

APROXIMACIÓN A UN ANÁLISIS DE LA INCORPORACIÓN DEL USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA EN LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA

Álvarez Orive, María José
Máster en Estudios de Género y Desarrollo Profesional.
mjaorive@us.es

González Limón, Miryam
Departamento Análisis Económico y Economía Política
Universidad de Sevilla
miryam@us.es

RESUMEN

El mainstreaming de género como estrategia se está implementando en la política y gestión de las organizaciones públicas, en cumplimiento del marco normativo que regula la Igualdad entre mujeres y hombres. Este carácter transversal justifica la importancia de un uso del lenguaje con perspectiva de género, en la medida de que es el instrumento a través del cual se realiza la comunicación y su uso nos dará indicadores de cómo percibimos la realidad, si de una forma integradora o por el contrario, androcéntrica. Este tema adquiere mayor relevancia en el marco de la Universidad de Sevilla como responsable de la generación, desarrollo y difusión del conocimiento al servicio de la sociedad y de la ciudadanía. Una institución pública al servicio de la sociedad y que debe inspirarse en los principios de igualdad, libertad, justicia, solidaridad y pluralismo.

En esta ponencia se realiza un análisis para detectar si el uso del lenguaje se emplea con perspectiva de género en la Universidad de Sevilla. A tal efecto, en primer lugar se estudia si la normativa académica de la Universidad de Sevilla ha incorporado un lenguaje no sexista. Y en segundo lugar, analizamos como documentación de desarrollo elaborada por los miembros de la Universidad, los programas y proyectos docentes del Grado de Turismo correspondientes a primero y segundo curso del curso académico 2010/2011.

PALABRAS CLAVE

Género, Lenguaje, Mainstreaming, Estrategias.

1.- INTRODUCCIÓN

El lenguaje es el instrumento que interpreta nuestra vida por lo que el uso que hagamos de él puede darnos indicios de cómo percibimos la realidad que nos rodea. Si consideramos que nuestra realidad es lingüística y que no existe lo que no se nombre, resulta necesario hacer un uso del lenguaje con perspectiva de género, un lenguaje que englobe a las mujeres reconociendo su existencia, valorando sus capacidades. Todo lo contrario supone a juicio de la normativa vigente, hacer un uso sexista del lenguaje, reflejo de una sociedad androcéntrica.

Como quiera que la política y gestión universitaria está enmarcada dentro de la legislación vigente, así como del Plan Estratégico aprobado en la Universidad de Sevilla y que la Unidad para la Igualdad creada en su seno ha elaborado el I Plan de Igualdad de dicha Institución. Se pretende visibilizar si el lenguaje que se viene utilizando es con perspectiva de género, y si se realizan las acciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos fijados dentro de las líneas establecidas tanto en el Plan de Igualdad como en el Plan Estratégico de nuestra Universidad.

Se han planteado como objetivos de esta investigación, de un lado revisar el estado de la cuestión respecto a la normativa vigente sobre un uso del lenguaje con perspectiva de género. Para a continuación, analizar la Normativa Académica de la Universidad de Sevilla y programas y proyectos de asignaturas elaborados y aprobados en el seno de esta Institución para la detección de usos del lenguaje desde una perspectiva de género.

Hemos acotado a los proyectos y programas docentes a los del Grado de Turismo al no poder abordarse en este estudio a todos los de la Universidad de Sevilla.

2.- METODOLOGÍA

En primer lugar se realiza una revisión del estado de la cuestión, haciendo recopilación de la normativa vigente respecto al uso no sexista del lenguaje desde el ámbito internacional al marco institucional de la Universidad de Sevilla.

Se ha analizado el uso del lenguaje en la normativa académica de la Universidad de Sevilla y los documentos generados. Se ha acotado la documentación objeto de estudio y se ha elegido para una primera aproximación los programas y proyectos docentes estudiados, en la medida de que al tratarse de materias del nuevo título de Grado de Turismo, han tenido que elaborarse y aprobarse en su caso, en el curso 2010/11, y por tanto deben incorporar la perspectiva de género en el uso de lenguaje cuya regulación es anterior. Señalar que el número de treinta y siete muestras analizadas se corresponde con los programas y proyectos docentes disponibles en el portal institucional en el momento de la recogida de documentación

Para realizar el análisis se han considerado como indicadores para detectar si se viene realizando un uso con perspectiva o no de género del lenguaje en la Universidad de Sevilla, aquellos aspectos considerados imprescindibles en la *Guía* elaborada por la Junta de Andalucía¹. Hemos partido de la Instrucción de fecha 16 de marzo de 2005 de la Junta de Andalucía, concebida como *guía* sobre estilos para evitar un uso sexista del lenguaje.

