



d

DONA

Igualtat, Llenguatge i Administració:
proposes per a un ús no sexista
del llenguatge



600 Anys de
Solidaritat
1409-2009 Pare Jofre
GENERALITAT VALENCIANA



Igualtat, llenguatge i Administració: propostes per a un ús no sexista del llenguatge



GENERALITAT
VALENCIANA

CONSELLERIA DE BENESTAR SOCIAL





CONSELLERIA DE BENESTAR SOCIAL

Conselleria de Benestar Social
Hble. Sr. Juan G. Cotino Ferrer
Vicepresident Tercer del Consell i Conseller de Benestar Social
Il·lma. Sra. Celia Ortega Ruiz
Directora General de la Dona i per la Igualtat

Elaboració:
Conselleria de Benestar Social
Direcció General de la Dona i per la Igualtat
Cristina Giner Arbiol
Supervisió:
Mercedes Igualada Portalés
Elisa Sanchís Pérez

Revisió lingüística:
Conselleria d'Educació
Secretaria Autonòmica d'Educació
Àrea de Política Lingüística
Conselleria de Presidència
Àrea de Publicaciones

Disseny i maquetació:
Conselleria de Presidència
Àrea de Publicacions

ISBN: 978-84-482-5162-8
Depòsit legal: V-1053-2009

Impressió: C.E.E. IMPRENTA - IVADIS

Primera edició: febrer, 2009
© de la present edició: Generalitat, 2009

Índex

Presentació	6
Pròleg	8
1. Introducció	10
2. Què és el sexisme lingüístic?	12
3. Hem d'evitar...	14
4. Propostes	20
5. Particularitats de l'Administració	32
5.1. Documents administratius: tancats i oberts	34
5.2. Oficis, professions, càrrecs i títols	35
5.3. Col·legis professionals i associacions	36
5.4. Organismes i unitats administratives	37
6. Recomanacions generals	38
7. Normativa sobre llenguatge no sexista	40
8. Bibliografia	42
9. Recursos electrònics	44

Presentació

En els darrers anys, i en concret en la nostra Comunitat, s'estan produint importants avanços en l'àmbit social i legislatiu que han propiciat canvis favorables per a aconseguir que la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i hòmens siga real i efectiva. Si bé estos avanços són notables i visibles, no hem de cessar en el nostre interès d'eliminar qualsevol obstacle que existisca perquè esta igualtat siga plena.

La presència actual de les dones en la vida pública i els rols nous que han assumit, tant en estos espais com en la vida privada, tenen grans repercussions en el llenguatge que ens fan replantejar-nos els nostres hàbits lingüístics a fi que responguen a esta nova realitat. En una societat com la nostra, que demana una igualtat de drets i deures entre els sexes, el llenguatge, com a producte social, no sols ha de reflectir eixa igualtat, sinó que també hi ha de contribuir.

Per este motiu, en la construcció de les polítiques d'igualtat, la Generalitat no vol perdre de vista la importància de les polítiques lingüístiques, perquè, moltes vegades, la dona encara continua estant en desavantatge enfront de l'home. Fins que esta situació no canvie, no aconseguirem una societat igualitària ni acabarem amb la discriminació de les dones.

Amb este objectiu, tinc el plaer de presentar-los el manual *Igualtat, llenguatge i Administració: propostes per a un ús no sexista del llenguatge*, un document que naix com a fruit de l'aposta del Govern Valencià per aconseguir una igualtat d'oportunitats definitiva i transparent en tots els àmbits de la Comunitat Valenciana, a fi d'aconseguir una comunicació efectiva, entre l'Administració i la ciutadania, que no siga ambigua, discriminatòria ni exclouent per a cap dels dos sexes.

Juan G. Cotino Ferrer
*Vicepresident Tercer del Consell
i Conseller de Benestar Social*

Pròleg

El paper de les dones en la societat actual no té res a veure amb el de fa només un parell de dècades. S'ha arribat a quotes de participació social, cultural i econòmica que representen un èxit significatiu. En el segle XXI s'ha aconseguit la igualtat formal entre dones i hòmens, però la realitat social és ben distinta i la dona continua trobant-se en una situació de clar desavantatge enfront de l'home. Una de les manifestacions més notables d'esta desigualtat és la discriminació i ocultació de la dona en el llenguatge.

El llenguatge, en estreta relació amb el nostre pensament, anomena i interpreta la realitat en què vivim. A més, reflectix el que la societat és en cada moment, però al seu torn, va creant noves formes en virtut del que els seus parlants desitgen que siga la societat on viuen, en constant evolució d'acord amb els canvis que experimenta la humanitat. Una vegada consolidats estos canvis, esdevindran model per a futures generacions, que aprendran a través de la llengua noves formes de percebre la realitat i hi adequaran els seus comportaments. Òbviament, podem construir amb el llenguatge una societat més justa i igualitària per a hòmens i dones. Però encara no estem en eixa societat, i el llenguatge que emprem continua consolidant i transmetent valors, imatges, estereotips i costums que invisibilitzen i discriminen les dones.

