

“...porque lo que no se nombra no se ve...”

**LENGUAJE NO SEXISTA Y DENOMINACIÓN
CUERPOS A1 EN LA AGE**

LA IMPORTANCIA DEL USO DEL LENGUAJE

Afirman los especialistas en lingüística que no es posible utilizar en nuestra lengua la motivación genérica del “sexo”, sino que se ha de emplear la categoría de “género”, no siendo factible identificar “género” y “sexo”. Por otro lado, se subraya que se usa el valor del género como un valor gramatical.

El género gramatical en las lenguas indoeuropeas (y en especial en el latín y en las lenguas románicas) es un fenómeno que se puede rastrear incluso hasta el segundo milenio antes de nuestra era. Y, mientras el latín posee distinción de términos femeninos, masculinos y neutros, el castellano evolucionó su fonética sobre algunos neutros '-us', '-um' donde la vocal -U en sílaba átona abre en -O, dando lugar a gran parte del uso del masculino como única forma de referirse a un grupo mixto.

De conformidad con la sección de Consultas lingüísticas de la RAE, el uso genérico del masculino se basa en su condición de término no marcado en la oposición masculino/femenino, y, por ello, considera incorrecto emplear el femenino para aludir conjuntamente a ambos sexos, con independencia del número de individuos de cada sexo que formen parte del conjunto. Se opone, además, a los desdoblamientos masculinos y femeninos de los sustantivos que designan seres animados, por considerarlos artificiosos e innecesarios desde el punto de vista lingüístico, esto es, por “economía lingüística” (véase el informe RAE elaborado en 2012 por el profesor Ignacio Bosque). Según la RAE, *la mención explícita del femenino solo se podría justificar cuando la oposición de sexos fuese relevante en el contexto en donde se estuviese empleando.*

El uso del lenguaje influye decisivamente en los estereotipos y roles de género, de ahí que desde los distintos ámbitos (político, social e institucional) se esté implantando la necesidad de utilizar el mismo desde una perspectiva de género. Como señala la Catedrática de Sociolingüística MERCEDES BENGOCHEA BARTOLOMÉ, *“hay una íntima conexión entre la lengua utilizada en el mundo público y la posición femenina en esta sociedad, y..., por tanto, para potenciar el cambio de una sociedad donde mujeres y hombres no gozan de iguales oportunidades, será conveniente modificar el lenguaje que usamos en las empresas, instituciones y medios de comunicación”(1).*

Es sabido que los cambios gramaticales académicos son lentos y complicados, mucho más que los ortográficos o léxicos, y, por supuesto, muchísimo más que los que se producen en la sociedad día a día. El lenguaje es una potente herramienta para conseguir fines y metas, sociales e institucionales, y, por tanto, para avanzar en la destrucción de estereotipos y roles de género. *La actitud que adoptemos ante el uso del lenguaje define y retrata nuestra concepción de la sociedad y de sus instituciones, y, a la postre, nuestra concepción del mundo y también del mundo público.*

Pero, ¿por qué es tan importante el uso que se haga del lenguaje?: porque el lenguaje se utiliza para describir la realidad y visibiliza lo que representa; esto es, fabrica imágenes mentales y crea referentes. El empleo sistemático del masculino o masculino genérico en

todos los contextos invisibiliza a las mujeres y priva de referentes femeninos: *“lo que no se nombra no se ve”*.

Pues bien, la aplicación de la perspectiva de género al lenguaje o la utilización de un lenguaje no sexista es una medida frecuente en los numerosos planes de igualdad que se desarrollan no solamente en el ámbito de las Administraciones Públicas, sino también en el sector privado. Para comprender la importancia de esta herramienta, hemos de partir necesariamente de la idea de que una lengua no es sexista *per se*, sino que es el uso de la misma el que puede serlo.

El lenguaje, ya se ha dicho, no constituye solo un medio de comunicación, sino que permite la perpetuación de ideas, estereotipos y roles pre asignados, e imposibilita que se visibilice todo aquello que no se nombra (como si no existiera).