¹ Está diseñada como herramienta de trabajo clarificadora y útil que le permite a dicha Institución, revisar y redactar los documentos administrativos incorporando un lenguaje igualitario. En la medida de que ofrece soluciones prácticas y didáctica sobre el uso de lenguaje administrativo no sexista, para resolver cualquier situación que pueda aparecer en el trabajo administrativo cotidiano, convirtiéndose según en la misma se expresa en una Guía de Estilo,

La justificación de tomar dichos aspectos como indicadores es porque se trata de un instrumento normativo que ofrece soluciones, seleccionadas entre las varias posibles, que son aquellas que vinculan y obligan a la institución, la Junta de Andalucía, y que debido a su concepción como Guía debiera vincular al resto de Administraciones Públicas, entre ellas a la Universidad de Sevilla.

Y, en último lugar se ha realizado un análisis de las acciones emprendidas en las líneas estratégicas que pudieran tener alguna relación con materia de Igualdad, al objeto de visibilizar si se están acometiendo las necesarias para alcanzar los objetivos previstos en el Plan Estratégico de la Universidad.

3.- REFERENCIAS NORMATIVAS SOBRE UN USO NO-SEXISTA DEL LENGUAJE

3.1.- MARCO NORMATIVO

A continuación realizamos una reseña de la normativa desde el ámbito internacional al organizacional de la Universidad de Sevilla sobre el uso no sexista del lenguaje.

Internacional

- Resolución 14.1 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 24 reunión, apartado 1 del párrafo 2. 1987.
- Resolución 109 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 25 reunión, párrafo 3. 1989.

Unión Europea

- Recomendación aprobada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa el 21 de febrero de 1990, sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje.

Nacional

- La Recomendación de 21 de febrero de 1990 será incorporada en el Primer Plan para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, aprobado por el Consejo de Ministros en septiembre de 1987.
- Orden de 22 de marzo de 1995 del Ministerio de Educación y Ciencia por la que se adecua la denominación de los títulos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan.
- Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Comunidad Autónoma Andaluza

- En Andalucía, se desarrolla este contenido en un texto normativo, la Orden de 24 de noviembre de 1992, conjunta de la Consejería de Gobernación y la Consejería de Asuntos Sociales, sobre la Eliminación del lenguaje sexista, en los textos y documentos administrativos (publicado en el BOJA número 126, de 5 de diciembre de 1992).
- Orden de 19 de febrero de 1993, conjunta de la Consejería de Presidencia y la Consejería de Asuntos Sociales. Normas para el cumplimiento del principio de no

documento que asumido por la Junta de Andalucía, se considera incorpora y garantiza un uso de lenguaje no sexista en todos los procesos de comunicación emanados directamente e indirectamente de dicha entidad. Propone estrategias generales para un uso del lenguaje inclusivo. Se trata de un conjunto de recomendaciones destinada a la normalización de textos impresos. La Guía de Estilo se define como un documento técnico que permite la producción desde un uso no excluyente de la lengua y mediante normas de uso general.

discriminación por razón de sexo en la información y divulgación de la Junta de Andalucía (publicada en el BOJA número 24, de 6 de marzo de 1993).

- Instrucción de 16 de marzo de 2005, la Junta de Andalucía para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.
- Guía para la Aplicación práctica del contenido de los textos normativos (Manual de lenguaje no sexista de la Junta de Andalucía).

Universidad de Sevilla

- Plan Estratégico de la Universidad de Sevilla aprobado en Consejo de Gobierno de 17 de junio de 2008.
- I Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla de 16 de junio de 2009.

3.2.- PROCESO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA.

En la medida que entre los objetivos de análisis se ha establecido, visibilizar si el lenguaje que se viene utilizando es con perspectiva de género, y por tanto vienen realizando las acciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos fijados dentro de las líneas establecidas tanto en el Plan de Igualdad como en el Plan Estratégico de nuestra Universidad, procede realizar una revisión del proceso de diseño y estructura del Plan Estratégico, así como del I Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla.

En el Consejo de Gobierno de fecha 29 de enero de 2008, el Rector presentó la propuesta elaborada por la Oficina del Plan Estratégico, constituida expresamente para la elaboración del Plan Estratégico de la Universidad de Sevilla. La Universidad de Sevilla desarrolla y despliega políticas, planes, objetivos y procesos para hacer realidad la estrategia.

Se establecen objetivos para dar contenido a las grandes líneas por las que se encauzará la gestión universitaria. Para conseguir dichos objetivos es preciso emprender acciones que garanticen que la Universidad avanza adecuadamente en su consecución.

Las acciones estratégicas son el instrumento que permite alcanzar los objetivos propuestos, son la parte operativa del plan.

El seguimiento y control del plan se realiza mediante un cuadro de mando, con el que los responsables pueden medir de qué manera sus actividades crean valor y se progresa en el desarrollo de las acciones estratégicas.