És una qüestió delicada perquè, en realitat, el llenguatge no és sexista, ho és l'ús. Des de la Direcció General de la Dona i per la Igualtat pretenem, en la mesura que siga possible i sense alterar normes gramaticals, reflexionar i replantejar certs hàbits del llenguatge que acceptem com a correctes i que de forma subtil oculten la dona i masculinitzen el pensament.

La societat demana canvis i el nostre objectiu és familiaritzar hòmens i dones amb les propostes no sexistes a què pot recórrer el valencià. Per això, un primer pas és fer palesa la presència de la dona en el discurs del llenguatge administratiu. Es tracta d'una eina pràctica i senzilla adreçada al personal de l'Administració amb un doble objecte: evitar l'ús sexista en els documents administratius i resoldre'n els dubtes per mitjà de l'aportació de solucions no discriminatòries.

Celia Ortega Ruiz

*Directora de la Direcció General
de la Dona i per la Igualtat*

1.

Introducció

Definim el llenguatge com l'instrument per mitjà del qual expressem les idees, els sentiments, els pensaments i les percepcions que ens produïx el món que ens envolta; és, per tant, el reflex de la cultura d'una societat en un moment determinat. Per això, inevitablement, els canvis socials que es donen en eixa societat comporten canvis en els usos del llenguatge.

Això fa que un dels aspectes més importants en la lluita per la igualtat real entre dones i hòmens passe per eliminar l'ús sexista del llenguatge; ús que no reflectix només la desigualtat entre els sexes, sinó que contribuïx a reforçar eixa situació.

El Comité de Ministres del Consell d'Europa va aprovar, en 1990, la Recomanació sobre l'eliminació del sexisme en el llenguatge. En primer lloc, reconeix l'existència d'obstacles a la igualtat real entre hòmens i dones; i, en segon lloc, considera que el llenguatge és un instrument essencial en la formació de la identitat social de cada persona. En esta recomanació es proposen, als governs dels estats membres, tres mesures bàsiques:

- a) incorporar iniciatives per a promoure un llenguatge no sexista;
- b) promoure l'ús d'una terminologia harmònica amb el principi d'igualtat entre sexes en els textos jurídics, educatius i de l'Administració pública;
- c) fomentar la utilització d'un llenguatge lliure de sexisme en els mitjans de comunicació.

Esta recomanació, que no pareix massa problemàtica en el plantejament, sí que ho és a l'hora de posar-la en pràctica. En qualsevol cas, la nostra llengua disposa de prou recursos per a reflectir i contribuir a la igualtat entre hòmens i dones, sense apartar-se de la norma que regix el funcionament lingüístic.

Deixant de banda els possibles problemes i les reticències que estos procediments puguen plantejar, la Direcció General de la Dona i per la Igualtat, com a organisme encarregat d'eliminar les discriminacions que hi ha entre sexes, i en l'afany per aconseguir la igualtat entre les dones i els hòmens de la Comunitat Valenciana, creu necessari «sensibilitzar la societat sobre l'ús no sexista del llenguatge», acció especificada en el Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Hòmens 2006-2009, posat en marxa després de l'aprovació, en 2003, de la Llei per a la Igualtat entre Dones i Hòmens de la Generalitat, que en l'articulat regula «el llenguatge no sexista en els escrits administratius».

Per tant, s'ha de revisar l'ús de la llengua i del llenguatge administratiu, ja que, com es deia en el fullet NOMBRA (Comissió Assessora sobre Llenguatge de l'Institut de la Dona), «un ús del llenguatge en el qual hòmens i dones tenen existència és un llenguatge que no amaga, que no subordina, que no exclou i que no lleva la paraula a ningú».

Per tots estos motius proposem, seguint el treball dut a terme per la Comissió Assessora sobre Llenguatge de l'Institut de la Dona i prenent com a referència les indicacions publicades per altres organismes d'igualtat de les distintes autonomies, este document, que pretén, d'una banda evidenciar els usos sexistes que fem de la llengua i, d'una altra, arreplegar propostes per a evitar estos usos, insistint especialment en exemples de l'Administració. A més, també s'hi facilita una llista bibliogràfica i de recursos en Internet. Esperem que siga un instrument pràctic i interessant que ajude a assolir un llenguatge igualitari en el nostre treball diari com a personal de l'Administració.

2.

Què és el sexisme lingüístic?