Acudamos, como ejemplo, al concepto de “embajadora”. Tradicionalmente, la embajadora era la mujer del embajador (de hecho, esta acepción fue recogida como válida en el diccionario de la RAE, corregida en las última ediciones) pues hasta 1964 las mujeres tenían prohibido el acceso en la Carrera Diplomática. Superada esta barrera, las primeras embajadoras funcionarias de carrera se encontraron con una situación cuanto menos llamativa, ya que recibían la misma denominación que aquellas mujeres que eran cónyuges del embajador. Curiosamente, nunca se produjo el efecto inverso, es decir, que a los cónyuges de las embajadoras funcionarias de carrera se les denominara “embajadores”, reservándose esta denominación solo para aquellos que lo eran por su condición de funcionarios. La configuración eminentemente masculina de esta profesión hace que, en el momento actual, las mujeres supongan tan solo un 25% del total de integrantes de la Carrera Diplomática y que únicamente un 15% de las Embajadas tengan una mujer al frente.

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES Y USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

Como señala la **Guía para el uso de un lenguaje inclusivo al género desarrollada por ONU Mujeres**: *“adoptar un lenguaje con sensibilidad de género es una forma influyente de promover la igualdad de género y luchar contra el sesgo basado en el género, habida cuenta del papel fundamental que desempeña el lenguaje en dar forma a las actitudes culturales y sociales”*. Por ello, la utilización de un lenguaje que visibilice el papel de la mujer, lejos de ser una moda pasajera, tiene apoyo normativo desde los años 90.

En el seno de las **Naciones Unidas** encontramos dos Resoluciones aprobadas por la Conferencia General de la UNESCO:

- **Resolución 14.1, aprobada por la Conferencia General en su 2ª reunión (1987).**
Insta a adoptar en la redacción de todos los documentos de trabajo de la Organización, una política encaminada a evitar, en la medida delo posible, el empleo de términos que se refieren explícita o implícitamente a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas en favor de la mujer.
- **Resolución 109, aprobada por la Conferencia General en su 25ª reunión (1989).**
Insta al Director General a seguir elaborando directrices sobre el empleo de un

vocabulario que se refiera explícitamente a la mujer, y promover su utilización en los Estados Miembros.

En el **ámbito europeo**, la **Comisión Europea** diferencia entre sexismo lingüístico y sexismo social. Así, señala que se incurre en sexismo lingüístico cuando se emite un mensaje que debido a su forma resulta discriminatorio por razón de sexo. Por su parte, estamos ante sexismo social cuando la discriminación se produce en cuanto al fondo del mensaje.

La **Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa de 21 de febrero de 1990** tiene un apartado sexto dedicado a la *“eliminación del sexismo en el lenguaje y promoción de un lenguaje que refleje la igualdad entre hombres y mujeres”*, y propone como medidas concretas:

1. adopción/existencia e implementación de normas que impongan al sector público la obligación de utilizar un lenguaje no sexista en los documentos oficiales, en particular, en los textos jurídicos, los documentos políticos, los programas, los formularios y los cuestionarios;
2. existencia de un mandato claro dado a las instituciones dedicadas a la igualdad entre mujeres y hombres y a otras instituciones pertinentes para controlar la implementación del principio de utilización de un lenguaje no sexista;
3. existencia/promoción de la investigación sobre cuestiones de género en el lenguaje utilizado, en particular en la enseñanza y en el sector de la información, incluidos los medios de comunicación;
4. existencia de iniciativas que fomenten la eliminación de expresiones discriminatorias entre mujeres y hombres en función de su apariencia física o cualidades y funciones de género atribuidas a su sexo.

En el seno del **Parlamento Europeo** se aprobó, por decisión del Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad, un Informe sobre el lenguaje no sexista (13 de febrero de 2008).

ÁMBITO NACIONAL Y PRÁCTICA DEL LENGUAJE NO SEXISTA.

