurso no resulta sencillo, pues el peso de la tradición y la costumbre, junto con el temor de que nuestras modificaciones produzcan errores en el texto, hace que cada cambio sea tomado con cierta reserva. En este capítulo se aportan una serie de procedimientos lingüísticos cuyo objetivo es *la inclusión de las mujeres y de lo femenino en el discurso, en clave de igualdad con lo masculino*. Con el fin de que el aporte de soluciones y alternativas no sexistas sea eficaz, se ha tomado la siguiente clasificación por campos semánticos:

- a) Términos referidos a cargos institucionales.
- b) Profesiones y titulaciones.
- c) Términos referidos a sujetos en relación administrativa con el Principado.

2.1. TÉRMINOS REFERIDOS A CARGOS INSTITUCIONALES

El Estatuto de Autonomía del Principado de Asturias en su artículo 22 establece que los Órganos Institucionales del mismo son:

- *La Junta General*, que representa al pueblo asturiano, elige al Presidente y elige a los senadores.
- *El Consejo de Gobierno*, integrado por el Presidente y los Consejeros.
- *El Presidente*.

Al analizar los órganos del Gobierno Autonómico desde la perspectiva de género, se plantea el problema de la posibilidad de que cargos como *Presidente* y *Consejero* sean ejercidos por una mujer, pues su denominación no se adecuaría al sexo de la persona que los ejerce. Desde la constitución de la Autonomía Asturiana en 1981 hasta hoy no se ha dado la circunstancia de que una mujer ejerza su Presidencia, sin embargo la ciudadanía está familiarizada con la presencia de mujeres como titulares de diferentes Consejerías, por lo que el lenguaje administrativo debería contemplar la posibilidad de la inclusión de lo femenino en la denominación de los cargos.

Esta es una muestra del carácter androcéntrico de los textos que articulan el funcionamiento de un engranaje tan complejo y de tanta importancia como el Gobierno Autonómico, que no se adapta lentamente a los cambios sociales en lo referido a la presencia de mujeres. El lenguaje usado para la redacción del Estatuto de Autonomía no difiere del lenguaje usado actualmente por el Principado, a pesar de que la situación social sí ha variado en estos últimos veinte años. Desde el Instituto Asturiano de la Mujer proponemos este estudio como primer paso en una serie de propuestas de cambio que consigan incluir referencias femeninas en los textos, ya que es una manera de que la presencia activa de las mujeres en la ciudadanía sea un hecho a través de su visibilización por medio del lenguaje.

El problema que plantean términos como *Presidente* o *Consejero* parte de cómo se utiliza el término *órgano*. Analizando distintas definiciones del mismo nos encontramos con la que da el DRAE (2001): «Cada una de las partes del cuerpo animal o vegetal que ejercen una función.»

Seco, Andrés y Ramos (1999) definen *órgano* como: «Parte [de una cosa, especialmente de un cuerpo animal o vegetal] que realiza una función específica», mientras que María Moliner (1994) ofrece una definición que complementa las anteriores y dirá que *órgano* es la: «[p]ersona que se utiliza para la ejecución de algo.»

La continua interacción de lengua y sociedad hace que, en la utilización de tales términos, se lleve a cabo un proceso de metonimia por el que se designa la función por la persona, y por tanto para referirse a la Presidencia o la Consejería

se ha utilizado el término que designa a la persona que las encarna, entendiendo esta persona sólo en masculino, pues históricamente las mujeres no han accedido a la participación política. De esta manera la acepción de *órgano* que prevaleció para los usos administrativos de la lengua ha sido la que nos ofrece María Moliner. El mismo hecho social de la lengua es el que lleva a plantearse por qué la inclusión de las mujeres en los órganos de gobierno del Principado de Asturias no ha llevado parejo un cambio en su denominación. De la misma manera que se adoptó el término masculino para designar la función, se habría debido adaptar el femenino en los casos en que es una mujer quien la desempeña. Para los problemas que nos podemos encontrar en los casos referidos, se ofrecen las siguientes alternativas.

2.1.1. *La Presidencia del Gobierno*

Al tratar de ofrecer alternativas no sexistas a los usos del lenguaje administrativo se debía seguir una pauta; en el caso de los órganos del Gobierno se ha comenzado por el de mayor importancia dentro del organigrama gubernamental, la Presidencia. Por tratarse de una figura única recibe un tratamiento diferenciado, aunque las soluciones que se vayan a aportar no serán muy dispares de las propuestas para el caso de las Consejerías, Direcciones Generales, Jefaturas, etc.

Los usos que se le dan al grupo sintagmático *Presidente del Gobierno* están relacionados con las dos acepciones del término *órgano*, así en unos casos la referencia será a la persona física titular de la Presidencia (en el momento de elaboración de este estudio, don Vicente Álvarez Areces) y, en otros, a la función encomendada a esa persona. Para el caso en que el texto refiera a la persona, será válida la expresión «El Presidente del Gobierno», siempre que el sujeto físico que lo personifique sea de sexo masculino. Así, el siguiente ejemplo no ofrece ningún problema desde el punto de vista de un análisis de género en lo que respecta al órgano de que se trata: «Por tanto, ordeno a todos los ciudadanos a quienes sea de aplicación esta Ley coadyuven a su cumplimiento, así como a todos los Tribunales y Autoridades que la guarden y la hagan guardar. Oviedo, a 4 de mayo de 2001. El Presidente del Principado, Vicente Álvarez Areces. 7 760.» En este caso en que ambos términos, el sustantivo por el que se designa el órgano, y la persona que lo representa, aparecen en aposición, es correcto el uso del masculino porque en la fecha indicada, 4 de mayo de 2001, el sexo de la persona que desempeña el cargo

también lo es. Sin embargo, para el uso de la función de «la Presidencia» según la definición aportada por Seco *et al.* no sería válido el uso del masculino, pues de lo que se trata es de especificar una función. De esta manera en la Ley 3/2000 de 3 de diciembre de Presupuestos Generales para 2001 leemos: «La autorización y disposición de gastos con cargo a las secciones del estado de gastos del presupuesto corresponderá, en los términos señalados por la ley, a los siguientes órganos: a) La de la Sección 01 (...) al *Presidente del Principado.*»

A pesar de que es bastante improbable que durante la vigencia de los Presupuestos de que se trata, e incluso a lo largo de la legislatura, se fuese a producir un cambio en la Presidencia del Principado y que ese cambio llevase a una mujer a este cargo, desde el Instituto Asturiano de la Mujer consideramos que, por tratarse de una ley de carácter general, sería más adecuado referirse al órgano por su *función* y evitar el uso metonímico del término. Así, la secuencia no perdería en absoluto su valor significativo con el siguiente enunciado: «La autorización y disposición de gastos con cargo a las secciones del estado de gastos del presupuesto corresponderá, en los términos señalados por la ley, a los siguientes órganos: a) La de la Sección 01 (...) a la *Presidencia* del Principado.»

A pesar de que los casos en que la figura del Presidente se hace presente en la documentación analizada son numerosos, también lo son aquellos en que se hace referencia a una obligación, característica o función del cargo. En éstos se considera mejor alternativa el uso de cualquiera de las construcciones siguientes:

USO SEXISTA: *El Presidente del Principado.*

USOS NO SEXISTAS: *La Presidencia del Principado. La persona titular de la Presidencia del Principado. Quien sea titular de la Presidencia del Principado. Quien ejerza la Presidencia del Principado. El Presidente o la Presidenta del Principado.*

Así, por ejemplo, en la misma ley de Presupuestos Generales para 2001 leemos: «Las retribuciones del *Presidente*, Vicepresidente, Consejeros y Viceconsejeros de la Comunidad Autónoma serán las que establezcan los Presupuestos Generales del Estado para Subsecretarios, sin perjuicio de la retribución por antigüedad que pudiera corresponderles.»

Las soluciones no sexistas propuestas para el término de *Presidente* podrían ser cualquiera de las que se ofrecen a continuación:

- «Las retribuciones *de la persona titular de la Presidencia*, (...) serán las que establezcan los Presupuestos Generales del Estado para Subsecretarios...»
- «Las retribuciones *de quien ejerza la Presidencia*, (...) serán las que establezcan los Presupuestos Generales del Estado para Subsecretarios...»
- «Las retribuciones *de quien sea titular de la Presidencia*, (...) serán las que establezcan los Presupuestos Generales del Estado para Subsecretarios...»
- «Las retribuciones *del Presidente o Presidenta*, (...) serán las que establezcan los Presupuestos Generales del Estado para Subsecretarios...»

Aunque en el mismo texto se dan cita Consejeros, Vicepresidentes, Viceconsejeros y Subsecretarios Generales, todos estos cargos recibirán su debida explicación en los apartados siguientes.

2.1.2. *Las Consejerías*

Por tratarse de órganos unipersonales del Principado de Asturias, al igual que en el caso de la Presidencia se dan las dos posibilidades anteriores, bien que el término se refiera a la persona física que encarna la titularidad de la Consejería o bien que se refiera a alguna función del órgano. A diferencia de la Presidencia, en el caso de las Consejerías ya se cuenta con la presencia de mujeres, hecho que se suele tener en cuenta al denominar el cargo en femenino o masculino adecuándolo al sexo de la persona que lo ejerce, y así leemos en una Resolución de 28 de febrero de 2001 de la Consejería de Educación y Cultura: «En Oviedo a 28 de febrero de 2001. *El Consejero* de Educación y Cultura. 4.206.» Mientras que en otra Resolución de 12 de marzo de 2001 de la Consejería de Trabajo y Promoción de Empleo, se lee: «Oviedo a 12 de marzo de 2001. *La Consejera* de Trabajo y Promoción de Empleo. 4.480.» Si bien esto es así cuando la alusión a la persona es muy evidente, para los casos en que los enunciados tienen un carácter general se sigue la norma del masculino como genérico, uso que no nos parece válido pues no obedece a la realidad que se pretende reflejar. Esto no sólo es así por el hecho de que al frente de varias Consejerías haya mujeres, sino porque es fácil que, en una sociedad democrática como en la que vivimos, en diferentes legislaturas, e incluso dentro de la misma, se produzca un cambio en la titularidad de una Consejería. Si se usa un término que sea válido para la función y admita el sexo femenino o masculino de la persona que la ejecuta, el texto no perderá

validez. En cuanto a las alternativas no sexistas que ofrecemos para estos casos, no distan mucho de las ofrecidas para la Presidencia:

USO SEXISTA: *El Consejero de...*

USOS NO SEXISTAS: *La Consejería de... La persona titular de la Consejería de... Quien sea titular de la Consejería de... Quien dirija la Consejería de... El Consejero o la Consejera.*

Así, el Decreto 3/2001 de 18 de enero por el que se declara de interés público el desempeño de un segundo puesto de trabajo o actividad en el sector público en al ámbito musical, docente o interpretativo, dice en su artículo 3:

2. *El Consejero* de la Administración del Principado de Asturias con competencia en materia de función pública resolverá la solicitud presentada dentro de los 3 meses siguientes...

Para lo que se proponen las soluciones siguientes:

1. *La Consejería* de la Administración del Principado de Asturias con competencia en materia de función pública resolverá la solicitud presentada dentro de los 3 meses siguientes... 2. *La persona titular* de la Consejería de la Administración del Principado de Asturias con competencia en materia de función pública resolverá la solicitud presentada dentro de los 3 meses siguientes...

En el Decreto 7/2001 de 25 de enero por el que se adscriben a la Consejería de la Presidencia servicios transferidos por la Administración del Estado en materia de protección a la mujer, se lee en su disposición final segunda:

Se faculta a *los Consejeros* de la Presidencia, Hacienda y Administraciones Públicas y Asuntos Europeos para dictar, en el ámbito de sus respectivas competencias, cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo...

En la fecha de publicación del Decreto la titularidad de la Consejería de la Presidencia corresponde a doña María José Ramos, con lo que no puede ser denominada el *Consejero* de la Presidencia. Para casos en los que se haga referencia a las personas que sean titulares de diferentes Consejerías se debería especificar quiénes

son Consejeras y quiénes Consejeros. De este modo un enunciado no sexista sería el siguiente: «Se faculta a *la Consejera* de la Presidencia, y a los *Consejeros* de Hacienda y Administraciones Públicas y Asuntos Europeos a...» Si la persona que redacta el texto no considera necesario desdoblarse la referencia de género, se debería usar cualquiera de las propuestas aportadas anteriormente, de manera que no se oculte el sexo femenino de la Consejera.

2.1.3. *Las Alcaldías*

Se trata de otro órgano de gobierno unipersonal. Además de los textos que parten de las instituciones administrativas propias del Gobierno de la Autonomía, en el BOPA se publican textos referentes a las diferentes alcaldías de la región. Para el término *Alcalde* nos encontramos con el mismo tipo de uso que para *Presidente* o *Viceconsejero* y con el mismo uso en masculino cuando la referencia es general. Con respecto a las alternativas, proponemos las mismas que para los casos citados, de modo que cuando el edicto, anuncio, etc., deba ir firmado por la persona que presida la Alcaldía, se debe adaptar el término al género femenino o masculino en función de la persona; sin embargo, cuando el término se refiera a la función se puede utilizar cualquiera de las alternativas propuestas.