Seis líneas estratégicas agrupan los objetivos de un modo coherente:

1. Una Universidad excelente para aprender y enseñar.
2. Una Universidad innovadora y punta de lanza en docencia e investigación.
3. Una Universidad comprometida con las aspiraciones de sus estudiantes.
4. Una Universidad moderna y renovada.
5. Una Universidad integrada en su entorno.
6. Una Universidad solidaria y comprometida con el medio ambiente.

3.3.- LÍNEA ESTRATÉGICA 5: UNA UNIVERSIDAD INTEGRADA EN SU ENTORNO

Dentro de las acciones acometidas para conseguir que la Universidad de Sevilla avance adecuadamente para conseguir los objetivos fijados en las líneas estratégicas, habría que señalar la creación de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Sevilla.

Su creación fue acordada en Consejo de Gobierno el 16 de junio de 2009, es una estrategia para lograr la igualdad real entre hombres y mujeres, consiguiendo de esta forma que todas las personas puedan estar presentes en igualdad de condiciones en todos los niveles y sectores de la Universidad.



La aprobación del I Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla refleja el compromiso de la Institución con el principio de Igualdad.

3.4.- LÍNEA ESTRATÉGICA 5.1.- Imagen y Comunicación

El Estatuto de la Universidad de Sevilla, incluyen la Disposición adicional séptima referida a la *cita en género* de los preceptos del Estatuto, ha pasado los filtros de legalidad que conlleva el análisis por parte del Consejo Consultivo de Andalucía sobre la utilización o no un de un lenguaje sexista.

La Unidad de Igualdad considera necesario tomar medidas que lleven a un uso del lenguaje, la imagen y la comunicación no sexista. Para ello es necesario que el principio de igualdad cale de forma transversal en toda la comunidad universitaria aumentando su grado de compromiso e implicación con el mismo, así como cuidar las vías de comunicación externa que permitan el enriquecimiento de las políticas y prácticas propias y transmitan a la sociedad la imagen del compromiso de la institución. Se verá facilitado con la generalización del uso del lenguaje y una imagen, así como de unos contenidos en la comunicación, neutros.

De esta declaración de intenciones se desprende el compromiso no sólo de la Institución, sino de la alta dirección, alineando sus actuaciones a los objetivos fijados dentro de las líneas estratégicas tanto del Plan de Igualdad como del Plan Estratégico de la Universidad de Sevilla.

El Plan se estructura en torno a siete ámbitos:

- Ámbito 1. Política universitaria de igualdad.
- Ámbito 2. Responsabilidad con la sociedad.
- Ámbito 3. Comunicación e imagen institucional.
- Ámbito 4. Representatividad.
- Ámbito 5. Contexto laboral.
- Ámbito 6. Corresponsabilidad y conciliación.
- Ámbito 7. Acoso, actitudes sexistas y percepción de la discriminación.

Se han fijado siete objetivos estratégicos a cuya consecución deben subordinarse las propuestas de actuación y los recursos. Cada uno de estos objetivos estratégicos se concreta en varios objetivos específicos. Al considerarse el Plan como instrumento flexible al servicio de los usuarios, para cada uno de los objetivos específicos se ha definido una línea de actuación que marcan el rumbo de la política universitaria en materia de igualdad en el período 2009-2012.

Las líneas de actuación, conllevan la puesta en marcha de medidas facilitadoras de los objetivos que se concretarán y revisarán anualmente, durante el período de vigencia del Plan. Algunas de las medidas que se implementarán en la consecución de más de un objetivo específico.

A continuación se señalan aquellas líneas de actuación relacionadas con el uso del lenguaje no sexista, al objeto de visibilizar si están previstas las acciones necesarias y en caso afirmativo, se acometen de manera suficiente, para dar cumplimiento a los objetivos bien estratégicos o específicos dentro de cada ámbito de aplicación.

- **ÁMBITO 1. POLÍTICA UNIVERSITARIA DE IGUALDAD.**

- **Objetivo Estratégico.** Impregnar las acciones de gobierno de la Universidad del principio de igualdad de oportunidades, facilitando el grado de compromiso e implicación de todo su personal.
- **Objetivos Específicos.**
 - Promover la implantación de la transversalidad de género en la política universitaria.
 - Aumentar el grado de compromiso e implicación de la comunidad universitaria con el principio de igualdad.
- **Líneas de actuación.**
 - Aumentar el grado de compromiso e implicación de la comunidad universitaria con el principio de igualdad.
 - Analizar el valorar la existencia de una cultura en la que se facilita la igualdad de oportunidades y diseñar incentivos de fomento.
 - Fomentar foros y mesas de debate que impulsen el cambio de actitudes de una forma pública.
 - Facilitar la puesta en marcha de las propuestas de los miembros de la comunidad universitaria encaminadas a conseguir la igualdad.