El llenguatge és l'instrument que ens permet interpretar el món i la realitat que ens envolta. És una ferramenta eficaç de comunicació, però també de poder, ja que, al mateix temps que és vehicle de les idees i els pensaments, ajuda a perpetuar-los. Per això, segons com usem el llenguatge, este pot refermar el sexisme lingüístic.

El sexisme lingüístic és l'ús discriminatori que es fa del llenguatge per raó de sexe.

El sexisme lingüístic no està present en la llengua, ja que la llengua en si mateixa no revist característiques sexistes, racistes ni ideològiques. Com diu Eulàlia Lledó, «amb la llengua podem dir mentides i no per això diem que la llengua és mentidera; podem reprimir una persona, i no per això atribuïm la repressió a la llengua...». El sexisme es troba en els usos que fem de la llengua, en les paraules o estructures que n'elegim i que fan que el missatge resulte discriminatori per a algun dels sexes.

Això es pot comprovar d'una manera ben senzilla aplicant la *regla d'inversió*, que consistix a substituir la paraula dubtosa per la corresponent de gènere oposat. Si la frase resulta inadequada, podem afirmar que el primer enunciat era sexista.

Exemple *Accés només permés a funcionaris*

Inversió *Accés només permés a funcionàries*
(la frase exclou algunes persones destinatàries)

Solució *Accés permés només al personal funcionari*
(la frase eludix qualsevol ambigüitat o confusió)

3.

Hem d'evitar . . .



Per a corregir el sexisme lingüístic, primer hem de saber detectar-lo. A continuació, mostrarem els usos lingüístics que discriminen i invisibilitzen les dones en el discurs, usos que a vegades són tan subtils o estan tan incorporats a la nostra pràctica lingüística que, quan els usem, ni ens n'adonem. Són variats i no excloents entre si.

Abús del masculí genèric

És el fenomen més freqüent en l'ús sexista de la llengua. En valencià, mentre que el gènere femení posseïx un valor únic (específic) que només designa dones, el masculí té un doble ús o valor:

- a) específic, que fa referència al masculí;
- b) genèric, que engloba els dos sexes.

Quan utilitzem el masculí amb valor genèric per a fer referència a dones i a hòmens, estem excloent i invisibilitzant les dones i mostrem l'home com a subjecte dels fets de què es parla. Hem d'evitar abusar d'esta pràctica, ja que, moltes vegades, genera confusió i ambigüitat, perquè no queda clar quan s'usa amb valor masculí i quan s'usa com a genèric.

<i>els polítics</i>	⇒	<i>la classe política</i>
<i>els valencians</i>	⇒	<i>el poble valencià</i>
<i>tots els ciutadans</i>	⇒	<i>tota la ciutadania</i>

Preferència en l'orde de presentació

Consistix a anteposar per norma, i sense justificació gramatical, el terme masculí al femení.

hòmens i dones; treballadors i treballadores; senyors i senyores
dones i hòmens; treballadores i treballadors; senyores i senyors

Salt semàntic

Es produïx quan s'usa un vocable masculí amb aparença de genèric; no obstant això, després es repetix manifestant que el seu valor anterior era específic (només inclou els hòmens), amb la qual cosa es crea un enunciat ambigu.

Els empleats estan invitats a un vi d'honor. Poden acudir amb les dones.

⇒

*El personal està invitat a un vi d'honor. Pot acudir amb la **parella**.*

Denominació sexuada

Es dona quan els hòmens són denominats per la professió, l'estatus social o la nacionalitat; mentres que, de les dones, se'n destaca el sexe o la dependència d'un home.

L'empresa indemnitzarà els despatxats: tres dones i dos advocats.

Duals aparents

Els duals aparents són parelles de paraules que, segons que s'apliquen a hòmens o a dones, canvien de significat.

secretari (designa un alt càrrec) / *secretària* (exercix funcions administratives)

En altres parells, el terme femení té un significat inferior o negatiu respecte al masculí.

home públic / *dona pública*

individu / *indivídua*

Aposicions redundants

Trobem este ús discriminatori quan es destaca la condició sexuada de les dones per damunt d'altres qualitats que són pertinents a l'assumpte.

La vaga va ser secundada per 2.000 dones treballadores.

⇒

La vaga va ser secundada per 2.000 treballadores.

Al final de la manifestació les dones periodistes van llegir un manifest.

⇒

Al final de la manifestació les periodistes van llegir un manifest.

Asimetria en el tracte dones / hòmens

Es produïx quan les formes de tractament i cortesia presenten la dona en relació de dependència respecte a l'home (*Els sol·licitants Ignacio Ferrer i la seua esposa*) o la infantilitzen per mitjà de diminutius.

senyor / senyoreta ⇒ *senyor/senyora*

També es dóna el cas, sobretot en documents firmats per l'Administració que han d'omplir tant dones com hòmens, que les fórmules de tractament que hi apareixen van només en masculí.