Un uso frecuente del término *Alcalde* se da en los temarios de oposiciones a plazas convocadas por los distintos ayuntamientos refiriéndose a las funciones del mismo. Para comentar este punto hemos utilizado dos ejemplos muy significativos porque la denominación es masculina en el primero y femenina en el segundo. Las bases para la provisión de una plaza de ingeniero técnico superior (ver apartado 2.3 sobre profesiones y titulaciones) con fecha de publicación de 21 de julio de 2001 incluye el siguiente enunciado para el tema 13 de la parte de temas generales:

Tema 13. La organización municipal. Órganos necesarios: el Alcalde, Tenientes de Alcalde, el Pleno y la Comisión de Gobierno. Atribuciones y delegaciones. La Comisión Especial...

Mientras que en las bases para la provisión de cinco plazas de bombero conductor del servicios de extinción de incendios y salvamento de un ayuntamiento del Principado de Asturias (ver capítulo 2.3 sobre profesiones y titulaciones) de fecha de publicación de 21 de julio de 2001, el enunciado del tema 7 dice:

Tema 7. *La Alcaldesa*, la Comisión de Gobierno y el Pleno del Ayuntamiento (...): composición, competencias y régimen jurídico.

En ambos casos, se designa el cargo por la persona que lo ejerce y no por la función, con lo que asistimos al mismo proceso de metonimia que se producía para el caso de la Presidencia o las Consejerías. Resulta significativo el esfuerzo de adecuar en cargo a la persona en el segundo ejemplo, designándolo en femenino, por la persona que lo ejerce en el momento de publicación de las bases a las que nos referimos. Por su parte, al tratarse de una denominación de las funciones consideramos que el procedimiento más adecuado es referirse a la *Alcaldía* con independencia de la persona sobre quien recaiga y no al *Alcalde* o a la *Alcaldesa*, pues de esta forma el enunciado siempre estará adecuado a la situación que se dé en la realidad extralingüística y no perderá validez aunque cambie la persona. Así, proponemos las siguientes soluciones:

USO SEXISTA: *El Alcalde*.

USOS NO SEXISTAS: *La Alcaldía. La persona que presida la Alcaldía. Quien presida la Alcaldía. Quien presida el Ayuntamiento. El Alcalde o la Alcaldesa.*

El último ejemplo dado, una vez revisado desde la perspectiva de género, ofrecería la siguiente expresión:

Tema 7. *La Alcaldía*, la Comisión de Gobierno y el Pleno del Ayuntamiento de (...): composición, competencias y régimen jurídico.

2.1.4. *Otros cargos de la Administración*

La variedad de categorías y grupos profesionales de la Administración del Principado de Asturias también debe recibir atención en este estudio. Todo el personal funcionario, interino, cargos directivos, etc., en relación con el ejercicio profesional suele citarse en masculino. Debido a que existe un apartado en este estudio que trata específicamente las profesiones, en este momento nos detendremos sólo en los cargos que se han encontrado en los textos analizados: *Viceconsejero*, *Euroconsejero*, *Director*, *Subdirector*, *Secretario*, *Subsecretario*, *Jefe*, etc.

Por los motivos que ya han sido expuestos en apartados anteriores, cuando estos cargos se refieran a las funciones y no a la persona que los ocupa deberían utilizar una expresión que fuese válida para mujeres y hombres.

2.1.4.1. *Viceconsejería*

USO SEXISTA: *El Viceconsejero de...*

USOS NO SEXISTAS: *La Viceconsejería de... La persona titular de la Viceconsejería de... Quien sea titular de la Viceconsejería de... Quien dirija la Viceconsejería de... El Viceconsejero o la Viceconsejera.*

En la Ley de Presupuestos Generales para 2001 leemos:

Las retribuciones del Presidente, Vicepresidente, Consejeros y *Viceconsejeros* de la Comunidad Autónoma serán las que establezcan los Presupuestos Generales del Estado para *Subsecretarios*, sin perjuicio de la retribución por antigüedad que pudiera corresponderles.

Texto para el que proponemos la siguiente solución no sexista:

Las retribuciones de las personas titulares de la Presidencia, Vicepresidencia, Consejerías y *Viceconsejerías* de la Comunidad Autónoma serán las que establezcan los Presupuestos Generales del Estado para *Subsecretarías*, sin perjuicio de la retribución por antigüedad que pudiera corresponderles.

2.1.4.2. *Dirección/Subdirección*

USO SEXISTA: *Director/Subdirector.*

USOS NO SEXISTAS: *La persona que dirija/Quien dirija. La persona que ocupe la Dirección/la Subdirección. La persona que ostente la Dirección/la Subdirección. Quien ocupe/ostente la Dirección/la Subdirección. El Director o la Directora. El Subdirector o la Subdirectora.*

En la Resolución de 16 de enero de 2001 de la Consejería de Educación y Cultura por la que se convocan subvenciones para clubes de fútbol con destino al fomento de fútbol base, se lee:

En los dos meses siguientes a la finalización del plazo de presentación de solicitudes, una comisión compuesta por tres técnicos y presidida por el *Director General de Deportes...*

Texto para el que se propone la siguiente solución no sexista:

En los dos meses siguientes a la finalización del plazo de presentación de solicitudes, una comisión compuesta por tres técnicos y presidida *por la persona que ocupe la Dirección General de Deportes...*

2.1.4.3. *Secretaría/Subsecretaría*

USO SEXISTA: *Secretario/Subsecretario.*

USOS NO SEXISTAS: *La persona que ocupe la Secretaría/la Subsecretaría. La persona que ostente la Secretaría/la Subsecretaría. Quien ocupe/ostente la Secretaría/la Subsecretaría. Quien esté al frente de la Secretaría/Subsecretaría. El Secretario o la Secretaria. El Subsecretario o la Subsecretaria.*

En las bases para la provisión de cinco plazas de bombero conductor para el servicio de extinción de incendios de un ayuntamiento se lee, en la fase de valoración de méritos:

Haber prestado servicios en la Agrupación de Voluntarios/as de Protección Civil por un mínimo de (...). (Acreditado mediante certificación firmada por el *Secretario del Ayuntamiento*).

Texto para el que se proponen la siguientes alternativas no sexistas:

Haber prestado servicios en la Agrupación de Voluntarios/as de Protección Civil por un mínimo de (...). (Acreditado mediante certificación firmada por *quien ocupe la Secretaría del Ayuntamiento*).

Haber prestado servicios en la Agrupación de Voluntarios/as de Protección Civil por un mínimo de (...). (Acreditado mediante certificación firmada por el *secretario o la secretaria* del Ayuntamiento).

2.1.4.4. *Jefatura*

USO SEXISTA: *Jefe*.

USOS NO SEXISTAS: *La persona que ocupe la Jefatura. La persona que ostente la Jefatura. Quien ocupe/ostente la Jefatura. Quien esté al frente de la Jefatura. El Jefe o la Jefa.*

En el decreto 2/2001 de 11 de enero por el que se regula la composición y funcionamiento del consejo Regional de la Caza, leemos: «Vocales. *El Jefe del Servicio.*» Texto para el que proponemos: «*La persona que ocupe la Jefatura* del servicio. *El Jefe o la Jefa* del servicio.»

2.2. NOMBRAMIENTOS

En el caso de los nombramientos, si bien se suele respetar el género de la persona cuando ésta es referida de manera individual, no sucede lo mismo cuando el nombramiento afecta a varias personas y, en ocasiones, ni siquiera cuando se nombra a una sola. De esta manera leemos en una Resolución de 3 de abril de 2001:

1.º) Nombrar al *Registrador* de la Propiedad *que se cita* para el Registro radicado en el territorio del Principado de Asturias que se detalla a continuación: *Doña Isabel María Rodríguez Martínez* (número del escalafón 782, categoría 4.^ª), para el Registro vacante de Pola de Lena.

En este ejemplo el uso del masculino para designar al cargo resulta incorrecto.² Para subsanar este tipo de errores, no sólo de uso sexista de la lengua sino de con-

² En este caso, el enunciado resulta incorrecto no sólo por las razones que se han venido aduciendo a lo largo de este capítulo, sino por la referencia en la realidad de la oración adjetiva en función de término adyacente «que se cita.» Sintácticamente el relativo *que* en función de sujeto de la oración adjetiva tiene como antecedente al sustantivo *registra-*

dor; ambos términos coinciden en la referencia a la realidad extralingüística en *doña Isabel María Rodríguez Martínez*, a la que se cita en masculino. En este caso, el término *registrador* no se refiere al cargo, sino a la persona, motivo por el que no puede usarse en masculino, sino en femenino, pues debe concordar gramaticalmente con la persona citada.

cordancia gramatical, se debería recurrir a otras expresiones. El Instituto Asturiano de la Mujer propone las siguientes alternativas:

- 1.º) Nombrar a la *Registradora de la Propiedad que se cita* para el Registro radicado en el territorio del Principado de Asturias que se detalla a continuación: *Doña Isabel María Rodríguez Martínez* (número del escalafón 782, categoría 4.ª), para el Registro vacante de Pola de Lena.
- 2.º) Nombrar *para el Registro* radicado en el territorio del Principado de Asturias que se detalla a continuación a: *Doña Isabel María Rodríguez Martínez* (número del escalafón 782, categoría 4.ª), para el Registro vacante de Pola de Lena.
- 3.º) Nombrar *títular del Registro* radicado en el territorio del Principado de Asturias que se detalla a continuación a: *Doña Isabel María Rodríguez Martínez* (número del escalafón 782, categoría 4.ª), para el Registro vacante de Pola de Lena.

Cuando el nombramiento afecta a varias personas, el procedimiento seguido no difiere del caso anterior, así la Resolución de 10 de abril de 2001 por la que se nombran *notarios* se lee:

Resolución de 10 de abril de 2001 de la Consejería de Administraciones Públicas y Asuntos Europeos, por la que se ordena la publicación del Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se procede al nombramiento de Notarios [...] y a propuesta del Ilmo. Sr. Consejero de Administraciones Públicas y Asuntos Europeos, el Consejo de Gobierno,

Acuerda:

- 1.º) Nombrar a los *Notarios* que se citan para las Notarías vacantes siguientes:

NOTARÍA VACANTE	NOTARIO ADJUDICATARIO
Avilés	Don Luis Sobrino González
Luarca	Don Jesús Domínguez Rubira
Mieres	Don Rafael Díaz-Vieito Piélagos
<i>Langreo</i>	<i>Doña Silvia Ana Tejuca García</i>
Pola de Siero	Don Andrés Santiago Güervós
Belmonte de Miranda	Don Joaquín Almagro Anaya
Posada	Don Christian Borrego Martínez
<i>Llanes</i>	<i>Doña Ángela Ruesgas Amarita</i>

Una vez más, se designa a dos mujeres con el cargo de *notarios*, es decir, en masculino. Desde un punto de vista de lo que la norma indica con respecto al uso de los géneros, el masculino en este caso englobaría al femenino como término genérico, y la relación de las personas que van a ocupar los cargos objeto de la resolución permite visibilizar la presencia de mujeres. Sin embargo, el análisis de la lengua desde la perspectiva de género no puede dejar de lado otro tipo de análisis y otro modo de interpretarla. De esta manera, se debe partir de otro planteamiento lingüístico que ponga de manifiesto que el uso del masculino oculta la presencia de mujeres, y, por tanto, se deben usar procedimientos que hagan posible una visibilización consciente de las mujeres, sobre todo cuando se trata de profesiones cuya representación aún es subordinada con respecto a los varones. Si se hubiese tratado de un nombramiento de *Profesores de Lengua y Literatura*, el uso del masculino como término genérico no las invisibilizaría de la misma manera, pues es más habitual encontrarse con mujeres en el ejercicio de la docencia. Por lo tanto, la mayor o menor presencia social en un determinado espacio o ámbito tiene su reflejo claro en la lengua. Volviendo al caso que nos ocupa, desde el Instituto Asturiano de la Mujer proponemos la siguiente alternativa para los nombramientos:

Resolución de 10 de abril de 2001 de la Consejería de Administraciones Públicas y Asuntos Europeos, por la que se ordena la publicación del Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se procede al nombramiento de *Titulares de Notarías*. [...] y a propuesta del Ilmo. Sr. Consejero de Administraciones Públicas y Asuntos Europeos, el Consejo de Gobierno,

Acuerda:

1.º) Nombrar a las *personas* que se citan para las Notarías vacantes siguientes:

NOTARÍA VACANTE	TITULAR
Avilés	Don Luis Sobrino González
Luarca	Don Jesús Domínguez Rubira
Mieres	Don Rafael Díaz-Vieito Piélagos
<i>Langreo</i>	<i>Doña Silvia Ana Tejuca García</i>
Pola de Siero	Don Andrés Santiago Güervós
Belmonte de Miranda	Don Joaquín Almagro Anaya
Posada	Don Christian Borrego Martínez
<i>Llanes</i>	<i>Doña Ángela Ruesgas Amarita</i>

Además de los ejemplos comentados, en el lenguaje administrativo del Principado de Asturias se encuentran multitud de textos referidos a la formación de *consejos, asociaciones, clubes, sociedades*, etc., en los que se han de desempeñar cargos de *presidencia, secretaría, vocalía* o *tesorería* que invariablemente aparecen denominados en masculino. La alternativa que propone el Instituto Asturiano de la Mujer para estos casos consiste una vez más en referirse al cargo por la función y no por la persona que lo desempeñe. Así, para enunciados como «la solicitud de la subvención deberá ir firmada por el *presidente* del club», se propone la siguiente alternativa: «La solicitud de la subvención deberá ir firmada por la *persona que ejerza la presidencia*.» «No se admitirá ninguna subvención que no esté firmada por la *persona que ejerza la presidencia del club en el momento de su solicitud*.» Asimismo, de todas las agrupaciones pueden en un momento surgir personas en su representación, que siempre serán denominadas como *un representante/el o los representantes*. Lo mismo ocurre con el término *socio*. Así, donde leemos:

Ocho representantes de las Asociaciones de mayores más representativas de cada área sociosanitaria, *uno* por cada una de ellas, *designados* a propuesta de...