- Establecer un sistema de fomento de iniciativas e incentivos a las buenas prácticas de igualdad, a través de un programa “Compromiso para la Igualdad”, dirigido a servicios, centros, departamentos y personal de la Universidad que incluya un concurso de iniciativas que promuevan la igualdad, ayudas a su puesta en marcha y difusión de resultados.
- **ÁMBITO 2. RESPONSABILIDAD CON LA SOCIEDAD.**
 - **Objetivo Estratégico.** Conseguir que la Universidad sea un referente como institución por la labor de igualdad que realiza y por el comportamiento de la comunidad universitaria.
 - **Objetivos Específicos.**
 - Potenciar una docencia respetuosa con el principio de igualdad.
 - Incorporar y potenciar la inclusión de la perspectiva de género en la investigación.
 - **Líneas de Actuación.**
 - Sensibilizar de la necesidad de incluir la perspectiva de género en los planes de estudio en los términos marcados por la legislación vigente mediante material divulgativo.
 - Estudiar la inclusión de la perspectiva de género en las titulaciones de grado y posgrado de la Universidad y diseñar medidas para intensificar su inclusión allí donde resulte insuficiente.
 - Diseñar e impulsar cursos que favorezcan la introducción de la perspectiva de género en la actividad ordinaria del personal docente.
 - Diseñar y poner en marcha actividades formativas específicas dirigidas a cada uno de los sectores de la comunidad universitaria que a acrecienten su sensibilidad en materias y políticas de igualdad.
 - Diseñar e impulsar cursos que favorezcan la introducción de la perspectiva de género en la actividad ordinaria del personal investigador.
- **ÁMBITO 3. COMUNICACIÓN E IMAGEN INSTITUCIONAL.**
 - **Objetivo Estratégico.** Lograr una comunicación interna y externa acorde con los principios de igualdad que posee la Universidad.
 - **Objetivos Específicos.**
 - Mantener abiertas vías de comunicación interna y externa sobre el desarrollo del principio de igualdad.
 - Generalizar el empleo de un lenguaje no sexista y alcanzar un tratamiento igualitario en los contenidos e imagen pública que se utilicen en la institución.
 - **Líneas de Actuación.**
 - Poner a disposición de los miembros de la comunidad universitaria y de la sociedad la información sobre la Universidad con perspectiva de género.

- Poner a disposición de los miembros de la comunidad universitaria y de la sociedad en general la normativa de igualdad de oportunidades.
- Establecer criterios para que todos los documentos informativos, divulgativos, impresos o virtuales utilicen imágenes y términos neutros y que permitan valorar a las mujeres como protagonistas y usuarias activas de la Universidad.
- Poner en marcha un servicio de asesoramiento para ayudar a detectar el uso del lenguaje sexista.
- Fomentar la inclusión de contenidos sobre el uso del lenguaje no sexista en la formación del PAS, PDI y alumnado.

4.1.- PROBLEMAS DEL SEXISMO LINGÜÍSTICO

El androcentrismo es la razón que está detrás de la mayoría de construcciones sexistas, así como de las resistencias que existen a incorporar soluciones incluyentes.

Los usos lingüísticos que excluyen y discriminan a las mujeres en el discurso son variados y no excluyentes entre sí. Hay que destacar los siguientes:

1. Duales aparentes y vocablos ocupados: Los duales aparentes son términos que cambian de significado según se apliquen a un sexo o a otro.
2. Vacios léxicos: Palabras que carecen de correlato o dual en el otro género. La ausencia suele perjudicar a las mujeres
3. Falsos genéricos: Vocablos que aparecen como genéricos
4. Asociaciones lingüísticas peyorativas: Los términos sobre los valores que se entienden como femeninos se definen a partir de convenciones o prejuicios sociales y no de criterios lingüísticos. Asimismo, se verifica la existencia de numerosas voces que denotan o connotan insulto únicamente para las mujeres.
5. Salto semántico: Fenómeno lingüístico que consiste en que un vocablo con apariencia de genérico (esto es, se le supone que incluye a hombres y a mujeres), revela más adelante que su valor era específico (sólo incluía a varones).
6. Abuso del masculino genérico: El valor del masculino como incluyente de ambos sexos se utiliza como norma, incluso en contextos comunicativos donde no se justifica su uso. Es habitual, por ejemplo, encontrarlo en documentos abiertos que deben cumplimentar las personas destinatarias a las que se les apela, desde esos textos, como si únicamente fueran varones
7. Asimetría en el trato mujeres/hombres: Los tratamientos de cortesía que convierten a las mujeres en dependientes o la forma de dirigirse a las mujeres, mediante diminutivos o vocablos que las infantilizan, todavía son frecuentes en algunos contextos comunicativos. Estos usos jamás se aplican a los varones.
8. Orden de presentación: La anteposición, como norma, del masculino al femenino supone aceptar la preferencia de un género sobre otro. No existe ninguna justificación gramatical que explique el uso sistemático de la forma masculina delante de la femenina. Aunque siempre es preferible evitar los desdoblamientos (excepto cuando no haya otro modo de visibilizar a las mujeres), lo lógico es que si se producen, se introduzcan de forma alterna, para evitar consolidar la jerarquía sexual.
9. Denominación sexuada: Un problema de falta de simetría tiene que ver con la forma de mencionar a los varones, a los que se identifica por su cargo, oficio, profesión, etc. Sin embargo, las mujeres son identificadas antes por su sexo o por su dependencia de un varón (padre, marido, etc.) que por sus méritos o identidad propia

10. Aposiciones redundantes: Consiste en destacar la condición sexuada de las mujeres por encima de otras cualidades que son pertinentes al asunto.