Ya en el ámbito estatal, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, establece en su artículo 14, apartado 11, lo siguiente:

“Art. 14: A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos: [...]

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas”.

En desarrollo de este precepto se han elaborado guías para el uso no sexista del lenguaje en numerosas entidades públicas, como Ayuntamientos y Universidades. La recopilación de todas ellas se encuentra recogida en la web del Instituto de la Mujer y para la igualdad de

oportunidades: http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/docs/Guiaslenguajenosexista_.pdf

El **I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y sus organismos públicos, aprobado por Resolución de 20 de mayo de 2011**, estableció en su tercer eje de actuación, dedicado a la *“Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional”*, lo siguiente:

“En la denominación de los puestos de trabajo de la AGE se evitará un uso sexista del lenguaje, adaptando para ello las Relaciones de Puestos de Trabajo, incluyendo en ellas las dos fórmulas (masculina y femenina) y posibilitando que en los documentos administrativos se utilice la que corresponda al sexo de la persona que lo ocupa”.

Es importante resaltar que el Plan de Igualdad se refiere únicamente a los puestos de trabajo, no a la denominación de los cuerpos que forman la Administración.

Según los datos que se recogen en los informes de seguimiento y que vienen a su vez recogidos en el **II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y en sus organismos públicos, aprobado por Resolución de 20 de noviembre de 2015**, en el 89,47% de los puestos se han modificado las denominaciones, en un 7,90% se han modificado parcialmente, y el resto queda por modificar.

El II Plan de Igualdad, que se articula de nuevo en 7 ejes, dedica el segundo de ellos a la *“Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional”*, e incluye entre las medidas de carácter transversal para toda la AGE la de evitar el uso de un lenguaje sexista en la denominación de la relación de puestos de trabajo (Punto 10). Es decir, la medida es la misma que se adoptó con el I Plan de Igualdad y sigue dejando fuera lo relativo a la denominación de los Cuerpos que forman parte de la AGE.

Junto con la anterior, se propone la Medida Específica E33, que compele al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (recuérdese que a día de hoy la Igualdad reside en el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad) a llevar a cabo la elaboración y difusión a través de intranet de un **Manual de uso del lenguaje no sexista**. Sin embargo, esta medida aún no se ha llevado a cabo.

La consecución de un uso no sexista del lenguaje ha de ir más allá de la denominación de los puestos de trabajo, por ello el borrador de informe de seguimiento/final sobre el II Plan de Igualdad de la AGE (noviembre de 2018), además de analizar el grado de seguimiento de las medidas propuestas, recoge algunas recomendaciones, entre las que destacamos la formación en materia de lenguaje y uso de imágenes no sexistas a todo el personal público. Esta formación ha de articularse en dos vías, una formación genérica para todos los empleados y empleadas, y otra de carácter específico para aquellos puestos de trabajo que se dediquen a tareas de redacción, edición, elaboración de informes, diseño, contenido online...

Junto con esta recomendación, se establece la de desarrollar pautas y protocolos para la elaboración de textos, informes y otras presentaciones de carácter público, lo cual podría

articularse a través del Manual de uso del lenguaje no sexista, recogido en la medida específica E33, que como hemos señalado anteriormente, aún está por desarrollar.

¿QUÉ QUEDA POR HACER?

A) En primer lugar, es necesario, por tanto, que se desarrolle una **Guía de uso no sexista del lenguaje en la AGE**, tal y como se ha hecho en las administraciones autonómicas. Ello evitará ejemplos como los que a continuación se enumeran:

- Orden HFP/688/2017, de 20 de julio, por la que se establecen las bases comunes que regirán los procesos selectivos para el ingreso o el acceso en cuerpos o escalas de la Administración General del Estado.

La disposición novena se refiere al *“nombramiento de los funcionarios de carrera”* y la décima a los *“requisitos de los candidatos”*. Además, el texto contiene numerosas referencias a *“los aspirantes”*.