Se podría modificar de la siguiente manera:

Las Asociaciones de mayores más representativas de cada área sociosanitaria designarán a *ocho representantes* a propuesta de... No podrá haber más de una persona en representación de cada asociación.

Las Asociaciones de mayores más representativas de cada área sociosanitaria designarán a *ocho personas en su representación/representándolas* a propuesta de... No podrá haber más de *una persona* en representación de cada asociación.

Igualmente, el siguiente enunciado, que establece la composición del Consejo Regional de la Caza, da la siguiente relación de vocales:

Seis representantes de las sociedades de cazadores adjudicatarias de cotos regionales de caza que tengan un carácter totalmente abierto en la admisión de *socios*; *uno* por la zona A, *uno* por la zona B, *uno* por la zona C, *uno* por la zona D, *uno* por la zona E y *uno* por la zona F.

Este tipo de enunciados que incluyen enumeraciones invariablemente en masculino pueden solucionarse bien recurriendo a cualquiera de las alternativas ofrecidas con anterioridad, bien utilizando otras posible redacción como la que se ofrece:

Seis representantes de las sociedades de cazadores adjudicatarias de cotos regionales de caza que tengan un carácter totalmente abierto en al admisión de *personas socias*:

ZONA	N.º DE REPRESENTANTES	ZONA	N.º DE REPRESENTANTES
A	I	B	I
C	I	D	I
E	I	F	I

2.3. PROFESIONES Y TITULACIONES

El mercado laboral y el mundo educativo han sido históricamente patrimonio y dominio masculino, pues sólo recientemente las mujeres han podido incorporarse a ellos lentamente y no en todas las áreas con la misma facilidad. Tanto el mercado laboral como la especialización formativa están sexualmente divididos, es decir, socialmente se adscribe a mujeres y hombres a unos u otros campos de actividad en función de su sexo. No es procedente incidir aquí en la dificultad de encontrar a una mujer albañil o directora de banco o a un hombre auxiliar de clínica o limpiador, pues el objetivo de este estudio es otro. Lo que sí se debe tener en cuenta, sin embargo, es que la tradición sexual en cuanto a la ocupación de los empleos y puestos de trabajo conlleva que la denominación de la profesión se haga siempre en función del sexo que mayoritariamente lo haya desempeñado, y así no es extraño hablar de la profesión de «minero» siempre en masculino y de «limpiadora» siempre en femenino. En estos casos, se utiliza el masculino como genérico cuando la profesión está o ha estado mayoritariamente desempeñada por varones, y el femenino como genérico cuando la profesión está o ha estado mayoritariamente desempeñada por mujeres. En el caso de las titulaciones, antesala de las profesiones, la referencia suele ser siempre masculina. Para las profesiones resulta difícil encontrar alternativas no sexistas diferentes del desdoble de la referencia genérica en femenino y masculino, ya que se suelen nombrar por la

persona que realiza la actividad; así, por ejemplo, la categoría profesional de una persona que opera en un quirófano es «cirujana» o «cirujano».

Desde un punto de vista estrictamente lingüístico resultaría bastante complicado explicar que el uso del femenino genérico en el caso de profesiones como «matronas», «enfermeras», etc., sea correcto; sin embargo la comunicación se produce con éxito, aun cuando sabemos que ese femenino no se está refiriendo a un conjunto de personas formado exclusivamente por mujeres, que es lo que la gramática indica que debe ser el uso del femenino. Si admitimos el femenino como genérico en estos casos, estaríamos dando por no válida toda una tradición gramatical que afirma lo contrario, pero resulta complicado no admitirlo, pues los enunciados se decodifican sin ningún problema. De esta manera se observa que el uso que hacemos de la lengua no es neutro, sino sexista y discriminatorio para las mujeres como sujetos activos de la sociedad, pues cuando fácilmente se identifica a mujeres con la referencia extralingüística que corresponde a un determinado signo, es decir, cuando la «imagen mental» asociada a un significante nos muestra a mujeres, como puede ser en el ejercicio de la enfermería, la lengua refleja esa posibilidad y se construye un texto que, gramaticalmente hablando, sería incorrecto.

Todo esto nos conduce de nuevo a la afirmación de que el mundo laboral está sexualmente dividido y que la lengua refleja claramente esta división sexual. Por tanto, las alternativas ofrecidas desde el Instituto Asturiano de la Mujer para los campos semánticos profesionales consisten en citarlos en femenino y masculino, con el fin de no incurrir en usos discriminatorios con uno u otro sexo.

Para el caso de las titulaciones debemos recordar que desde 1995 existe una Orden del Ministerio de Educación y Ciencia de fecha de 22 de marzo (BOE de 28 de marzo) por la que se han de adecuar los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan. Sin embargo, la existencia de esta Orden Ministerial no ha trascendido al lenguaje administrativo, que sigue prefiriendo la denominación en masculino cuando se trata de una titulación. A continuación se ofrecen soluciones para casos concretos.

2.3.1. *Profesiones*

2.3.1.1. *Cuerpos profesionales*

Se ha considerado necesario incluir un apartado dedicado especialmente al término *cuerpo*, porque en numerosas ocasiones las profesiones se mencionan colectivamente bajo esta voz, y así se habla de «cuerpo de bomberos», «cuerpo de funcionarios», etc.; en cada uno de los casos la profesión es mencionada en masculino: «Cuerpo de *Profesores* de Enseñanza Secundaria, Cuerpo de *Profesores Titulares* de Universidad, Cuerpo de *Maestros*».

Para obtener una denominación que no sea sexista partiremos de las distintas definiciones del término *cuerpo*.

DRAE: «Conjunto de personas que desempeñan una misma profesión.»

Diccionario de Uso del Español: «Colectividad a la que se supone dotada de personalidad. || Conjunto de empleados adscritos a determinada función organizado en categorías.»

Diccionario del Español Actual: «Conjunto de personas que pertenecen a una misma profesión considerado como unidad.»

El propósito del Instituto Asturiano de la Mujer es conseguir una denominación que incluya a las mujeres como profesionales en igualdad de condiciones. Para esto se puede partir de las ideas de «globalidad», «colectividad» o «conjunto» encontradas en las definiciones dadas, en lugar de designar al «cuerpo de profesionales» con el sustantivo que singulariza a uno o una de sus miembros; si partimos de la idea de conjunto de personas, se puede utilizar cualquier de las alternativas que se ofrecen a continuación: «Cuerpo de Profesorado de Enseñanza Secundaria, *Profesorado* de Enseñanza Secundaria, *Cuerpo de Profesionales* de Enseñanza Secundaria, *Cuerpo de Profesores y Profesoras* de Enseñanza Secundaria».

2.3.1.2. *Cuerpo Técnico de la Administración*

Por tratarse éste de un estudio que analiza el lenguaje administrativo de las instituciones del Principado de Asturias, adquieren especial relevancia todos aquellos términos que designan al personal de esta Administración. Todas aquellas expresiones que se refieren a la actuación de una persona se expresan en masculino. De este modo nos encontramos con enunciados del tipo: «... una Comisión compuesta por tres *técnicos* y presidida por el Director General» para el que se propone la siguiente alternativa: «... una Comisión compuesta por *tres profesionales del cuerpo*

técnico y presidida por la persona que ejerza la Dirección General...» (salvo que se refiera a una persona en concreto).

En la Ley 2/2001 de 27 de marzo del Consejo Económico y Social leemos:

A las sesiones del Pleno del Consejo [Económico y Social] podrán asistir *aquellos especialistas, técnicos* o personalidades que sean *considerados necesarios* por dicho órgano, *los cuales* participarán con voz pero sin voto.

En este último ejemplo, todos los términos marcados en negrita constituyen usos sexistas de la lengua que falsean la realidad a la que se refieren, pues entendemos que potencialmente todos pueden incluir mujeres en su campo referencial. Por tanto proponemos la siguiente alternativa, en la que se ha optado por la siguiente solución gramatical: los pronombres relativos «los cuales» o adjetivos demostrativos en masculino «aquellos» han sido eliminados por no considerarse necesarios o sustituidos por una alternativa válida para ambos géneros («que»). En el caso de la construcción pasiva «que sean considerados necesarios» se ha elegido la expresión en voz activa, de modo que se elimina el participio «considerados» que ha de concordar en género con el sujeto. En ningún caso se distorsiona el significado que el enunciado quiere transmitir, que adquiriría la siguiente forma:

A las sesiones del Pleno del Consejo [Económico y Social] podrán asistir *especialistas, personal técnico* o personalidades que dicho órgano necesite, *que* participarán con voz pero sin voto.

En una Resolución de 30 de noviembre de 2000 de la Consejería de Infraestructuras y Política Territorial, se lee:

... y la desestimación presunta del recurso de súplica contra la misma del Consejo de Gobierno del Principado de Asturias, representado por *Letrado* de sus Servicios Jurídicos...

Donde el uso del término «letrado» en masculino singular, sin artículo y en mayúscula se asemeja a un nombre propio cuya referencia es única, individual y refiere a una persona en concreto. Como se trata de designar a una persona indeterminada dentro de un cuerpo profesional, sería preferible recurrir a otro tipo

de expresiones que amplíen las posibilidades referenciales. Se propone que este tipo de usos hagan más clara su designación con respecto a la función profesional, resultando el siguiente enunciado: «...representado por un *Ltrado* o *Ltrada* de sus Servicios Jurídicos...».

Todas aquellas expresiones que se refieren a la actuación de una persona que pertenece al funcionariado de la Administración del Principado se expresan también en masculino. Frente a las expresiones sexistas del tipo: *Dos funcionarios de la Consejería...*; *Sistema de acceso: el ingreso como funcionario*; *Los funcionarios de la Administración local*; *Todos aquellos funcionarios interinos o trabajadores laborales fijos o temporales que...*; *Retribuciones de los funcionarios sanitarios locales*; se proponen diversas alternativas: *Dos profesionales del funcionariado de la Consejería...*; *Dos personas con categoría de funcionarias de la Consejería...*; *Dos funcionarios o funcionarias de la Consejería...*; *Sistema de acceso: el ingreso al cuerpo de funcionariado*; *El funcionariado de la Administración local*; *Todos personal funcionario en situación de interinidad o personal laboral fijo o temporal que...*; *Retribuciones del funcionariado sanitario local*.

2.3.1.3. *Titularidad*

El término *titular* es muy frecuente en los textos referidos a cargos o profesiones en aquellos casos en que la referencia a la persona que lo desempeña es indeterminada. La marca genérica de este sustantivo la proporciona el artículo, *el titular/la titular*, o bien las concordancias que establezca con otros elementos de la secuencia, por lo que, en principio, no debería plantear demasiados problemas desde el punto de vista de un uso sexista del término. Sin embargo, el hecho de que el género del sustantivo «titular» siempre se marque en masculino, nos enfrenta a los casos ya comentados; así, por ejemplo, leemos: *Quedan excluidos del régimen de compatibilidad (...) los titulares de las plazas...*; *El titular de la Presidencia será elegido...*; *Proponer al Consejo de Gobierno el nombramiento del titular de la Presidencia...* En estos casos las soluciones que se aportan pasan por los mismos procedimientos que para otros similares: *Se excluye del régimen de compatibilidad (...) a quien sea titular de las plazas...*; *La persona titular de la Presidencia será elegida...*; *La persona titular de la Presidencia se elegirá...*; *Proponer al Consejo de Gobierno el nombramiento de la persona titular de la Presidencia...*

2.3.1.4. *Otros términos referidos a profesiones*

Ante la imposibilidad de inventariar todos los casos analizados, pues el corpus nunca podría abarcar otros posibles y diferentes de los vistos, se procederá a indicar diferentes formas de solucionar el sexismo que conlleva el uso en masculino de los términos referidos a profesiones y a ilustrarlo con algunos de los ejemplos más significativos.