4.2.- ESTRATEGIAS Y SOLUCIONES AL USO SEXISTA DEL LENGUAJE ADMINISTRATIVO

En este apartado realizamos una síntesis de la normativa aplicable, resaltando las estrategias y soluciones que se prevé en la misma, con el fin de que a continuación procedamos a detectar si los aspectos recopilados son tenidos en cuenta en la base documental que hemos tomado como objeto de estudio.

NORMATIVA, ESTRATEGIAS Y SOLUCIONES

- Resolución 14.1 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 24 reunión, apartado 1 del párrafo 2 (1987).

Se recomienda evitar, en lo posible, el empleo de términos que se refieren a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas a favor de la mujer.

- Resolución 109 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 25 reunión, párrafo 3 de la parte dispositiva 1989.

Se recomienda –además de lo anterior- promover su utilización por los estados miembros.

- Recomendación aprobada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa el 21 de febrero de 1990, sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje,

Desde que se reconoce, la existencia de obstáculos a la igualdad real entre hombres y mujeres, así como que el lenguaje es un instrumento esencial en la formación de la identidad social de los individuos. El Consejo de Europa propone tres medidas básicas:

1. Que los estados miembros incorporen iniciativas para promover un lenguaje no sexista, que tenga en cuenta la presencia y situación de las mujeres en la sociedad.
2. Promover, en textos jurídicos, educativos y de la administración pública, el uso de terminología armónica con el principio de igualdad entre sexos.
3. Fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de comunicación.

- Esta recomendación será incorporada en el Primer Plan para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, aprobado por el Consejo de Ministros en septiembre de 1987 con una vigencia de dos años.

El texto dice, específicamente: “Se incluirá, por ello, en el proceso de renovación del lenguaje administrativo que se está realizando, el control y eliminación, en su caso, de este tipo de discriminaciones en las circulares, impresos y formularios utilizados por la Administración”.

- Orden de 22 de marzo de 1995 del Ministerio de Educación y Ciencia por la que se adecua la denominación de los títulos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan.

- Orden de 24 de noviembre de 1992, conjunta de la Consejería de Gobernación y de la Consejería de Asuntos Sociales, sobre la eliminación del lenguaje sexista, en los textos y documentos administrativos., BOJA nº 126, 5 de diciembre de 1992.

“El lenguaje utilizado en las disposiciones y textos administrativos no contendrá discriminación alguna por motivo de sexo”

- Redacción de documentos abiertos y cerrados. Normas específicas de redacción.

Documentos cerrados. “La mención de puestos y cargos, así como la condición, carácter o calidad en la que los sujetos de sexo femenino intervienen en el procedimiento administrativo, se hará utilizando el género femenino”.

Documentos abiertos. “La mención de puestos y cargos, así como la condición, carácter o calidad de las personas que intervienen en el procedimiento administrativo, se formulará en femenino y masculino conjuntamente. Tratándose de un colectivo se utilizará la denominación que corresponde al mismo, si fuera posible”.

Requisitos de las ofertas de empleo y otras convocatorias.

“Las ofertas de empleo, relación de puestos de trabajo, convocatorias de concursos y oposiciones, convocatorias de becas y ayudas y cualquier cuestión relativa a la Función Pública así como la publicidad que de ellas se realice, se redactarán de tal forma que hombre y mujeres se encuentren reflejados sin ambigüedad”.

- Orden de 19 de febrero de 1993, conjunta de la Consejería de Presidencia y la Consejería de Asuntos Sociales, Acción Institucional, Normas para el cumplimiento del principio de no discriminación por razón de sexo en la información y divulgación de la Junta de Andalucía. BOJA 24 de 6 de marzo de 1993.

Directrices y criterios que favorezcan el respeto de la igualdad en las actividades de divulgación que emita la Junta de Andalucía.

“Las campañas de información y difusión de la Acción Institucional de la Junta de Andalucía no contendrán discriminación alguna por motivo de sexo y observarán el respeto debido a la dignidad y a la igualdad de las personas”

“Las campañas cuyo contenido se refiera a formación y/o trabajo harán referencia expresa a hombres y mujeres”.

- Recomendación 90 del Consejo de Instrucción e 16 de marzo de 2005 de la Comisión General de Viceconsejeros para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

El texto se apoya en la transversalidad de género que está implementando la Junta de Andalucía.

Reglas de redacción que desarrollan lo dispuesto Europa, adoptada en España por Consejo Ministerial en 1990.