- Resolución de 31 de enero de 2019, de la Subsecretaría, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre, en el Cuerpo Superior de Letrados de la Administración de la Seguridad Social.

El texto se refiere a *“los candidatos”*, recogiendo únicamente la referencia al femenino plural para referirse a aquellas aspirantes en situación de embarazo de riesgo o parto.

- Resolución de 28 de enero de 2019, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, por la que se convoca concurso ordinario nº 302, para la provisión de Registros de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles.

La Resolución hace mención exclusivamente a *“los registradores”*.

Los anteriores ejemplos son solo una muestra del uso exclusivo del masculino plural para referirse a la colectividad. Y si bien ésta ha sido la norma tradicionalmente establecida por el mundo académico, las transformaciones de los últimos años reclaman también el uso del femenino como medio para lograr que se visibilice el papel de las mujeres, y con ello el objetivo último, que es la igualdad de género.

La Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial ya desarrolló en el año 2009 una serie de normas mínimas de lenguaje inclusivo. Y ello, en el convencimiento de *“la importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes, motiva la necesidad de erradicar el sexismo lingüístico del lenguaje”*

administrativo, tanto en las relaciones internas como en las relaciones con la ciudadanía. Los usos sexistas del lenguaje hacen invisibles a las mujeres e impiden ver lo que se esconde detrás de las palabras”.

Estas normas mínimas, que son de aplicación en el ámbito judicial, junto con la recopilación de guías de uso no sexista del lenguaje ([http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/docs/Guiaslenguajenosexista .pdf](http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/docs/Guiaslenguajenosexista.pdf)), constituyen un excelente referente del que puede servirse la AGE para el desarrollo de su guía propia de lenguaje inclusivo.

B) En segundo lugar, es imprescindible que **se concluya el proceso de adaptación de la denominación de todos los puestos de trabajo de la AGE** y que se acometa la modificación de la **denominación de los Cuerpos que forman dicha Administración**.

Centrándonos en los Cuerpos y Escaños A1 de la AGE, las denominaciones oficiales, según la información obtenida del Portal Funciona, son las siguientes:

- Carrera Diplomática
- Cuerpo de traductores e intérpretes
- Cuerpo especial facultativo de Marina Civil
- Cuerpo Superior de Vigilancia Aduanera
- Cuerpo Superior de Inspectores de Hacienda del Estado
- Cuerpo Superior de Interventores y Auditores del Estado
- Cuerpo Superior de Inspectores de seguros del Estado
- Cuerpo de Ingenieros Agrónomos del Estado
- Cuerpo de Ingenieros de Montes del Estado
- Cuerpo Nacional Veterinario
- Cuerpo facultativo de archiveros, bibliotecarios y arqueólogos
- Cuerpo facultativo de Conservadores de Museos
- Cuerpo de Catedráticos de Universidad
- Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad
- Cuerpo de Catedráticos de Escuelas Universitarias
- Cuerpo de Profesores Titulares de Escuelas Universitarias
- Cuerpo de Inspectores al servicio de la Administración Educativa
- Cuerpo de Inspectores de Educación
- Cuerpo de Catedráticos de Enseñanza Secundaria
- Cuerpo de Catedráticos de Escuelas Oficiales de Idiomas
- Cuerpo de Catedráticos de artes plásticas y diseño
- Cuerpo Superior de Técnicos Comerciales y Economistas del Estado
- Cuerpo de Inspectores del Soivre
- Cuerpo de Profesores Químicos de laboratorio de Aduanas
- Cuerpo de Arquitectos de la Hacienda Pública