Siempre que sea posible, se puede evitar el uso sexista de una profesión si se utiliza el término que designa a la actividad en lugar de la persona que la realiza, por ejemplo refiriéndonos «al ejercicio de la medicina» en lugar de a la profesión de «médico». El principal problema radica en la dificultad de modificar la actitud social que mantenemos hacia las profesiones o los empleos. A continuación ofreceremos diferentes soluciones. Para los siguiente enunciados: *Haber desempeñado el oficio de conductor/a de camiones, autobuses o ambulancias por un período mínimo de dos años, acreditado mediante cualquier medio admitido en derecho. Agrupación de Voluntarios/as de Protección Civil*, se proponen estas alternativas: *Haber desempeñado el oficio de conducción de camiones, Haber desempeñado el oficio de conducir camiones, Agrupación de Voluntariado de Protección Civil*.

En aquellos casos en que la construcción de la oración no permita ninguna de estas alternativas es recomendable recurrir al término *persona*, con el que debe concordar la actividad de que se trate, como ocurre en el ejemplo que se propone como solución a esta expresión sexista:

USO SEXISTA: *No podrá declararse Bien de interés Cultural una obra de arte de un autor vivo sin autorización expresa de su propietario.*

USOS NO SEXISTAS: *No podrá declararse Bien de interés Cultural una obra de arte de una persona viva sin autorización expresa de la persona propietaria. No podrá declararse Bien de interés Cultural una obra de arte de una persona viva sin autorización expresa de quien sea propietaria.*

O bien se puede recurrir a otro tipo de construcción del enunciado que evite el uso sexista del mismo:

USO SEXISTA: *Apoyo a creadores y artistas...*

USOS NO SEXISTAS: *Apoyo a artistas y personas con actividad creadora... Apoyo a artistas y personas creativas... Apoyo a artistas y a la creatividad... Apoyo a artistas y fomento de la creatividad*

En el siguiente ejemplo también sexista:

La calificación final del curso de prácticas vendrá dada por las puntuaciones de los *profesores, monitores o jefes* que, respectivamente, impartan las fases teórica y práctica.

Se puede aplicar el principio de la economía lingüística y optar por la siguiente alternativa:

La calificación final del curso de prácticas vendrá dada por las puntuaciones del *profesorado* que en cada momento imparta las fases teórica y práctica.

Si la persona que redacta el texto no estuviera conforme con una solución como la propuesta, por considerar que el significado pierde claridad, tendría que recurrir a otro tipo de alternativas, como:

La calificación final del curso de prácticas vendrá dada por las puntuaciones del *profesorado, monitores o monitoras, jefes o jefas* que, respectivamente, impartan las fases teórica y práctica.

Todos los sustantivos referidos a profesiones formados con los sufijos *-rio, -ero, -tor, -dor, -ante, -ente, -ista* añadidos al lexema verbal de la actividad a que se refiere la profesión para indicar la persona que la realiza, se pueden sustituir por una oración de relativo:

USOS SEXISTAS: *El promotor, El redactor que, El encofrador, El educador, El contratista.*

USOS NO SEXISTAS: *Quien promueve, Quien redacte, Quien realiza las tareas de encofrado, Quien educa, Quien contrata.*

Ejemplos:

A este respecto, los Ayuntamientos deberán remitir a la Consejería de Educación y Cultura los expedientes de licencias que hayan quedado suspendidos y notificarán la suspensión a los promotores, constructores y técnicos directores de las obras.

Para el enunciado anterior, que es sexista, se puede usar el procedimiento explicado en la tabla:

A este respecto, los Ayuntamientos deberán remitir a la Consejería de Educación y Cultura los expedientes de licencias que hayan quedado suspendidos y notificarán la suspensión a quien promueva, construya y dirija técnicamente las obras.

A este respecto, los Ayuntamientos deberán remitir a la Consejería de Educación y Cultura los expedientes de licencias que hayan quedado suspendidos y notificarán la suspensión a quien se encargue de la promoción, construcción y dirección técnica de las obras.

A este respecto, los Ayuntamientos deberán remitir a la Consejería de Educación y Cultura los expedientes de licencias que hayan quedado suspendidos y notificarán la suspensión a quien se encargue de promover, construir y dirigir técnicamente las obras.

Finalmente, en ocasiones la única manera de no incurrir en un uso sexista de la lengua en lo que atañe al campo semántico de las profesiones consistirá en utilizar el sustantivo en femenino y en masculino. Así frente al enunciado:

Bases específicas para proveer una plaza de *Técnico Auxiliar* Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, clase *Inspector* de Obras, con destino inicial al puesto de trabajo que conforme a lo establecido en la Relación de puestos de trabajo (RPT) resulte vacante para dicha plaza.

El Instituto Asturiano de la Mujer propone:

Bases específicas para proveer una plaza de *Técnico Auxiliar o Técnica Auxiliar*. Escala de Administración Especial, Subescala Técnica, clase *Inspector de Obras o Inspectora de*

Obras, con destino inicial al puesto de trabajo que conforme a lo establecido en la Relación de puestos de trabajo (RPT) resulte vacante para dicha plaza.

2.3.2. *Los trabajadores o empleados y el empresario o empresarios*

Debido al elevado número de veces que los sustantivos «trabajador/es» y «empresario/s» aparecen en los textos administrativos publicados en el Boletín Oficial del Principado de Asturias, se ha considerado necesario dedicarles un apartado. Todo el trabajo de las instituciones por conseguir un representación equilibrada de mujeres y varones en los puestos de trabajo favoreciendo a los colectivos que se encuentran subrepresentados no encuentran la misma respuesta en su denominación lingüística. Los trabajadores nunca son trabajadoras y la empresa siempre está en manos de empresarios, nunca de empresarias. Con el fin de conseguir un lenguaje que se adapte más a la realidad laboral del Principado se proponen diversas alternativas.

USOS SEXISTAS: *Los trabajadores, Los empleados, El empresario/Los empresarios, El empleador.*

USOS ALTERNATIVOS NO SEXISTAS: *El personal (laboral), La plantilla, La empresa, La entidad contratante, Quien contrata.*

Además de tratarse de usos más correctos, pues engloban a la totalidad de las personas susceptibles de integrarse en uno u otro colectivo, también reflejan de manera más adecuada la realidad del mundo laboral y profesional. Ejemplos:

USO SEXISTA: *La Unión Europea propuso (...) fomento de la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas...*

USO NO SEXISTA: *La Unión Europea propuso (...) fomento de la capacidad de adaptación del personal y de las empresas...*

USO SEXISTA: *En el caso de que una entidad solicite ayuda simultáneamente para contrataciones referidas a varios trabajadores...*

USO NO SEXISTA: *En el caso de que una entidad solicite ayuda simultáneamente para contrataciones referidas a diferentes personas...*

USO SEXISTA: *El Principado de Asturias ejercerá funciones de ejecución relativas al cumplimiento de las obligaciones de empresarios y trabajadores.*

USO NO SEXISTA: *El Principado de Asturias ejercerá funciones de ejecución relativas al cumplimiento de las obligaciones de empresa y personal (laboral).*

USO SEXISTA: *Las funciones de ejecución relativas a la obligación de los empresarios de registrar, o en su caso (...) texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*

USO NO SEXISTA: *Las funciones de ejecución relativas a la obligación de las empresas de registrar, o en su caso (...) texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

USO SEXISTA: *Los empleados públicos de los Servicios Sociales.*

USO NO SEXISTA: *El personal (público) de los Servicios Sociales.*

2.3.3. Titulaciones

El presente capítulo ha incluido las explicaciones referentes a trabajo y formación de manera conjunta. Al referirse a las titulaciones, se sigue la tendencia androcéntrica ya vista para el resto de los campos semánticos. Las bases de oposiciones son los textos que más abundan en esta práctica. Al tratarse de convocatorias públicas, desde el Instituto Asturiano de la Mujer se considera que se debe evitar este uso. A continuación se ofrecen posibles alternativas:

USO SEXISTA: *Titulación exigible: Ingeniero Superior en Informática o Licenciado en Informática.*

USO NO SEXISTA: *Titulación exigible: Ingeniería Informática Superior o Licenciatura en Informática.*

USO SEXISTA: *Titulación exigida: Técnico de Jardín de Infancia o Técnico en Educación Infantil.*

USO NO SEXISTA: *Titulación exigida: Técnico o Técnica de Jardín de Infancia o en Educación Infantil.*

USO SEXISTA: *Titulación exigida: Diplomado Universitario en Trabajo Social.*

USO NO SEXISTA: *Titulación exigida: Diplomatura Universitaria en Trabajo Social.*

2.4. OTROS TÉRMINOS REFERIDOS A PERSONAS EN FUNCIÓN DE SUJETOS AGENTES EN RELACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN

En los textos administrativos concurren numerosos términos que designan la manera en que las personas se relacionan con la Administración. Invariablemente estos términos están nombrados en masculino, de manera que toda persona que *solicite, aspire a, esté interesada en, sea usuaria de, reciba una beca*, etc., siempre será *el solicitante, el aspirante, el interesado, el usuario o el becario*. Éstos son sólo algunos ejemplos de todas las posibilidades que se dan; la solución es sencilla, pues para referirse a una persona como sujeto de cualquier acción administrativa se puede utilizar una o varias de las siguientes alternativas: utilizar el sustantivo «persona» y el adjetivo en concordancia con este término. En lugar de utilizar el grupo nominal, bien con núcleo sustantivo y término adyacente o formado por adjetivo sustantivado por artículo, se propone el uso de una oración subordinada adjetiva en la que el verbo sea aquel del que procede el adjetivo agente. En estos casos se recomienda el uso de los relativos /que/ o /quien-es/, invariables en género.

A continuación se pueden ver con claridad las soluciones aportadas por el Instituto Asturiano de la Mujer para cada caso.

USOS SEXISTAS: *Los destinatarios, El solicitante, El usuario, Los interesados, Un tercero, Los minusválidos, Los discapacitados, Los ancianos/los mayores.*

USOS NO SEXISTAS: *Las personas destinatarias, A quien se destine, A quien vaya destinado, La persona que solicita, Quien solicita, Quien use/utilice, La persona usuaria, Las personas interesadas, Una tercera persona, Las personas con minusvalía, Las personas con discapacidad, Las personas mayores.*

En otros casos la solución consiste en utilizar un sustantivo colectivo que englobe a mujeres y varones:

USOS SEXISTAS: *Todos los ciudadanos, Los vecinos, Los representantes de los trabajadores, Ciudadanos españoles.*

USOS NO SEXISTAS: *La ciudadanía, La vecindad, La representación del personal/ de la plantilla, Personas con nacionalidad española.*

En otras ocasiones se puede sustituir el término sexista por una oración de infinitivo:

USOS SEXISTAS: *Ser deudor de la Hacienda, Resguardo acreditativo de estar colegiado.*

USOS NO SEXISTAS: *Tener deudas con la Hacienda, Resguardo acreditativo de pertenecer al colegio.*

En aquellos casos en que el sustantivo no marque gramaticalmente el género, sino que el género lo marquen las concordancias que establece el sustantivo, se proponen una de las soluciones anteriores:

USO SEXISTA: *...que permita paliar la escasez de profesionales idóneos.*

USO NO SEXISTA: *... que permita paliar la escasez de profesionales que se adecuen/que se adapten idóneamente.*

USO SEXISTA: *Jóvenes solicitantes solteros.*

USO NO SEXISTA: *Jóvenes solicitantes solteros o solteras.*

Otra posibilidad consiste en cambiar la estructura de la secuencia:

USO SEXISTA: *Datos identificativos del titular, Apellidos y nombre del titular.*

USOS ALTERNATIVOS NO SEXISTAS: *Titular-Datos identificativos, Titular-Nombre y apellidos.*

2.5 COLEGIOS PROFESIONALES

Todos los Colegios Profesionales se denominan en masculino. Si bien no se trata aquí de imponer un cambio de su denominación, sí se sugiere una posibilidad de alternativa si en un futuro se tomase la decisión de denominar a estos colegios profesionales de otra manera. Desde el Instituto Asturiano de la Mujer se proponen

estas soluciones: *Colegio Profesional de Derecho/Abogacía* en lugar de *Colegio de Abogados*; *Colegio de Abogados y Abogadas* en lugar de *Colegio de Profesionales de la Abogacía*; *Colegio Profesional de Ingeniería Informática* en lugar de *Colegio de Ingenieros Informáticos*; *Colegio de Profesionales de la Ingeniería Informática* en lugar de *Colegio de Ingenieros Informáticos e Ingenieras Informáticas*; *Colegio Profesional de Enfermería* en lugar de *Colegio de Diplomados en Enfermería*; *Colegio de Diplomados y Diplomadas en Enfermería* en lugar de *Colegio de D.U.E.S.*

2.6. RECOMENDACIONES LINGÜÍSTICAS PARA EVITAR EL SEXISMO EN EL LENGUAJE ADMINISTRATIVO

Este apartado pretende sistematizar todos los procedimientos que se han puesto en práctica en la confección del corpus de alternativas no sexistas a los textos administrativos. Se deben entender como herramientas que faciliten la puesta en práctica de una redacción no sexista; no se trata de procedimientos excluyentes, pues para un mismo enunciado pueden utilizarse diferentes alternativas en función de la elección personal o de las posibilidades que ofrezca el propio texto; ninguno de ellos es «preferible» a otro por ningún motivo, pues todos son procedimientos que se dan en la lengua y que resultan correctos en el uso del castellano actual. Sí se debe tener en cuenta que los ejemplos que se utilizan en este apartado están situados fuera de su contexto, por lo que en ocasiones puede dar la impresión de que se trata de enunciados ambiguos o que conducen a varias interpretaciones. El amplio número de ejemplos ya ofrecidos dentro de su contexto, permite que los procedimientos que se enumeran a continuación sirvan para concentrar nuestra atención en el procedimiento en sí, pues la posible ambigüedad desaparecerá en cuanto se inserte el texto en su contexto.