La garantía del principio de igualdad se establece a través de la obligatoriedad de contemplar un uso no sexista de la lengua.

Reglas de uso de lenguaje no sexista y las normas de estilo.

Reglas para evitar el uso del masculino genérico

1.- Regla de Inversión:

“Para comprobar si un texto incurre en sexismo lingüístico se aplicará la regla de inversión, consistente en sustituir la palabra dudosa por su correspondiente de género opuesto. Si la frase resulta inadecuada, es que el enunciado primero es sexista, debiendo en consecuencia ser cambiado”.

2.- Reglas para evitar el uso del masculino genérico:

“El uso abusivo de dicha fórmula obstaculiza el pleno establecimiento de la igualdad entre hombres y mujeres. Puesto que el sistema lingüístico español ofrece posibilidades para evitar el sexismo en el lenguaje, se deberán utilizar dichos recursos lingüísticos, alternándolos de forma razonable y según contexto”.

3.- Reglas específicas en el supuesto de órganos de la administración:

1.- “Se citará el cargo en su correspondiente género femenino o masculino en función de la persona que en dicho momento lo esté desempeñando”

2.- “En todos los demás supuestos en los que se hace patente la vocación de permanencia de la norma, la designación se hará al órgano administrativo, conforme a lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley del Gobierno y Administración. Ello no obstante, deberá hacerse uso de la estrategia de la duplicación en los concretos supuesto de “Consejeros y Consejeras” y “Delegados y Delegadas”.

3.- “Cuando se proceda a la designación de miembros de órganos colegiados, se procurará el uso de construcciones metonímicas, evitando al tiempo que el artículo acompañe al cargo o representación, a los efectos de no designar sexo.

4.- Normas de estilo:

“Se evitará en lo posible la estrategia de la duplicación las dobles concordancias en artículos, sustantivos y adjetivos”.

“No obstante, en el caso de que sea imprescindible utilizar tales desdoblamientos, el orden de su utilización será indistinto”.

“No deberán ser utilizados signos de barras o arrobas para designar masculinos y femeninos”.

“En la elaboración de los Anteproyectos de Leyes, y los proyectos y borradores de Decretos serán de aplicación las siguientes reglas.

- Regla de inversión.
- Reglas para evitar el uso del masculino genérico.
- Reglas específicas en el supuesto de órganos de la Administración.
- Normas de estilo”.

Soluciones para eliminar el uso de masculinos genéricos (sustantivos, determinantes, pronombres):

1. Utilización de sustantivos genéricos o colectivos.

- Términos genéricos.
- Términos colectivos.

2. Utilización de perífrasis.

3. Omisión de las referencias directas al sujeto.

- Utilización de forma impersonal “se”.
- Utilización de infinitivos y gerundios.

4. Omisión o sustitución de pronombres y artículos.

- Omitir el artículo.
- Usar un pronombre.
- Sustituir por un determinante sin marca de género.

5. Utilización de construcciones metonímicas.

- Términos abstractos.

6. Utilización de aposiciones explicativas.

Síntesis de soluciones no sexistas según textos normativos de Andalucía:

1.- Eludir el masculino genérico siempre que sea posible.

Alternativas al masculino genérico:

- Sustituir relativos con determinantes (que + artículo) por la forma invariable quien o el género persona.

- Eludir el uso de indefinidos marcados /uno/s, alguno/s)

- Sustituir expresiones marcadas (del mismo/de los mismos) por un posesivo no marcado (su/s)

2.- Feminizar los términos. Procedimientos:

- Formas en or:ora./Formas en ero:era./Formas en ario:aria.

- Excepciones con algunos vocablos terminados en –ente. Será necesario usar el determinante como morfema de género.

- Utilizar el determinante como morfema de género cuando no son marcados (-ante, i-sta, -ta, -tra)

3.- Utilizar términos abstractos, genéricos, colectivos, perífrasis o metonimias.

Reformulación de enunciados:

- Uso de términos abstractos, genéricos o colectivos.

- Perífrasis.

- Metonimias.

4.- Omitir determinantes marcados:

Omisión de determinantes y pronombres marcados:

- Eludirlos delante de sustantivos de forma única.

- Sustituirlos por otros sin marca de género.

- Reemplazar pronombres marcados por otros sin marca de género.

- Eludir el sujeto mediante el uso de la forma se o la utilización de otras formas verbales.

5.- Optar por la simetría en el tratamiento:

Simetría en el tratamiento

- Tratamientos simétricos entre mujeres y varones (sin aludir al estado civil).

- Alternar el orden de masculino y femenino.

- En enumeraciones, concordar con el último término o sustituir por genéricos o abstractos.

6.- Incorporar estrategias de legibilidad.

7.- Recurrir a fórmulas de desdoblamiento.

Desdoblamientos:

Utilización de la fórmula establecida, alternando el orden. La concordancia se hará con el último término.