- Cuerpo Superior de Estadísticos del Estado
- Cuerpo de Ingenieros de Montes de la Hacienda Pública
- Cuerpo Superior de Gestión Catastral
- Cuerpo de Ingenieros Industriales el Estado
- Cuerpo de Ingenieros de Minas del Estado
- Cuerpo facultativo de Sanidad Penitenciaria
- Cuerpo Superior de técnicos de Instituciones Penitenciarias
- Cuerpo de Abogados del Estado
- Cuerpo de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos del Estado
- Cuerpo de Arquitectos
- Cuerpo de Ingenieros Geógrafos
- Cuerpo de Astrónomos
- Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado
- Cuerpo Superior de Sistema y Tecnologías de la Información de la Administración del Estado
- Cuerpo de Médicos de la Sanidad Nacional
- Cuerpo de Médicos Asistenciales de la Sanidad Nacional
- Cuerpo de Médicos titulares
- Cuerpo de Farmacéuticos titulares
- Cuerpo de Veterinarios titulares
- Cuerpo de Farmacéuticos de la Sanidad Nacional
- Cuerpo Superior de Meteorólogos del Estado
- Cuerpo de Ingenieros navales
- Cuerpo Técnico de Inspección del transporte terrestre
- Cuerpo Superior Postal y de Telecomunicación
- Cuerpo de Ingenieros Aeronáuticos
- Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social
- Cuerpo de Letrados del Consejo de Estado
- Cuerpo Superior de Letrados de la Administración de la Seguridad Social
- Cuerpo Superior de Actuarios, estadísticos y economistas de la Seguridad Social
- Cuerpo Superior de Interventores y Auditores de la Administración de la Seguridad Social
- Cuerpo Superior de Técnicos de la Administración de la Seguridad Social
- Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Administración de la Seguridad Social
- Cuerpo de Médicos Forenses
- Cuerpo de Facultativos del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses
- Cuerpo de Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles
- Cuerpo Superior de Letrados del Tribunal de Cuentas
- Cuerpo Superior de Auditores del Tribunal de cuentas
- Cuerpo de Fiscales
- Escala de Técnicos Facultativos Superiores de los Organismos Autónomos del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación

- Escala de Tituladores Superiores de Organismos Autónomos del Ministerio de Ciencia y Tecnología
- Escala de Técnicos Facultativos Superiores de los OOAA del Ministerio de Medio Ambiente
- Escala de Profesores de Investigación de Organismos Públicos de Investigación
- Escala de Investigadores Científicos Titulares de Organismos Públicos de Investigación
- Escala de Tecnólogos de Organismos Públicos de Investigación
- Escala de Científicos Superiores de la Defensa
- Escala de Técnicos Superiores Especializados de Organismos Públicos de Investigación
- Escala de Titulados Superiores del INSHT
- Cuerpo de Inspección Sanitaria de la Administración de la Seguridad Social

PAPEL DE FEDECA EN EL IMPULSO DEL MAINSTREAMING DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

FEDECA, Federación de naturaleza no pública, ostenta la representación de la práctica totalidad del personal funcionario perteneciente al grupo superior de la Administración General del Estado (Grupo A1), en el que se integran aproximadamente 15.000 profesionales públicos con titulación universitaria superior.

En el ejercicio de su labor, FEDECA se halla totalmente comprometida con los valores de las personas al servicio público a las que representa, en el impulso del respeto y la promoción de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la Alta Función Pública y con el deber de las Administraciones Públicas de ofrecer condiciones de igualdad efectiva en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional, así como en la remoción de obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación, ya sea directa o indirecta.

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres tiene carácter transversal – *mainstreaming* de igualdad de género – y ha de impregnar toda actuación de los poderes públicos.

El uso del lenguaje es una herramienta muy poderosa que permite luchar contra estereotipos, roles y prejuicios no deseados, y, a la vez, posibilita crear referentes. Como señala el Consejo de Europa: *“el sexismo que se refleja en el lenguaje utilizado en la mayor parte de los estados miembros del Consejo de Europa – que hace predominar lo masculino sobre lo femenino – constituye un estorbo al proceso de instauración de la igualdad entre mujeres y hombres, porque oculta la existencia de las mujeres, que son la mitad de la humanidad...”*.

(1) VVAA, *Diversidad de género e igualdad de derechos*, Valencia 2018, pág. 47.