1. Se recomienda sustituir el uso del masculino con valor genérico por sustantivos colectivos, abstractos y de referencia general; de esta manera las personas de sexo femenino que integren dicho colectivo no se verán sometidas a un procedimiento de exclusión como el que lleva a cabo el masculino genérico.

USO SEXISTA: *Las tareas de acompañamiento las llevan a cabo voluntarios.*

USO NO SEXISTA: *Las tareas de acompañamiento se llevan a cabo por voluntariado.*

2. Se recomienda utilizar el sustantivo «persona/s» en lugar del masculino genérico:

USO SEXISTA: *Corresponde a la Secretaría General Técnica bajo la dependencia del titular de la Consejería...*

USO NO SEXISTA: *Corresponde a la Secretaría General Técnica bajo la dependencia de la persona titular de la Consejería...*

3. Se recomienda sustituir los sustantivos masculinos con valor agente por una construcción preposicional:

USO SEXISTA: *Ocho representantes serán elegidos entre el público.*

USO NO SEXISTA: *Se elegirán ocho (personas) en representación entre el público.*

4. Se recomienda utilizar oraciones de relativo en función de término adyacente en lugar de adjetivos o adjetivos sustantivados:

USO SEXISTA: *El contratista habrá ser persona jurídica.*

USO NO SEXISTA: *La empresa que contrate habrá de ser persona jurídica.*

5. Se recomienda utilizar oraciones de relativo con «quien», pues este pronombre incluye una referencia de persona que es válida para los dos sexos:

USO SEXISTA: *Los interesados deben comparecer ante la autoridad.*

USO NO SEXISTA: *Quienes tengan algún interés deben comparecer ante la autoridad.*

6. Se recomienda sustituir las construcciones con el verbo en voz pasiva por construcciones de pasiva refleja:

USO SEXISTA: *La solicitud deberá estar firmada por el interesado.*

USO NO SEXISTA: *Se deberá firmar la solicitud.*

7. Se recomienda prescindir de pronombres personales cuando la función a la que hacen referencia está suficientemente clara:

USO SEXISTA: *Todos los participantes deberán llevar con ellos un distintivo de estar matriculados.*

USO NO SEXISTA: *Quienes participen llevarán un distintivo de haberse matriculado.*

8. Ante los sustantivos que no tengan variación morfológica para el masculino y el femenino se recomienda prescindir del uso de determinantes o artículos siempre que sea posible:

USO SEXISTA: *Se contará con la presencia de aquellos especialistas que sean necesarios.*

USO NO SEXISTA: *Se contará con la presencia de especialistas en la medida en que se considere necesario.*

9. Se recomienda desdoblar la referencia en femenino y masculino:

USO SEXISTA: *Los niños aprenden a través del juego.*

USO NO SEXISTA: *Las niñas y los niños aprenden a través del juego.*

10. Ante el uso generalizado de la mención del término en masculino siempre en primer lugar, se recomienda alternar su mención con el uso del femenino:

Ejemplo:

Igualdad de oportunidades de la *mujer* y el hombre.

Marcar la opción que corresponda:

Mujer *Varón*

Estos diez procedimientos pretenden constituir un primer acercamiento a la utilización de un lenguaje administrativo que visibilice la presencia de mujeres y varones en condiciones de igualdad en relación con la Administración. Desde el Instituto Asturiano de la Mujer se debe advertir, sin embargo, que no se trata de una lista cerrada de «recomendaciones», sino que con el trabajo de investigación llevado a cabo desde esta Institución del Gobierno del Principado de Asturias se aspira a que la lista se amplíe con el fin de cubrir el mayor número posible de casos existentes.

3 Cuestiones de concordancia

El término «androcentrismo» se refiere a todas aquellas prácticas sociales y culturales que favorecen lo masculino y refuerzan su presencia en detrimento o perjuicio de lo femenino. Es aquella manifestación del sexismo que se da cuando un estudio, análisis o manifestación cultural se enfoca desde la perspectiva masculina únicamente, presentando este punto de vista como central y, por lo tanto, como único relevante. Los textos administrativos del Principado de Asturias difundidos a través de su publicación oficial, el Boletín de la Comunidad Autónoma, presentan un carácter marcadamente androcéntrico, como se ha expuesto a lo largo del presente estudio. Este capítulo obedece al hecho de que, en los ejemplos que a continuación se comentan, los textos incurren en errores gramaticales por el afán de reforzar el uso y la presencia del masculino. Los ejemplos que van a ser comentados son usos habituales del castellano cuya agramaticalidad no se pone de manifiesto por las autoridades en materia lingüística, quizá porque su falta de adecuación a la norma origina una presencia más evidente de lo masculino.

Así, en una Resolución de 27 de febrero de 2001 se lee el siguiente título:

Resolución de 27 de febrero de 2001 de la Consejería de Salud y Servicios Sanitarios, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones para 2001 a *personas* que, en situación de drogodependencia y con escasez de recursos económicos, precisen asistencia en un centro de internamiento y no puedan ser *atendidos* en plazas concertadas por la Administración del Principado de Asturias.

El sustantivo «personas» se complementa con un término adyacente adjetivo formado por la oración de relativo

que, en situación de drogodependencia y con escasez de recursos económicos, precisen asistencia en un centro de internamiento y no puedan ser *atendidos* en plazas concertadas por la Administración del Principado de Asturias

dentro de la que nos encontramos con dos oraciones coordinadas

precisen asistencia en un centro de internamiento

y

no puedan ser *atendidos* en plazas concertadas por la Administración del Principado de Asturias

precedidas de un complemento circunstancial o aditamento de modo

en situación de drogodependencia y con escasez de recursos económicos

El verbo atributivo «ser» de la segunda coordinada exige que el adjetivo en función de atributo, «atendidos», concuerde en género y número con el sustantivo «personas» del que se hace esta atribución; sin embargo el enunciado incurre en el error de no respetar la concordancia con el femenino a favor de la utilización del masculino «atendidos». El enunciado sería gramaticalmente correcto de la siguiente forma:

Resolución de 27 de febrero de 2001 de la Consejería de Salud y Servicios Sanitarios, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones para 2001 a *personas* que, en situación de drogodependencia y con escasez de recursos económicos, precisen asistencia en un centro de internamiento y no puedan ser *atendidas* en plazas concertadas por la Administración del Principado de Asturias.

Otro ejemplo de gran interés es el aparecido en la resolución de 12 de marzo de 2001 de la Consejería de Trabajo para fomento del empleo en entidades sin ánimo de lucro, donde se lee:

La entidad deberá proceder a realizar la sustitución de la *persona trabajadora* o *trabajador* en el plazo máximo de tres meses.

El sustantivo «sustitución» tiene como término adyacente la secuencia «de la persona trabajadora o trabajador» formado por dos núcleos sustantivos coordinados por la conjunción «o», lo que indica que se trata de categorías equivalentes desde el punto de vista de su función oracional. La equivalencia se establece entre los sustantivos «persona» y «trabajador», lo cual llama la atención desde el punto de vista de un análisis lingüístico que incluya la perspectiva de género. Debemos observar que el sustantivo «persona» va acompañado del adyacente adjetivo «trabajadora» con lo que resulta innecesaria la presencia del sustantivo «trabajador» que no aporta ninguna información. Desde el Instituto Asturiano de la Mujer consideramos que este tipo de enunciados obedecen a que quien redacta el texto no considera suficiente la concordancia de los dos sintagmas en femenino para incluir a los trabajadores masculinos dentro de las *personas* que trabajan, y por tanto lo debe explicitar innecesariamente.

En la Resolución de 26 de enero de 2001 de la Consejería de Educación y Cultura por la que se convocan subvenciones para clubes de fútbol con destino al fomento de fútbol base, se lee:

Todos los solicitantes deberán tener justificadas las subvenciones concedidas (...) quedando *excluidas las entidades* que no lo hubiesen hecho...

En este ejemplo el referente del sintagma «todos los solicitantes» son «las entidades solicitantes», cuyo núcleo es el sustantivo «las entidades» y, por tanto, las concordancias que establece deberían ser en femenino. Desde el Instituto Asturiano de la Mujer creemos que una mejor redacción sería la que a continuación se propone:

Todas las entidades solicitantes deberán tener justificadas las subvenciones concedidas (...) quedando *excluidas las* que no lo hubiesen hecho...

En el Decreto 2/2001 de 11 de enero por el que se regula la composición y funcionamiento del Consejo Regional de la Caza, se lee:

Dos *personas* de reconocida competencia en materia cinegética *nombrados* por el Presidente.

Que vuelve a tratarse de un fallo en la concordancia de género, ya que el participio referido a las personas debería ser «*nombradas*».

En la Ley del Principado de Asturias 3/2000 de 30 de diciembre de Presupuestos Generales para 2001, en lo referente a los costes de personal de la Universidad de Oviedo leemos:

De conformidad con lo dispuesto en (...) de *personal* funcionario docente y no docente, y contratado docente de la (...) *excluidos los* que ocupan plazas (...).

Se vuelve a dar un fallo de concordancia no ya de género, sino de número, pues «excluidos los» debería ser «excluido el» al referirse al personal. Una posible explicación para este error podría ser que la imagen mental que proyecta el significante del signo «personal» en la mente de la persona que redacta el texto es un personal formado únicamente por individuos de sexo masculino, por lo que al ser necesario un sintagma que concuerde con él se prefiera una referencia a las personas que forman el sustantivo colectivo «personal» y no a la concordancia gramatical con el sustantivo al que se refiere. Desde el Instituto Asturiano de la Mujer debemos llamar la atención sobre estos usos *incorrectos*, ya que el enunciado debería ser:

De conformidad con lo dispuesto en (...) de *personal* funcionario docente y no docente, y contratado docente de la (...) *excluido el que ocupa* plazas (...).

En la misma Ley de Presupuestos Generales para el 2001 nos encontramos con lo siguiente:

Durante el ejercicio 2001 la Administración del Principado de Asturias podrá avalar (...) a aquellas *pequeñas y medianas empresas* avaladas por *sociedades* de garantía recíproca que sean *socio* partícipes de éstas.

Se trata de un nuevo error de concordancia, pues si las «empresas» y las «sociedades» son sustantivos femeninos debería tratarse de «socias»; sin embargo, la tendencia androcéntrica hace preferible el uso del masculino.

Los ejemplos que se ofrecen a continuación resultan de gran interés por la concordancia que mantiene un grupo de sustantivos con otro sintagma que se refiere a ellos. La *Gramática de la Real Academia Española de la Lengua* mantiene que ante varios sustantivos de diferente género la concordancia debe hacerse

siempre en masculino; por lo tanto los ejemplos analizados a continuación no presentarían ningún problema para la gramática tradicional. Sin embargo, desde el punto de vista de un análisis de género se pueden introducir modificaciones de concordancia que ofrecen una alternativa que visibiliza más la presencia de lo femenino, favoreciendo la concordancia por proximidad.

De esta forma en el Decreto 96/2000 de 27 de diciembre por el que se regula el procedimiento para la edición, distribución y venta de las publicaciones promovidas por la Administración del Principado de Asturias, se dice «Distribuye», seguido del nombre del centro o unidad de la Consejería *encargado* de la distribución. «Encargado» es un adjetivo que se refiere al grupo sintagmático formado por los núcleos sustantivos «centro» y «unidad de la Consejería», coordinados por la conjunción disyuntiva «o» que los hace equivalentes y que indica que ambos tienen el mismo valor. La regla establece que la concordancia debe hacerse en masculino; sin embargo, debido a que el sustantivo femenino es más cercano en la secuencia al adjetivo, se propone otro tipo de redacción resultando los siguientes enunciados: «Distribuye», seguido del nombre del centro o unidad de la Consejería que *se encargue* de la distribución. «Distribuye», seguido del nombre del centro o unidad de la Consejería encargadas de la distribución.

El mismo caso se da en el Decreto 11/2001 de 12 de enero sobre traspaso al Principado de Asturias de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación, donde leemos:

... para el fomento del desarrollo local e impulso de proyectos y empresas *calificados* como I+E.

Donde nuevamente la concordancia se establece únicamente con el sustantivo masculino. El Instituto Asturiano de la Mujer propone las siguientes soluciones:

... para el fomento del desarrollo local e impulso de proyectos y empresas *con la calificación* I+E.