- Introducción de aposiciones explicativas para visibilizar ambos géneros.

- Las barras se emplearán únicamente en formularios o encabezados, alternando ambos sexos.

- Usos de formularios sin barras.

5.- PLANTEAMIENTO Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO

5.1.- Tipos de variables de Estudio

Respecto a la normativa académica, se ha tomado aquella disponible en la página web de la Universidad de Sevilla, y una vez revisada se ha realizado un diagnóstico del grado de cumplimiento del decálogo elaborado por la Junta de Andalucía para la consideración de un lenguaje con perspectiva de género.

En cuanto a los programas y proyectos docentes, en la medida de que pueden ser programas comunes de materia, o proyectos docentes, pueden darse las siguientes circunstancias, programas realizados por una sola persona (sexo hombre o mujer) o grupo de personas, bien del mismo sexo (hombre-hombre, mujer-mujer) o distinto sexo (hombres o mujeres). Estas circunstancias definen a la variable 1.

En segundo lugar se procede a analizar el texto libre en cuya redacción la persona o grupo de personas responsables de la redacción pueden optar hacer un uso adecuado o no desde la perspectiva de género. Se traduce en una variable discriminatoria, variable 2.

Teniendo en cuenta que en el texto libre no existe una limitación mínima ni máxima de número de palabras que debe utilizar el profesorado para la redacción del programa, y que las que utilice

dependerá de su estilo en el discurso, se considera adecuado el contabilizar el número de palabras en las que el sujeto puede optar a hacer un uso desde la perspectiva de género, así como el número de veces que sí hace un uso adecuado, y el número de veces que no lo hace. Esta información se controla con las variables 3, 4 y 5.

A la vista de la Aplicación Informática Álgidus genera un informe con campos fijos en las aparecen palabras de manera invariable, se considera también conveniente analizar el número de palabras en las que los responsables del diseño de la Aplicación Informática pudieran optar si hacer un uso del lenguaje con la perspectiva de género, así como el número de veces que sí se hace un uso adecuado, así como el número de veces que no se hace. Esta información se controla con las variables 6, 7 y 8.

En cuanto a los programas y proyectos docentes tras una revisión de los documentos se ha elaborado las siguientes variables para analizarlos:

| Variable | Descripción |
|----------|--|
| V1: | 0 (desconocido, al tratarse de programa de asignatura), 1 individual (hombre), 2 individual (mujer), grupal 3 (hombre- hombre), 4 (mujer-mujer) Y 5 (mixto: hombre/s y mujer/es) |
| V2: | perspectiva de género 1 (sí) 2 (no) |
| V3: | Número de veces que aparecen palabras/ indicadores de uso con perspectiva de género en el texto elaborado por el profesorado. |
| V4: | número de veces que se usa el lenguaje con perspectiva de género en el texto elaborado por el profesorado: sí |
| V5: | número de veces que no se hace un uso del lenguaje con perspectiva de género en el texto elaborado por el profesorado: no |
| V6: | número de veces que aparecen palabras/ indicadores de uso con perspectiva de género en el texto de la Aplicación Informática Álgidus. |
| V7: | número de veces que se usa el lenguaje con perspectiva de género en el texto de la Aplicación Informática Álgidus: sí |
| V8: | número de veces que no se hace un uso del lenguaje con perspectiva de género en el texto de la Aplicación Informática Álgidus: no. |

5.2.2 Tipos de datos

Datos documentales: Normativa Académica de la Universidad de Sevilla y programas y/o proyectos correspondientes al Grado de Turismo de la Universidad de Sevilla que han sido elaborados a través de la Aplicación Universitaria Álgidus. Los datos están disponibles en la página Web de la Universidad.

6.- ANÁLISIS DE DATOS

6.1.- Normativa Académica

El análisis se realiza mediante una revisión descriptiva. Tomando como referencia el *Decálogo* recogido en la Guía de Estilo elaborada por la Junta de Andalucía, analizamos si se hace un uso del lenguaje con perspectiva de género.