El denunciant: Sílvia Silvestre ⇒ *Denunciant: Sílvia Silvestre*

Firma de l'interessat ⇒ *Firma de la persona interessada*

4.

Propostes



El sistema lingüístic de la nostra llengua oferix possibilitats, variades i riques, per a evitar la discriminació sexual lingüística. Els fenòmens lingüístics sexistes, anteriorment explicats, poden i han d'evitar-se sense necessitat d'agredir les normes gramaticals. No obstant això, canviar hàbits i canviar usos arrelats no resulta fàcil i exigix un gran esforç. Per a això, hem de conèixer i dur a la pràctica usos nous que facen el nostre llenguatge més igualitari, lliure d'estereotips sexistes.

Segons la *Guía para el uso igualitario del lenguaje administrativo*, les investigacions en matèria sexista han aportat des de l'últim terç del segle xx diferents propostes per tal d'evitar la discriminació sexual en l'ús de la llengua. Alguns d'estos procediments han sigut criticats adduint arguments de tipus molt variat, però que posen en dubte uns altres recursos que no transgredixen en absolut les normes gramaticals del valencià actual.

Un dels arguments que amb més freqüència s'esgrimix per part dels detractors és que les propostes no sexistes contravenen el principi d'economia (comunicar-se amb el menor nombre de paraules possibles). No és cert: no tots els recursos ralentinzen o recarreguen el discurs, sinó tot al contrari, molts es caracteritzen per la brevetat. A més, l'economia lingüística només té sentit si el text presenta una expressió adequada i no ambigua, complint així el principi bàsic i fonamental de la comunicació.

Per això, a continuació indiquem les propostes de canvi que, en un principi, poden consolidar-se per tal de no transgredir les normes lingüístiques del valencià.

- Usar termes genèrics, col·lectius, abstractes i perífrasis
- Usar fórmules de desdoblament i barres
- Feminitzar termes
- Usar construccions no sexistes
 - A. Ometre determinants i pronoms marcats
 - B. Eludir el subjecte
 - C. Simetria en el tractament
- Eludir el masculí genèric

Usar termes genèrics, col·lectius, abstractes i perífrasis

Un dels procediments que podem utilitzar per a no usar enunciats sexistes és reformular la manera d'escriure per mitjà de l'ús de:

• Substantius genèrics

Termes que, independentment del seu gènere gramatical, es referixen a hòmens i dones: *persona, víctima, cònjuge, criatura, personatge*

*Segons el que preveu la normativa vigent, els **danyats** en l'accident rebran les indemnitzacions pertinents.*

⇒

*Segons el que preveu la normativa vigent, les **víctimes** de l'accident rebran les indemnitzacions pertinents.*

***Tots** es veuran afectats per esta mesura*

⇒

*Totes les **persones** es veuran afectades per esta mesura.*

S'ha de parar atenció als «falsos genèrics», com «home» amb el sentit d'humanitat. Es tracta d'un ús molt comú, tant en el llenguatge oral com en l'escrit, que hem d'evitar perquè suggerix clarament una referència a persones masculines i invisibilitza les dones. Podem usar termes neutres com: *ser humà, persona o humanitat*.

L'evolució de l'home ⇒ L'evolució de l'espècie humana.

- **Substantius col·lectius**

Termes que designen en singular conjunts d'entitats: *ciutadania, població, família, funcionariat, alumnat, electorat, humanitat, veïnat...*

*S'avisa els **treballadors** de l'empresa que la revisió mèdica serà dimarts que ve* ⇒ *S'avisa la **plantilla** de l'empresa que la revisió mèdica serà dimarts que ve.*

*La Generalitat posarà a disposició dels **ciutadans** valencians...* ⇒ *La Generalitat posarà a la disposició de la **ciutadania**...*

- **Substantius abstractes**

Termes que s'utilitzen per a al·ludir al càrrec, la professió, l'ofici, la titulació, etc, i no a la persona que l'ocupa: *Tresoreria, Direcció, Presidència, Alcaldia, Inspecció*

*Tema 3. L'organització municipal. **L'alcalde**, el Ple...* ⇒ *Tema 3. L'organització municipal. **L'Alcaldia**, el Ple...*

València, ...d.....de 2008 ⇒ *València, ...d.....de 2008*

*El **funcionari** de Registre* **Registre**

- **Perífrasis**

Quan no disposem de genèrics, col·lectius o abstractes, podem substituir-los per perífrasis del tipus: *la població espanyola, el personal administratiu, el poble valencià, la part demandada*

*Només hi podran participar
els **llicenciats** en Dret.*

⇒

*Només hi podran participar
les **persones** llicenciades en
Dret.*

***Els espanyols** aniran a les
urnes diumenge que ve.*

⇒

***La població** espanyola anirà a
les urnes diumenge que ve.*

Usar fórmules de desdoblament i barres

Estes fórmules són un recurs útil per a visibilitzar dones i hòmens. No obstant això, només les usarem quan no trobem un altre recurs, perquè re-carreguen i dificulten la lectura.