En la Ley del Principado de Asturias 2/2001 de 27 de marzo del Consejo Económico y Social se dice:

A las sesiones del Pleno del Consejo podrán asistir aquellos especialistas técnicos o *personalidades* que sean *considerados necesarios* por dicho órgano, *los cuales* participarán con voz pero sin voto.

En este caso el carácter androcéntrico del enunciado se refuerza con la utilización del masculino únicamente para referirse a personas con especialidad técnica, así como con el uso del relativo «los cuales» también en masculino. Si en algún momento se consideró la existencia de un referente femenino, ésta queda diluida con los procedimientos que inciden en una presencia únicamente masculina. El Instituto Asturiano de la Mujer propone la siguiente alternativa:

A las sesiones del Pleno del Consejo podrán asistir (...) personal técnico especialista o *personalidades* que dicho órgano considere necesitar, *que* participarán con voz pero sin voto.

Por último haremos mención al uso del término «hombre» con valor de humanidad que sólo se ha encontrado en un texto de los analizados, en la Ley del Principado de Asturias 1/2001 de 6 de marzo de Patrimonio Cultural.

Lo dispuesto en el apartado anterior se aplica asimismo a los elementos geológicos y paleontológicos de interés por su relación con la historia del *hombre* y sus orígenes.

Si bien una de las acepciones del término «hombre» es la que se refiere a las personas, mujeres y varones, su uso restringido para la denominación de las personas de sexo masculino únicamente, hace necesario que desde los estudios feministas se aconseje el uso de otro tipo de términos en los casos en que «hombre» refiera a la totalidad de las personas. En este caso, proponemos la sustitución de «hombre» por «humanidad» o «seres humanos»:

Lo dispuesto en el apartado anterior se aplica asimismo a los elementos geológicos y paleontológicos de interés por su relación con la historia de *la humanidad* y sus orígenes.

4

La mujer en los textos administrativos

Se ha considerado necesario incluir en este estudio un capítulo que refleje el tratamiento que recibe el término «mujer» en los textos administrativos del Principado de Asturias. En otros capítulos se han expuesto las razones para no considerar al masculino como un genérico que incluya lo femenino. El hecho de dedicar un apartado diferenciado al uso del término «mujer» se justifica por los siguientes motivos:

- Como argumento para probar que el masculino como genérico no tiene validez.
- Como exponente del tratamiento social que reciben las mujeres en relación con la Administración del Principado.

En la Resolución de 12 de marzo de 2001 de la Consejería de Trabajo y Promoción de Empleo, por la que se aprueba al convocatoria de subvenciones para el fomento del empleo en entidades sin ánimo de lucro durante el año 2001, así como las bases para su concesión, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, y en el marco del Pacto Institucional por el Empleo (Acción 1.6.), la base séptima referente a la cuantía de las subvenciones se lee:

Para el cálculo de la subvención se aplicarán los siguientes criterios:

- a) La cuantía de la ayuda ascenderá a un máximo del cincuenta por ciento de los costes del personal contratado (salario bruto del personal contratado más costes de la Seguridad Social a cargo de la empresa) durante un período máximo de una año.

³ La negrita, en ambas definiciones, es nuestra.

b) Esta cuantía se verá incrementada en un diez por ciento en el caso de que en la persona contratada concurra alguna de las siguientes circunstancias:

b.1.) *Ser mujer.*

b.2.) Ser joven menor de treinta años en busca de su primer empleo.

b.3.) Ser inmigrante.

A pesar de tratarse de un uso muy habitual del término *mujer* encierra una serie de problemas que se irán exponiendo. En primer lugar el enunciado se refiere a «personas en las que concurra alguna circunstancia», siendo una de éstas el hecho de ser mujer. Partiendo de la definición de «circunstancia» María Moliner da la siguiente: «*Con respecto a una cosa*, hecho de existir en ella o fuera de ella o ser de cierto modo algo que puede influir en su propia manera de ser.» Mientras que Seco *et al.* por su parte dirán que se trata de: «[un h]echo o situación que *acompaña* a la persona, cosa o momento de que se habla.»³ Ambas se refieren a las *circunstancias* como accidentes de las personas o las cosas, hecho que nos haría reflexionar sobre la imagen mental del signo «persona», por este uso tan habitual de designar a las mujeres como una circunstancia sobrepuesta a las personas. Lo que ha tenido lugar es un proceso de metonimia en el que se asocia el término «persona» únicamente con su parte masculina y se excluye su parte femenina. Por este motivo, cuando el texto quiere hacer referencia explícita a que las ayudas irán destinadas a mujeres porque su menor presencia en el mercado laboral requiere medidas de discriminación positiva que favorezcan su inclusión en él, se debe hacer un apartado específico.

Si observamos las otras dos *circunstancias* requeridas para conseguir la ayuda, nos encontramos con «ser inmigrante» y «ser joven menor de treinta años en busca de su primer empleo», ambas compartidas igualmente por mujeres y varones. Lo cual nos ratifica en la suposición de que, de la definición de «persona», se ha prescindido de lo femenino.

En la misma resolución podría encontrarse el siguiente enunciado:

Para el cálculo de la subvención se aplicarán los siguientes criterios:

1. La cuantía de la ayuda ascenderá a un máximo del cincuenta por ciento de los costes del personal contratado (salario bruto del personal contratado más costes de la Seguridad Social a cargo de la empresa) durante un período máximo de una año.
2. Esta cuantía se verá incrementada en un diez por ciento en el caso de que en la persona contratada concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- 2.a) Ser mujer mayor de 65 años, o en edad escolar o en su segunda semana de su baja maternal.
- 2.b) Ser joven menor de treinta años en busca de su primer empleo.
- 2.c) Ser inmigrante.

Este enunciado resaltado en negrita no ofrece ningún problema desde el punto de vista gramatical o lógico, sin embargo viola la máxima de conversación de manera, pues no es adecuado a la situación que describe. Ninguna de las mujeres a las que acompañe cualquiera de las circunstancias anteriores podría ser objeto de un contrato de trabajo, y, sin embargo, todas ellas se incluyen dentro de la definición de mujer. Por este motivo el uso del término «mujer» para englobar a todas las personas de sexo femenino no es válido en este contexto.

La propuesta que hace el Instituto Asturiano de la Mujer con el fin de conseguir un enunciado correcto sería sustituir la característica «ser mujer» por una de las siguientes alternativas: *Mujeres demandantes de empleo*, *Mujeres en situación de demanda de empleo*.

El segundo ejemplo al que nos referimos se ha encontrado en las bases para la provisión de una plaza de *Ingeniero Técnico Superior* (ver apartado 2.3 sobre Titulaciones) del servicio de Relaciones Laborales de un Ayuntamiento (BOPA n.º 169, sábado 21 de julio de 2001) en cuyo temario se lee:

Tema 16. Seguridad, Higiene y Salud en el trabajo. La Ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales. Derechos y obligaciones en materia de seguridad, higiene y salud en el trabajo. Los deberes del empresario. *Colectivos especialmente considerados: menores y maternidad*. Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

En este caso nos referiremos al término «maternidad» y al uso que recibe en este enunciado y comenzaremos el análisis por la definición del sustantivo «colectivo». Seco *et al.* darán la siguiente: «grupo de personas unidas por una actividad o un interés comunes». Por su parte, el sustantivo «maternidad» se define como «condición de madre» (Seco) o «circunstancia de ser madre» (Moliner). Si volvemos al enunciado objeto de análisis y según las definiciones de los términos propuestos, enunciados del tipo «el colectivo de maternidades ha pedido una subida salarial» o «el grupo de maternidades se reúne a la salida del trabajo», serían correctos. Lo que se intenta demostrar con estos ejemplos es que la «maternidad» no se trata de un colectivo, sino de una circunstancia que afecta a ciertas mujeres. Una

vez más se ha seguido un proceso de metonimia por el que un término sustituye a otro y suplanta su significación al tiempo que añade la suya propia. De esta manera el término «mujer» o «mujeres» se sustituye por «maternidad» y a través de este cambio se opera en la mente de quienes reciben el mensaje una asociación de uno y otro de manera que el primero, «mujer», se oculta en beneficio del segundo, que adquiere carácter de totalidad.

Si nuestro interés fuese ahondar en la significación del enunciado objeto de análisis veríamos que no todas las mujeres a las que afecte la maternidad serían tomadas en consideración en un aspecto relacionado con la Prevención de Riesgos Laborales. No debemos olvidar que existen muchas mujeres a las que la circunstancia de la maternidad no les supone un riesgo para su trabajo. Por tanto esa condición de «maternidad», en lo que concierne al hecho laboral, debería estar especificada en tanto le interese al ayuntamiento que convoca la plaza. El Instituto Asturiano de la Mujer propone la siguiente solución para el texto analizado: *Colectivos especialmente considerados: Menores y Mujeres en estado de gestación (cuyos trabajos puedan suponer un riesgo para ellas mismas o para el feto).*

En los dos ejemplos que se han analizado en este apartado observamos cómo el término «mujer» recibe un tratamiento en el que se eliminan las diferencias personales para englobar a todas las mujeres bajo una misma seña de identidad, diferente y apartada del colectivo de personas, *entendidas sólo como masculinas*. Esta identidad conformada desde lo masculino consigue crear un grupo diferenciado del total de la sociedad con lo que la inclusión de la mujer es sólo parcial, pues no reciben un tratamiento como individuos activos y presentes en los textos y por tanto en la audiencia que los recibe. Esta concepción social de grupo diferenciado y apartado de la globalidad masculina ve su reflejo en la lengua, como se ha expuesto. Debemos recordar que los esfuerzos realizados en pro de mitigar la subrepresentación social que padecen las mujeres debe tener en cuenta el tratamiento lingüístico que se hace del término «mujer», pues la lengua es un hecho social que puede ser modificado para atender a realidades nuevas que deben ser incluidas en los inventarios léxicos, gramaticales, etc.

5

Intentos de evitar un lenguaje sexista en los textos del Principado

La presión ejercida por los grupos feministas en las últimas décadas por hacer visible la presencia de las mujeres en las distintas esferas sociales ha pasado por una clara preocupación por el uso que se hace de la lengua y la necesidad de corregir estereotipos y de incluir la mención de nuevas realidades.

Un procedimiento que ha encontrado amplia aceptación por parte de la documentación y los textos escritos como método sencillo y rápido para incluir lo femenino en la lengua ha sido la utilización de la barra al final de un sustantivo o adjetivo en masculino seguido de la terminación del mismo en femenino. Por ejemplo: «Todos/as los/as niños/as pueden asistir a la excursión.»

Desde el Instituto Asturiano de la Mujer se considera que esta solución, a pesar de que resuelve muchos problemas, no es válida desde el punto de vista lingüístico, pues este procedimiento da lugar a vocablos que no forman parte del inventario léxico de la lengua castellana. Por otra parte no es una solución válida para la lengua oral al incluir excesivas e innecesarias repeticiones. Al mismo tiempo plantea graves problemas de lectura, pues el único modo de leerlo sería desglosándolo en sus dos significados implícitos: «Todos y todas los y las niños y niñas.» Por último la utilización de las barras es un procedimiento que no profundiza en el uso sexista que se hace de la lengua, pues parece que con su aplicación se eliminan fácilmente siglos de tradición androcéntrica, no siendo así.

El BOPA no es ajeno a esta práctica y así en algún texto nos hemos encontrado con el uso de la barra, si bien en ningún caso de trata de un uso habitual. A continuación expondremos las razones que no lo hacen viable.

En las bases de oposiciones para optar a plazas de «bombero-conductor» (ver apartado 2.3 sobre profesiones y titulaciones) para un ayuntamiento, se lee:

Estar en posesión del carné de conducir C o equivalente. Este requisito estará referido a la fecha de nombramiento como *funcionario/a* en prácticas.

En primer lugar «funcionario/a» no constituye una categoría gramatical, ni se trata de un signo lingüístico válido, pues su significante no corresponde a ninguno de la lengua española; de este modo, sería más conveniente expresar los dos signos a los que refiere, *funcionario* o *funcionaria* en prácticas, solución que eliminaría los problemas de lectura. Debido a que se trata de un vocablo que incluye los dos géneros, los textos se encuentran con el problema de la concordancia de otros sintagmas que concurren en la secuencia. Por lo general observamos que aquellos que se encuentran más cercanos al sustantivo al que se le ha aplicado la barra suelen respetar el procedimiento y lo repiten en las concordancias que se deben establecer, obteniéndose secuencias como: «Los/as opositores/as seleccionados/as». Sin embargo, al tratarse de una solución «incómoda», en la mayoría de los casos se olvida con facilidad y se recurre nuevamente al uso del masculino como único género válido para establecer las concordancias. Así, en las Bases Generales que han de regir las convocatorias de plazas incluidas en la oferta de empleo público para el año 2001 de un ayuntamiento, leemos:

Requisitos para concurrir:

Ser *español/a* o nacional de un estado miembro de la UE (...) Asimismo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley (...) *los extranjeros* residentes legalmente (...) que reúnen las condiciones legales para ser *contratados*.