• Desdoblements

Per a fer referència a un grup integrat per hòmens i dones, podem utilitzar els dos gèneres gramaticals. En qualsevol cas, és important alternar l'orde de la presentació per tal de no donar sistemàticament prioritat al masculí sobre el femení.

*L'Ajuntament d'Ayora con-
tractarà **un editor*** ⇒ *L'Ajuntament d'Ayora contrac-
tarà **un editor o una editora***

*Els **funcionaris** nomenats
en l'acte* ⇒ *Les **funcionàries i els funcio-
naris** nomenats en l'acte.*

• Ús de les barres

Recurs recomanat especialment en documents en què hi ha problemes d'espai, com és el cas dels impresos o formularis, i també per als encapçalaments; però, sempre alternant-hi els dos sexes.

Sr. ⇒ *Sr./Sra.....*

Nom i cognoms.....

- **Introduir aposicions explicatives**

Podem recórrer també a l'ús d'aposisicions explicatives per a anomenar els dos gèneres que aclarisquen que el masculí està utilitzat com a genèric, per a impedir una altra interpretació.

*Els **afectats** rebran una indemnització*

⇒

*Els afectats, **hòmens i dones**, rebran una indemnització..*

No obstant això, hem de parar atenció a no usar aposicions redundants que tenen com a nucli el substantiu *dona* (Vid. pàg. 15)

Feminitzar termes

Per a un ús de la nostra llengua concorde amb la realitat social existent hem d'usar, sempre que siga possible, la forma masculina o femenina segons que es tracte d'un home o d'una dona. Per a això, la llengua disposa de molts termes i recursos que anomenen i visibilitzen els dos sexes, amb els quals s'adapta a les noves necessitats.

Per tradició, es distingeix entre gènere masculí i gènere femení, segons que el substantiu siga susceptible d'introduir-se amb un article masculí (el/un) o femení (la/una).

Les terminacions que presenten els substantius masculins i els femenins no són homogènies i, fins i tot, les mateixes terminacions que apareixen en un cas es troben en l'altre.

Amb tot i això, és possible establir unes pautes generals pel que fa a les terminacions que ajuden a determinar el gènere dels substantius.

A continuació destacarem els procediments més senzills per a feminitzar els noms masculins d'home; no obstant això, analitzarem més a fons esta qüestió en el capítol següent (5.2. Oficis, professions, càrrecs i títols), a les pàgines 33 i 34.

Estos procediments són:

- S'usa la terminació –a, que s'afig a un nom masculí acabat en consonant

autor / autora

regidor / regidora

- S'usa també la terminació –a per a substituir la terminació –e del masculí.

mestre / mestra

arquitecte / arquitecta

- Un altre procediment és canviar el nom masculí o usar terminacions específiques

rei / reina

príncep / princesa

actor / actriu

alcalde / alcaldessa

advocat / advocada

metge / metgessa

Usar construccions no sexistes

A. Ometre determinants i estructures marcades

De vegades la marca de gènere s'afegia a través del determinant o del pronom que usem, cosa que podem evitar:

- Ometre el determinant davant d'un substantiu invariable (en relacions de persones, instàncies, etc)

el vocal de la comissió; el representant dels sindicats

⇒

vocal de la comissió; representant dels sindicats

Els professionals de les arts plàstiques es reuniran a Alacant.

⇒

Professionals de les arts plàstiques es reuniran a Alacant.

- Substituir el determinant de què s'acompanya un substantiu invariable per un altre sense marca de gènere (*cada, qualsevol*)

Tots els sol·licitants hauran de presentar el DNI ⇒ *Cada sol·licitant haurà de presentar el DNI.*

Es farà saber a tots els aspirants. ⇒ *Es farà saber a cada aspirant.*

- Reemplaçar estructures marcades per un pronom sense marca de gènere (*qui*)

Els que es matriculen en el curs hauran de pagar-ne les taxes. ⇒ *Qui es matricule en el curs n'haurà de pagar les taxes.*

Els interessats en el curset han d'apuntar-s'hi abans del dia 12. ⇒ *Qui tinga interès en el curset s'hi ha d'apuntar abans del dia 12.*

B. Eludir el subjecte

La referència directa al subjecte es pot ometre recurrent a diversos procediments per a reformular la frase, sense que això afecte el missatge ni provoqui cap ambigüitat:

El sol·licitant haurà d'omplir el formulari ⇒ *Cal omplir el formulari.*

• Formes no personals

• Estructures amb el pronom es

S'ha d'omplir el formulari

• Formes personals del verb

Òmpliga el formulari / Ompliu el formulari

C. Simetria en el tractament

Hem d'optar per la simetria en el tractament per a contribuir a un ús igualitari del llenguatge. Per això és aconsellable:

- Alternar l'orde de masculí i femení

funcionàries i funcionaris fixos

treballadors i treballadores en excedència

- Ús adequat de formes de tractament de cortesia

L'interessat

⇒

*L'interessat / La interessada;
La persona interessada*

Sr.