Donde se observa que, una vez que se ha utilizado el procedimiento de la barra en el término «español/a», no se vuelve a usar, y los siguientes usos de un plural referido a personas sólo se mencionan en masculino. En el siguiente texto nos encontramos con otro de los problemas que plantea la barra:

Cuando el tribunal acuerde que la lectura de los ejercicios se efectúe por *los propios aspirantes*, dicha lectura será pública y la no comparecencia *del/la aspirante* se entenderá como retirada, determinando la eliminación *del mismo*.

En este segundo ejemplo el «fallo» consiste en que la barra se utiliza en un solo término «del/la aspirante», mientras que otros que comparten la misma referencia extralingüística sólo usan el masculino.

En ambos ejemplos el uso de las barras no es sistemático y su utilización responde a la decisión arbitraria de la persona que redacta el documento sin seguir ningún tipo de reglas. Por estos motivos desde el Instituto Asturiano de la Mujer consideramos que esta práctica no es válida siempre por dos motivos fundamentales:

- Porque es gramaticalmente incorrecta.
- Porque es una aparente solución rápida y fácil que no aporta ningún cambio real al discurso, cuyo referente sigue siendo masculino.

La inclusión de lo femenino en la lengua debe obedecer a un cambio profundo de las estructuras lingüísticas que refleje el cambio de mentalidad que haya de producirse para generarlas. A pesar de que el procedimiento aquí explicado ha supuesto un cambio muy evidente en el tratamiento que reciben las mujeres, hemos visto que no soluciona el problema de su exclusión en los textos. Desde el Instituto Asturiano de la Mujer consideramos que se deben buscar alternativas que profundicen en nuestras estructuras lingüísticas desde una perspectiva de análisis que incluya a ambos géneros. Finalmente, debemos manifestar que no podemos situarnos en una posición que denueste el uso de la barra, pues se trata de un elemento que incide en la visibilización de lo femenino y ha puesto de manifiesto la necesidad social de incluir elementos lingüísticos que reflejen la existencia de mujeres como referentes de los mismos. Sin embargo, a medida que se profundice en el estudio y la reflexión sobre cuestiones lingüísticas intentando evitar el sexismo que encierran, se deberán ir ofreciendo alternativas más acordes con la realidad que se pretende modificar. Con respecto al uso de la barra, consideramos que su uso es aconsejable en documentos o impresos que se deban cubrir por parte de la ciudadanía y en encabezamientos de cartas cuando no se tiene claro el sexo de la persona a la que nos estamos dirigiendo.

Impresos y formularios

Para concluir este estudio se ha llevado a cabo un análisis de «modelos de formularios»; es decir, de aquellos textos a través de los que la ciudadanía canaliza los trámites necesarios para el procedimiento administrativo en relación con las instituciones del Principado de Asturias. En líneas generales se ha observado el mismo carácter androcéntrico detectado en los textos analizados anteriormente (ver capítulos 2 y 3). A lo largo del estudio se ha visto cómo, desde la parte emisora de los mensajes, éstos se conciben para un único receptor masculino.

En los distintos modelos de formularios está muy presente la función apelativa del lenguaje, pues se dirigen a una persona que ha de ser la que cubra los datos necesarios para la tramitación y gestión pertinentes. Siguiendo la tendencia androcéntrica, la *persona destinataria ideal* a la que se dirigen los formularios es siempre un varón; si una mujer tiene que cumplimentar un impreso se verá designada a través de fórmulas que no se corresponden con su sexo, como *el que suscribe*, *el solicitante*, etc. Debido a las presiones ejercidas desde el feminismo con el fin de conseguir un cambio en las estructuras lingüísticas que incluyan a las mujeres en sus designaciones, referencias, contenidos, etc., se ha hecho habitual la utilización del símbolo *D/D.*^a en aquellos casos en que la persona que cumplimenta el impreso debe rellenar sus datos personales. Esta supuesta referencia a personas de ambos sexos se abandona rápidamente, pues en el momento en que la persona ha de referirse a algún dato que no sea únicamente su nombre esta referencia siempre se hace en masculino. A pesar de los problemas encontrados desde el punto de vista de un estudio que incluye la perspectiva de género como el que nos ocupa, debe señalarse que la Consejería de Trabajo y Promoción del Empleo ha hecho un claro esfuerzo en pro de la utilización de un lenguaje que intenta no ser discriminatorio contra las mujeres. En los formularios que proceden de esta Consejería se pueden encontrar enunciados como el que sigue:

- Memoria de la entidad colaboradora o currículum vitae de *la persona colaboradora en el estudio*.
- Copia del acuerdo o pacto colectivo entre la *empresa y las trabajadoras o los trabajadores* del que se derive la necesidad de elaborar un estudio sobre el reparto del tiempo de trabajo.
- Documentación relativa a *la persona contratada*.
- Experiencia profesional de *la trabajadora o del trabajador autónomo o de la socia o del socio trabajador incorporado*.

Donde se tiene presente que todos los colectivos mencionados están formados tanto por mujeres como por varones.

También se ha encontrado alguna expresión que pretende huir del sexismo en formularios de la Consejería de Administraciones Públicas y Asuntos Europeos: «*Quien suscribe declara*, bajo su responsabilidad que son ciertos todos los datos (...) En a de de 200... (*Firma*)». Donde se sustituye la tradicional fórmula «El que suscribe», cuya referencia es masculina, por «Quien suscribe», donde el pronombre relativo «quien», sin variación de género, es válido para mujeres y varones.

A pesar de esto, en líneas generales los formularios son sexistas y son pocas las ocasiones en las que una mujer puede encontrar que se le destina un espacio en su relación con la Administración.

Desde el Instituto Asturiano de la Mujer hemos llevado a cabo un análisis de los formularios estructurándolos por partes de acuerdo al siguiente esquema:

- Datos de la persona que ha de cumplimentar el impreso.
- Otras informaciones referidas a la persona. (Vivienda, útiles, etc.)
- Objeto del formulario.
- Documentación a aportar para la gestión que se va a llevar a cabo.
- Firma y fecha.
- Persona a la que se dirige (cuando es una instancia).
- Instrucciones para rellenar el formulario.

Los apartados que constituyen mayor interés son los referidos a los datos personales y la firma, ya que en el resto no se han detectado diferencias notables con el lenguaje utilizado en otros textos administrativos, por lo que remitimos una vez más al capítulo 2, en el que se ofrecen abundantes soluciones a los temas que se plantean.

DATOS PERSONALES

Hasta la fecha, la generalidad de los textos ofrecían un tratamiento personal masculino a través del uso de *D.* precediendo al supuesto varón que debía cumplimentar el impreso, formulario, etc. El abandono de la mujer del ámbito exclusivamente privado y su progresiva incorporación a lo público, obliga a buscar una alternativa a este *D.* La rápida adopción del procedimiento de la barra (/a) también se ha extendido a este tipo de textos, con lo que frecuentemente nos encontramos con el siguiente encabezamiento:

D/D.^a _____

En este estudio se ha observado la frecuencia con la que los modelos de formularios ofrecen instrucciones a la ciudadanía sobre cómo se han de rellenar a través de llamadas a pie de página, en los reversos, en paréntesis con un tipo de letra más pequeño, etc. Creemos que, ya que la población está muy familiarizada con este tipo de indicaciones, pueden ser un recurso de gran utilidad cuando se trata de evitar formularios sexistas. Así para el caso que estamos comentando se podría usar cualquiera de las siguientes alternativas:

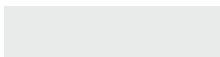
1)

D. _____

D.^a _____

(Escriba su nombre a continuación del que proceda de acuerdo con su sexo)

2)



El espacio sombreado debe cubrirse como *D.* si se trata de un varón o *D.^a* si se trata de una mujer, a continuación escriba su nombre.

Cualquiera de las dos alternativas ofrecidas no sólo evitaría el sexismo en los formularios, sino que, en los casos de personas de procedencia extranjera cuyo nombre no aclare al personal de la Administración si se trata de mujeres o varones, estas prácticas podrían ser de gran utilidad.

A continuación se ofrecen otras soluciones para los datos personales:

USOS SEXISTAS: *Datos del Solicitante, Datos del Titular, El Solicitante, Nombre y apellidos del ocupante, Representado por, Vecino de, Datos primer solicitante, Usuario/a, El responsable.*

USOS NO SEXISTAS: *Solicitante-Datos, Titular-Datos, Quien solicita, Ocupante-Nombre y apellidos, Representado o Representada por, Con vecindad en, Datos 1.º solicitante, Persona usuaria, Persona responsable, Responsable.*

CUERPO DEL FORMULARIO

A continuación se incluyen soluciones para usos sexistas que suelen darse una vez que se han cubierto los datos personales y que varían en función del tipo de gestión que se quiera tramitar. Se han incluido los más usuales.

USOS SEXISTAS: *El que suscribe, El propietario de (...) es, El solicitante declara bajo su responsabilidad, A cumplimentar por el solicitante, Transmitente o propietario, El veterinario, El arquitecto, ...declara que no es deudor, El apoderado, Ficha de acreedor.*

USOS NO SEXISTAS: *Quien suscribe, (...) es propiedad de, Quien solicita declara bajo su responsabilidad, A cumplimentar por quien solicita/por quien realiza la solicitud, Transmite o tiene en propiedad..., La veterinaria o el veterinario, El arquitecto o la arquitecta, ... declara no tener deudas, El apoderado o la apoderada, La persona apoderada, Ficha de acreedora (a cumplimentar por mujeres), Ficha de acreedor (a cumplimentar por varones), Ficha de acreedor o acreedora.*

FIRMA

El lugar destinado a la firma de la persona que realiza la gestión también suele recibir un tratamiento masculino. A continuación se ofrecen posibilidades que eviten los usos sexistas.

USOS SEXISTAS: *Firma del solicitante, Sello del organismo y firma del funcionario, El abajo firmante.*

USOS NO SEXISTAS: *Solicitante -firma, Firma, ... y firma del funcionario o funcionaria, Firmante, Quien abajo firma, Quien firma.*

Los ejemplos ofrecidos son los que resultan más habituales en nuestra relación administrativa con el Principado de Asturias. Para el resto de usos discriminatorios observados en los formularios y no especificados en este apartado remitimos a las soluciones generales ofrecidas en el apartado 2 de este estudio.

Además de lo ya comentado, desde el Instituto Asturiano de la Mujer consideramos que existen más posibilidades de cambio, entre las que se encuentran la opción de contar con un formulario cuyas destinatarias sean mujeres y otro cuyos destinatarios sean varones. Por otro lado, en numerosas ocasiones y gracias a las posibilidades que ofrece el uso de herramientas informáticas, los documentos no se encuentran impresos, sino que se cumplimentan por el personal administrativo en el momento de realizar la gestión. En este caso, también se puede contar con un archivo en femenino y otro en masculino y que la persona que realiza el trámite trabaje con uno u otro en función de quién lo solicite. Otra posibilidad que se encuentra en la misma línea consiste en que sólo se trabaje con un documento y que se adapte a cada persona.

A continuación se ofrecen algunos modelos a los que se le ha aplicado la solución no sexista como ejemplo de lo que puede ser un modelo de formulario que tenga en cuenta a las mujeres.

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
 CONSEJERÍA DE INFRAESTRUCTURAS Y POLÍTICA TERRITORIAL
 Dirección General de Arquitectura y Vivienda

SOLICITUD DE SUBVENCIÓN A LA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA

DATOS DE QUIEN SOLICITA

1.º Apellido	2.º Apellido	Nombre		
NIF o DNI	Edad	Sexo	Teléfono	
C/Plaza/Avda.	N.º	Piso	Letra	Esc.
Código Postal	Localidad	Concejo		
N.º Expediente	Tipo de vivienda:			
	Protección oficial	Ya construida	Protegida C.A.	

SOLICITA:

Subvención a la adquisición de vivienda, según resolución de 3 de agosto de 2001 de la consejería de Infraestructuras y Política Territorial.

LA PERSONA SOLICITANTE DECLARA BAJO SU RESPONSABILIDAD

PRIMERO. Que está al corriente en el pago de sus obligaciones tributarias y frente a la Seguridad Social y que no tiene deudas con la Hacienda del Principado por deudas vencidas, liquidadas y exigibles.

SEGUNDO. Que destinará íntegramente el importe de la subvención a las finalidades para las que se otorga.

En _____, a _____ de _____ de 200
 (Firma)

ILMO. SR. CONSEJERO DE INFRAESTRUCTURAS Y POLÍTICA TERRITORIAL⁴

C/Coronel Aranda , 2. Tfno. 985 10 55 00. 33005 Oviedo

⁴ Se debería adaptar el pie de página en función del género de la persona titular de la Consejería de que se tratase.

Este documento ampara la circulación de los cadáveres hasta destino si las partes A, B y C están cumplimentadas en su totalidad. La empresa receptora debe entregar una copia sellada de la recepción a la persona responsable de la ganadería para su archivo y tramitación de la baja en la explotación por muerte.