⇒

Sr./Sra.

*El Sr. Joan Navarro i la
seua esposa, la Sra. Laura
Cortés*

⇒

*Sr. Joan Navarro i Sra. Laura
Cortés*

- Tractament homogeni en tot el text

Dades interessat...

Dades interessat/da...

Firma de l'interessat

⇒

*Firma de l'interessat/la inte-
ressada*

Si optem per l'ús de barres i els desdoblaments, hem d'usar-los al llarg de tot el document.

Recordeu que en valencià s'ha de repetir des de l'última grafia que canvia: funcionari/ària (i no funcionari/a).

Alternatives al masculí genèric

Intentarem, sempre que siga possible, eludir el masculí genèric per a no crear confusió, ja que disposem de diverses possibilitats per a fer-ho.

- Substituir el *article + que* per la forma *qui* o el genèric *persona*

<i>Els que no presenten el DNI no seran admesos.</i>	⇒	<i>Les persones que no presenten el DNI no seran admeses. Qui no presente el DNI no serà admés.</i>
---	---	---

- Evitar l'ús dels indefinits *un/uns, algun/alguns, tot/tots...*

<i>Si algun dels presents té alguna cosa que al·legar ho haurà de fer per escrit.</i>	⇒	<i>Si algú té alguna cosa que al·legar ho haurà de fer per escrit.</i>
--	---	---

<i>Alguns/Uns van optar per no inscriure's en la borsa de treball.</i>	⇒	<i>Algunes/Unes persones van optar per no inscriure's en la borsa de treball.</i>
---	---	--

<i>Tots els que no complisquen els requisits.</i>	⇒	<i>Totes les persones que no complisquen els requisits.</i>
--	---	--

5.

Particularitats de l'Administració



En 2003 s'aprova la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre Dones i Hòmens, que, com a part de les mesures tendents a superar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe a la Comunitat Valenciana, en l'article 48, «El llenguatge no sexista en els escrits administratius», concedeix la importància que mereix l'ús no sexista del llenguatge.

Des de la Direcció General de la Dona i per la igualtat pensem que, en certa manera, els documents que s'elaboren en l'Administració són la seua imatge, per això s'aposta per un llenguatge administratiu que faça visible les dones i que constate la igualtat entre les dones i els hòmens.

Com ja s'ha assenyalat, l'objectiu d'este document és fer evident l'ús sexista que fem del llenguatge, en especial en l'àmbit de l'Administració, perquè el llenguatge que s'usa en els documents administratius tampoc escapa a la visió esbiaixada que es dona de la realitat.

En l'Administració hi ha unitats caracteritzades per mantindre una relació intensa amb les ciutadanes i els ciutadans, raó per la qual la repercussió del llenguatge utilitzat en este àmbit és enorme. Ha d'administrar per a totes i tots de manera que la ciutadania s'hi reconega i es veja representada en els textos administratius.

Amb este propòsit es disposen els següents apartats que, junt amb les propostes anteriors, esperem que servisquen com a instrument de consulta. No hem d'oblidar que moltes de les idees proposades també poden introduir-se en la parla col·loquial.

Finalment, seria convenient que el tractament igualitari es dispensara també a les imatges que acompanyen els textos dels cartells, fullets, fulls de mà, pàgines web i publicitat en general.

5.1. Documents administratius: tancats i oberts

Parlem de document administratiu quan el document és produït per un òrgan de l'Administració. Són, per tant, el suport en què es materialitzen els diferents actes administratius.

Podem distingir dos tipus de documents segons les persones destinatàries: tancats i oberts.

- Documents tancats

Són aquells dels quals es coneix la persona o les persones destinatàries o a les que fa referència el text; per tant, hem d'elaborar una redacció i un tractament no sexistes que s'adaptin al gènere que corresponga, com ara cartes, notificacions, etc.

*Advocat: Rosa González
Chenovart*

⇒

*Advocada: Rosa González
Chenovart*

- Documents oberts

Són aquells documents dels quals no es coneix la persona destinatària o la que intervindrà en el procediment administratiu, per la qual cosa és impossible conèixer amb antelació el sexe de la persona en qüestió.

Esta tipologia de document és de les que presenta, des de l'òptica del sexisme lingüístic, més problemes a l'hora de redactar-ne el text, i un abús més gran del masculí genèric. Per a evitar això podem usar fórmules que engloben ambdós sexes: genèrics, formes dobles... o bé reformular la frase.

*Nascut a... Castelló de la
Plana*

⇒

*Lloc de naixement... Castelló
de la Plana*

5.2. Oficis, professions, càrrecs i titulacions

La presència, cada vegada més freqüent, de les dones en el món laboral i la gran varietat dels oficis i les professions han generat la necessitat de crear el femení de molts termes dels quals només existia el masculí, perquè, fins fa poc de temps, el món laboral estava reservat als hòmens.

Les persones que ocupen els diferents càrrecs o llocs públics són hòmens i dones; no obstant això, s'utilitza de manera freqüent la forma masculina per a referir-se a estes persones.

Des de 1995, l'Orde del Ministeri d'Educació i Ciència, de 22 de març (BOE de 28.03.1995), insta a reflectir en els títols acadèmics oficials el sexe de qui els obté. Així i tot, la referència sol ser sempre masculina.

Adaptar-se a estes noves necessitats és fonamental per tal que hòmens i dones es troben en una situació igualitària.

La llengua hi disposa de distints mecanismes:

<i>Masculí</i>	<i>Femení</i>
Noms sense marca final, acabats en vocal o en diftong	Noms acabats en –a
<i>cirurgià, guardià</i>	<i>cirurgiana, guardiana</i>
<i>caporal, general, oficial</i>	<i>caporala, generala, oficiala</i>
<i>ajudant, comerciant, estudiant</i>	<i>ajudanta, comercianta, estudianta</i>
<i>advocat, lletrat, magistrat</i>	<i>advocada, lletrada, magistrada</i>
<i>gerent, suplent</i>	<i>gerenta, suplenta</i>
<i>perit, síndic, tècnic</i>	<i>perita, síndica, tècnica</i>
<i>enginyer, xofer</i>	<i>enginyera, xofera</i>
<i>capatàs</i>	<i>capatassa</i>
<i>pediatre, arquitecte</i>	<i>pediatra, arquitecta</i>
<i>agrònom</i>	<i>agrònoma</i>
<i>topògraf</i>	<i>topògrafa</i>

<i>Masculí</i>	<i>Femení</i>
Noms acabats en -e	Noms acabats en -essa
alcalde, jutge, metge	alcaldessa, jutgessa, metgessa

Noms invariables

En estos casos cal marcar la distinció de gènere amb l'ús de l'article.

<i>Masculí</i>	<i>Femení</i>
<i>un auxiliar</i>	<i>una auxiliar</i>
<i>el fiscal</i>	<i>la fiscal</i>
<i>el guàrdia</i>	<i>la guàrdia</i>
<i>un edil</i>	<i>una edil</i>
<i>el portaveu</i>	<i>la portaveu</i>
<i>el cap</i>	<i>la cap</i>
<i>el paleta</i>	<i>la paleta</i>

5.3. Col·legis professionals i associacions

A l'hora de fixar el nom d'associacions, de col·legis professionals i d'altres col·lectius és convenient que s'apliquen criteris igualitaris de manera que la denominació siga vàlida per a les dones i els hòmens que els formen.

associació de veïns ⇒ *associació veïnal*

Quant a la denominació dels col·legis professionals, moltes estan encunyades en masculí genèric. No tractem d'imposar un canvi en la seua denominació; sí que suggerim i recomanem, si en un futur es decidira assignar-los una altra denominació, que incloga els dos gèneres per mitjà de:

– Ús de forma genèrica:

Col·legi Notarial de València, Col·legi Oficial d'Infermeria de València.

– Ús de forma doble:

Col·legi Oficial de Psicòlegs i Psicòlogues de Castelló.

5.4 Organismes i unitats administratives

Quan es desconeix si la persona que ocupa un càrrec és home o dona, o si volem que el document administratiu en què consta el càrrec tinga validesa independentment de la persona que l'ocupa en un moment determinat (ja siga en textos normatius com ara lleis o edictes, o en rètols de despatxos), podem resoldre el problema referint-nos a este càrrec amb el nom de l'organisme o de la unitat administrativa corresponent.

A més, cal tindre present que, en general, en els documents administratius, com ara les instàncies o els oficis, hem de dirigir-nos a l'òrgan o la unitat administrativa i no al càrrec o a la persona que l'exercix en un moment determinat.

conseller ⇒ *conselleria*

president ⇒ *presidència*

6.