SOLICITUD DE CAMBIO DE TITULARIDAD

.....
 (Rellene el recuadro con *Doña* si es mujer o *Don* si es varón, y a continuación escriba su nombre y dos apellidos)

con N.I.F n.º y vecindad en
 en el concejo de

Solicita:

El cambio de titularidad en el CEA

La nueva titularidad corresponde a

.....
 (Rellene el recuadro con *Doña* si se trata de una mujer o *Don* si se trata de un varón, y a continuación escriba nombre y dos apellidos)

con N.I.F n.º y vecindad en
 en el Concejo de

La persona que resulta la nueva titular tiene relación con otra explotación agraria en Asturias

SÍ NO

En caso afirmativo, indicar C.E.A. y tipo de relación (titular o cotitular) con esa explotación

.....

La causa del cambio de titularidad es:

- Jubilación de actual titular Venta
 Cesión Arrendamiento
 Otras

Se aporta la siguiente documentación:

- Titular actual: NIF Nueva persona titular: NIF Otra documentación:

Fdo. (Titular actual)

Fdo. (Nueva persona titular)

En

a

de

de

Conclusiones

En el presente estudio hemos pretendido hacer un recorrido por los problemas más evidentes que se han detectado desde el punto de vista de la utilización de un lenguaje no sexista en los textos y documentos administrativos del Principado de Asturias. Nuestra intención y nuestro objetivo ha sido ofrecer una variedad de posibilidades de uso diferentes, para manejo de cualquier persona que en su labor profesional dentro de la Administración desee ponerlas en práctica. La idea primera con la que se planteó el estudio fue la de dotar de herramientas de fácil aplicación a la redacción diaria y que, en la medida de lo posible, no dificultasen la lectura ni la comprensión de los documentos. De esta manera se ha organizado la información en un gran número de apartados con el fin de que cada usuaria o usuario pueda acceder fácilmente al tema o sección que resulte de su interés.

Somos conscientes de las dificultades con las que se encuentra la puesta en práctica de este tipo de alternativas. Por un lado se debe tener en cuenta la propia naturaleza de los textos administrativos, que se redactan de un modo más o menos estable y sin variación en función del tipo de documento de que se trate. Esto tiene una gran importancia para el hecho de introducir alternativas de uso no sexista, pues implica modificar los documentos, lo que conlleva alguna dificultad. Por un lado la propia resistencia al cambio que sufre cualquier procedimiento innovador, como es este. Por otro, la dificultad lingüística que supone el intentar un cambio en la manera de utilizar la lengua sin poder intervenir sobre la totalidad de los documentos por no incurrir en errores de carácter legal o administrativo; este hecho va intrínsecamente unido a la inseguridad que en muchas ocasiones se muestra ante la idea de modificar el modo de redacción de los documentos, llegando a dar por válidas expresiones no del todo correctas pero que la tradición y la costumbre de su uso ha fijado como «buenas» y dudando de otras que, desde

un punto de vista estrictamente lingüístico son absolutamente correctas, pero que por su carácter novedoso provocan renuencia en quien las podría utilizar. El peso de la autoridad se tiene muy presente en todas las cuestiones relacionadas con el lenguaje, y cada persona que lo usa teme estar violentando la norma de corrección gramatical, sintáctica, léxica, etc. La educación recibida con respecto a la lengua tiende más a fijarse en cuestiones normativas y de uso correcto —de gran necesidad, por otra parte— que en la reflexión de que la lengua se trata de una construcción cultural producto de los seres humanos, que la utilizan como instrumento para su comunicación y que, por tanto, puede ser modificada y transformada por esos mismos seres humanos en función de las necesidades que se les planteen.

En relación con lo hasta aquí expuesto, no podemos ignorar el hecho de la dificultad que tienen los estudios de las mujeres, el feminismo y la lucha por la igualdad entre los sexos por instalarse como campo de estudio o de actuación social con pleno derecho. Las mujeres hemos sufrido, y sufrimos, una situación de subordinación social milenaria con respecto a los varones, lo que se traduce en situaciones individuales y colectivas también de subordinación. El orden patriarcal no permite que la situación social de las mujeres ni la de los varones sufra modificaciones fácilmente. De esta manera las reivindicaciones que se hacen desde el feminismo para que las mujeres puedan disfrutar de una vida en igualdad con los varones cuentan con múltiples obstáculos para su avance. La investigación en materia de lenguaje sexista adolece de la misma falta de interés y de la misma oposición por parte de las jerarquías que establecen qué es lo que debe alcanzar estatuto de autoridad. Sin embargo, desde los estudios feministas debemos reivindicar un uso diferente de la lengua como uno más de los mecanismos con los que contamos las mujeres para hacer visible nuestra presencia como sujetos activos dentro del entramado social. Se debe comprender que la lengua es un agente de socialización que transmite una determinada manera de entender el mundo, por lo que las más mínimas variaciones que las mujeres reclamamos como necesarias para hacer constar nuestra presencia son sentidas con el temor de que puedan tener una traducción inmediata, no en el modo de nombrar o decir, sino en el modo de estar. Estudiosos y no estudiosos, científicos y no científicos, expertos e inexpertos alzan su voz en contra de los usos no sexistas del lenguaje aduciendo argumentos de muy variado tipo y desde una posición teórica refrendada por la autoridad; desde una autoridad que el patriarcado concede siempre a los varones por encima de las necesidades de las mujeres. Como consecuencia de esto, los que se oponen a los usos no sexistas se refieren a él como «ruido lingüístico», «suplicio

acústico», «incorrección gramatical», «atentado contra la ortodoxia gramatical», etc. El objetivo primordial de todas estas opiniones es que sea tomado como un tema banal y de importancia menor, como materia que se encuentra fuera de la academia, de lo considerado serio y digno de que se le preste atención. A este respecto no debemos olvidarnos del argumento que con más frecuencia se esgrime por parte de sus detractores: el lenguaje no sexista *va contra el principio de economía lingüística*. Los que utilizan este argumento no tienen en cuenta que utilizar la lengua para que las mujeres no resulten invisibles y ocultadas en sus manifestaciones no consistirá únicamente en desdoblarse todas las referencias de los sustantivos en femenino y en masculino, sino que desde el feminismo planteamos la necesidad de que los modos de expresión sean otros. Por otro lado, y ya que nuestro objeto de estudio ha sido el lenguaje administrativo, éste sí se encuentra alejado del principio de economía lingüística, y sin embargo no se considera una incorrección, pues no se puede anteponer la economía lingüística a la expresión adecuada y sin ambigüedades de los documentos. El argumento a favor del uso del masculino genérico y económico aduce que otro tipo de expresiones como las aquí planteadas rompen las ideas de totalidad y de universalidad que transmite el idioma. Una vez más nos encontramos con que el desconocimiento de las teorías feministas impide que se analicen las cuestiones expuestas con respecto al lenguaje desde el paradigma teórico que las impulsa y anima; el punto de vista de los que se oponen a las nuevas formas de expresión que se plantean desde los estudios de las mujeres no incluye la perspectiva de género, por lo tanto, la relación no puede ser dialógica, sino paralela, sin alcanzar ningún punto de encuentro entre los discursos.

Para comprender la necesidad de este estudio se debe partir del principio de igualdad, de la igualdad social y personal a las que las mujeres no tenemos acceso. Se debe partir de la constatación de que las mujeres somos un grupo de población subordinado y que ocupamos un lugar de inferioridad social con respecto a los hombres. Por estas razones, todas las acciones encaminadas a modificar e intentar que se mejore la posición de las mujeres como individuos en igualdad de derechos deben esforzarse por utilizar medidas discriminatorias con el objetivo primero de que se visibilicen como realidad, como sujetos con unas deficiencias estructurales que las mantiene subordinadas. Cualquier colectivo discriminado necesita de acciones específicas que corrijan la situación de discriminación, pues la inercia social siempre favorece a quien goza de una posición predominante. En el caso de las mujeres, que somos la mitad de la población, se necesitan el mismo tipo de medidas que corrijan la desigualdad con procedimientos que incidan sobre ella.

Modificar el lenguaje para que dé visibilidad a las mujeres precisa de la aplicación del mismo tipo de medidas, lo que, forzosamente, ha de provocar un nuevo modo de hacer, de decir, de ver, de expresar, etc. Si nuestro objetivo es situar a las mujeres en un plano de igualdad con los varones, no podemos seguir haciendo uso de un lenguaje que, articulado y normado desde quien tiene el poder y la autoridad para su control y manejo, nos oculta, minusvalora nuestras contribuciones, nos sitúa como seres dependientes y nos niega el acceso al poder. Los cambios generados por las feministas en torno al lenguaje tienen cada vez mayor aceptación social, aunque el recorrido no será corto ni sencillo. Estos cambios provocan distorsiones en la manera tradicional de comunicar, y estas distorsiones se convierten en malestar para no pocos, porque todos los intentos en favor de la igualdad entre hombres y mujeres están teñidos de malestar y resistencia por parte del orden establecido. Las feministas no estamos proponiendo un lenguaje que vaya en contra de las normas que dicta la RAE, no estamos inventando vocablos, no estamos incurriendo en incorrecciones de ningún tipo; estamos proponiendo alternativas a la manera en que la lengua nos ha tratado tradicionalmente.

Esto es lo que se ha pretendido y manifestado con el presente estudio, proponer una manera distinta de utilizar la lengua para ofrecer alternativas que satisfagan las necesidades de quienes no se sienten reflejadas en el modo en que la Administración concibe la presencia de mujeres en el ámbito de lo público.

El objetivo principal del estudio ha sido analizar de forma muy concreta y muy directa la producción textual de la Administración del Principado de Asturias a la vez que se han intentado explicar de manera muy sucinta cuáles son los mecanismos que hacen posible que los textos se redacten de la manera que se hace siguiendo una metodología analítica y descriptiva, con el objetivo de proponer alternativas que resulten de fácil uso.

Bibliografía

- IV *Plan de Acción Positiva para las Mujeres del Principado de Asturias*. (2001 – 2005). Oviedo: Instituto Asturiano de la Mujer.
- ALARIO, Carmen, BENGOCHEA, Mercedes, LLEDÓ, Eulàlia y VARGAS, Ana. 1995. *Nombra en femenino y en masculino*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.
- ALARIO, Carmen, BENGOCHEA, Mercedes, LLEDÓ, Eulàlia, MARCO, Aurora, MEDIAVILLA, Mercedes, RUBIO, Isabel y VARGAS, Ana. 1998. *Lo femenino y lo masculino en el diccionario de la Lengua de la Real Academia Española*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- AYALA CASTRO, Marta, GUERRERO SALAZAR, Susana y MEDINA GUERRA, Antonia M. 2002. *Manual de lenguaje administrativo no sexista*. Málaga: Área de la Mujer del Ayuntamiento de Málaga y Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer de la Universidad de Málaga.
- Boletín Oficial del Principado de Asturias*.
- CALERO FERNÁNDEZ, M.^a Ángeles. 1999. *Sexismo lingüístico. Análisis y propuestas ante la discriminación sexual en el lenguaje*. Madrid: Narcea Ediciones.
- CALERO VAQUERA, M.^a Luisa, LLITERAS PONCEL, Margarita y SASTRE RUANO, M.^a Ángeles. 2003. *Guía de estilo I. Lengua y discurso sexista*. Junta de Castilla y León: Consejería de Bienestar Social. Dirección General de la Mujer e Igualdad de Oportunidades.
- CAMERON, Deborah. 1985. *Feminism and Linguistic Theory*. London: Macmillan.
- CAREAGA, Pilar. 2002. *El libro del buen hablar. Una apuesta por un lenguaje no sexista*. Madrid: Fundación Mujeres.
- CATALÁ GONZÁLEZ, Aguas Vivas y GARCÍA PASCUAL, Enriqueta. 1987. *Una mirada, otra*. Valencia: Conselleria de Cultura, Educació i Ciència. Departament de la Dona.
- 1995. *Ideología sexista y lenguaje*. Barcelona: Octaedro.

- ERRAZU COLÁS, M.^a Ángeles. 1995. *Hacia una utilización no sexista del lenguaje*. Aragón: Instituto Aragonés de la Mujer.
- LLEDÓ, Eulalia. 1996. *Profesiones en femenino*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- MOLINER, María. 1994. *Diccionario del uso del español (tomos I y II)* Madrid: Gredos.
- SAU, Victoria. 2001 (1981). *Diccionario ideológico feminista*. Barcelona: Icaria.
- SECO, Manuel, ANDRÉS, Olimpia y RAMOS, Gabino. 1999. *Diccionario del español actual (volúmenes I y II)*. Madrid: Aguilar.
- TESO, Enrique del. 1990. *Gramática General, Comunicación y Partes del Discurso*. Madrid: Gredos.
- VIGARA TAUSTE, Ana M.^a y JIMÉNEZ CATALÁN, Rosa M.^a (eds.) 2002. «*Género*», *sexo y discurso*. Madrid: Laberinto.
- VV.AA. *Uso no sexista del lenguaje administrativo* (dentro del Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres 1988-1990). Madrid: Instituto de la Mujer.
- VV.AA. 1991. *Manual de estilo del lenguaje administrativo*. Madrid: Ministerio para las Administraciones Públicas.