Recomanacions generals



1. Ofertes de treball, subvencions, convocatòries de beques i ajudes, convocatòries d'oposicions i concursos, així com la publicitat que se'n realitzi, es redactaran anomenant els dos sexes per mitjà de termes col·lectius, desdoblaments o dobles.
2. Hem d'esmentar el càrrec, el lloc, la professió o l'ofici en femení o masculí, en funció de la persona que en eixe moment estiga exercint-lo.
3. Quan es desconeix el sexe del personal, s'utilitzaran termes col·lectius, abstractes o genèrics, perífrasis, desdoblaments o barres.
Quant als / a les administrats/des seguirem la recomanació anterior
4. En recomanacions i ordres hem d'usar estructures que eludisquen el subjecte.
5. En les retolacions usarem barres o genèrics si no coneixem el sexe. En cas contrari, farem la designació de forma específica segons hi corresponga.
6. L'ús de dobles i barres hem de limitar-lo a impresos o formularis oberts i encapçalaments.
7. En la publicitat, a més d'utilitzar un llenguatge igualitari, l'hem d'acompanyar amb imatges lliures d'estereotips sexistes.

7.

Normativa sobre llenguatge no sexista



■ UNESCO

Resolució 14.1 (1987) Reunió 24, paràgraf 2

Resolució 10.9 (1989) Reunió 25, paràgraf 3

■ Unió Europea

Recomanació del Consell de Ministres (1990). «Eliminació del llenguatge sexista».

■ Estat espanyol

Orde del Ministeri d'Educació i Ciència per a adequar la denominació dels títols oficials (1995).

Llei Orgànica 3/2007, per a la Igualtat Efectiva de Dones i Hòmens.

■ Comunidad Valenciana

Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la Igualtat entre Dones i Hòmens.

Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Hòmens, 2006 - 2009

8.

Bibliografia



- Propuestas para un uso no sexista del lenguaje administrativo.* Granada, Ajuntament de Granada, 2007.
- Lenguaje por la igualdad: Guía general.* Palma de Mallorca, Institut Balear de la Dona, 2006.
- Lenguaje por la igualdad en la administración.* Palma de Mallorca, Institut Balear de la Dona, 2006.
- Menéndez Menéndez, M. Isabel: *Lenguaje administrativo no sexista.* Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer, 2006.
- Sugerencias para usar una comunicación no sexista en el lenguaje administrativo.* Santander, Gobierno de Cantabria, 2005.
- Lledó Cunill, Eulàlia: *De llengua: diferència i context.* Barcelona, Institut Català de les Dones, 2005.
- Rodríguez Hevia, Gloria: *Alternativas y soluciones no sexistas al lenguaje administrativo en el Principado de Asturias.* Oviedo, Instituto Asturiano de la Mujer, 2004.
- Ayala Castro, María Concepción; Guerrero Salazar, Susana; Medina Guerra, Antonia María: *Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo.* Màlaga, Diputació, 2004.
- Manual de buenas prácticas: lenguaje administrativo con perspectiva de género.* Avilés, Ajuntament, 2003.
- Manual de lenguaje administrativo no sexista.* Málaga, Ayuntamiento de Málaga, 2002.
- La representación del femenino y el masculino en el lenguaje.* NOMBRA, Sevilla, Instituto Andaluz de la Mujer, 1995.

9.

Recursos electrònics



NOMBRA EN RED: en femenino y en masculino. Instituto de la Mujer.

- Document en pdf.

- Accés al programa d'instalació

<http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/catalogo/serie_lenguaje.htm>

[Consulta: 12/12/2008]

Ayala, Marta Concepción, Susana Guerrero y Antonia M. Medina. *Manual del Lenguaje Administrativo no sexista.*

<http://www.nodo50.org/mujeresred/manual_lenguaje_admtvo_no_sexista.pdf>

[Consulta: 12/12/2008]

Sexism en el llenguatge

<<http://www.mujeresenred.net/spip.php?rubrique24>>

[Consulta: 12/12/2008]

Guia sobre llenguatge no sexista

<<http://www.fmujeresprogresistas.org/lenguaje.htm>>

[Consulta: 12/12/2008]

Propuestas para un uso no sexista del lenguaje administrativo

<<http://www.granada.org/inet/wmujer8.nsf/ww08prog/6C0B082AB3659C1CC12573EF002F4558>>

[Consulta: 12/12/2008]

Decálogo de recomendaciones para evitar un uso sexista del lenguaje. Consejo Comarcal del Biezo.

<<http://www.ccbierzo.com/index.php?elementoID=510>>

[Consulta: 12/12/2008]

The first part of the paper discusses the importance of understanding the underlying mechanisms of the observed phenomena. It is crucial to identify the factors that influence the outcome and to establish a clear causal relationship. This involves a thorough review of the existing literature and a careful analysis of the data. The second part of the paper presents the results of the experiments, which show that the proposed method is effective in achieving the desired outcome. The results are supported by statistical analysis and are consistent with the theoretical predictions. The third part of the paper discusses the implications of the findings and suggests directions for future research. It is important to continue to explore the underlying mechanisms and to test the proposed method in different contexts. The fourth part of the paper concludes the paper and summarizes the main findings.