| DECÁLOGO DEL USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA | |
|---|---|
| 1 | Corregir el enfoque androcéntrico de las expresiones, buscando un lenguaje igualitario. Un lenguaje no excluyente permite crear referentes femeninos porque visibiliza a las mujeres, nombra correctamente a varones y mujeres, rompe estereotipos y neutraliza los prejuicios sexistas que afectan a unos y a otras. |
| 2 | Es compatible el uso de las normas gramaticales y estilísticas con el uso no sexista de la lengua. |
| 3 | Evitar el uso de tratamientos de cortesía innecesarios. En el caso de incluirlos, se utilizarán los siguientes: “don y señor” para varones y “doña y señora” para mujeres. Nunca se emplearán nombramientos que impliquen relaciones de dependencia o subordinación. |
| 4 | El uso innecesario o abusivo del masculino genérico es un obstáculo a la igualdad real entre hombres y mujeres porque oculta a las mujeres y produce ambigüedad. Se evitará su utilización en textos y documentos. |
| 5 | Para sustituir el masculino genérico se emplearán términos genéricos colectivos, abstractos o vocablos no marcados, perífrasis o metonimias. Cuando se produce ambigüedad, se puede omitir la referencia directa o bien utilizar infinitos o pronombres. |
| 6 | Se utilizarán, siempre que sea posible, las denominaciones de cargos, profesionales y titulaciones en femenino, mediante el morfema de género y/o el artículo. Cuando su uso se haga en plural, se evitará la utilización del genérico masculino. |
| 7 | En los casos en los que el texto se refiera a quien posee la titularidad de una entidad, área o institución, el lenguaje se adecuará al masculino o al femenino en función de si se trata de un hombre o una mujer. Es importante recordar que el español tiene marca de género por lo que los cargos ocupados por mujeres deben recogerse en femenino. |
| 8 | Los documentos administrativos deben dirigirse a la ciudadanía con fórmulas que nombran específicamente a las mujeres cuando se conoce su sexo. Cuando se desconoce quien será la persona destinataria, se usarán fórmulas que engloben a ambos sexos, evitando el uso del masculino genérico. |
| 9 | El uso de dobles mediante barras queda limitado a los formularios de carácter abierto y a determinados encabezamientos, no utilizándose en ningún caso en otro tipo de redactados. |
| 10 | No podrá utilizarse, en ningún momento, la arroba @, porque no es un signo lingüístico, y no permite su lectura. |

Tomando como referencia el aspecto consignado como cinco y seis en el Decálogo de referencia, se ha realizado una revisión de la normativa académica visibilizando a modo de ejemplo el articulado que contraviene el aspecto a tener en cuenta para un uso no sexista del lenguaje.

A continuación se detalla la normativa analizada, señalando como muestra algún articulado donde se detecta si se hace un uso con perspectiva de género del lenguaje, considerando los aspectos 5 y 6 del Decálogo como indicadores para el análisis.

| NORMATIVA ACADÉMICA UNIVERSIDAD SEVILLA | ARTICULADO |
|--|--|
| <p>Estatuto de la Universidad de Sevilla Decreto 324/2003, de 25 de noviembre Decreto 348/2004, de 25 de mayo</p> | <p><i>Artículo Tercero. Modificación del apartado 1 de artículo 88 del Estatuto de la Universidad de Sevilla.</i></p> <p><i>Se modifica el apartado 1 del artículo 88 del Estatuto de la Universidad de Sevilla, relativo al Procedimiento de selección para profesores contratados doctores, que queda redactado de la forma siguiente:</i></p> <p><i>“1. Los concursos públicos para la selección de profesores contratados doctores en la modalidad...”</i></p> |
| <p>Modelo de Reglamento de funcionamiento del Consejo de Departamento. Acuerdo C.G 18/02/2005</p> | <p><i>Artículo 12. El Director.</i></p> <p><i>El Director del Departamento ostenta la representación del Departamento y ejerce las funciones de dirección y gestión de éste. Será nombrado por el Rector, previa elección por el Consejo de Departamento en sesión celebrada al efecto.</i></p> <p><i>La elección deberá recaer en un profesor doctor perteneciente a los cuerpos docentes universitarios, miembro del Departamento. Dicha elección requerirá mayoría absoluta en primera votación y, de no lograrse ésta, mayoría simple en la segunda. En la segunda vuelta sólo serán candidatos los dos más votados en la primera.</i></p> |
| <p>Normativa de exámenes, evaluaciones y calificación de asignaturas. Acuerdo C.G 29/09/09</p> | <p><i>Artículo 9. Derecho a optar entre los sistemas de evaluación.</i></p> <p><i>3.-En otras circunstancias, el ejercicio de este derecho será solicitado mediante escrito dirigido al Director o Director del Centro, que remitirá copia al Director del Departamento, en el plazo máximo de un mes desde el comienzo de las clases de la asignatura.</i></p> |
| <p>Normas de Matrícula en Licenciaturas, Diplomaturas, Arquitectura, Arquitectura Técnica, Ingenierías, Ingenierías Técnicas y Maestros. Acuerdo 2 C/CU de 19/05/10</p> | <p><i>Artículo 4. Beneficiarios del Título de Familia Numerosa:</i></p> <p><i>8. Huérfanos de funcionarios civiles o militares fallecidos en servicio activo, que sean solteros menores de 25 años y dependientes económicamente del cónyuge superviviente.</i></p> |

| | |
|---|--|
| Resolución Rectoral por la que se regula la Admisión a los Títulos de Grado de la Universidad de Sevilla de los estudiantes que han iniciado anteriormente estudios universitarios de fecha 16/06/2010 | <i>Disposición adicional Primera. Traslados forzosos.</i> |
| | <i>Traslado laboral del solicitante o del cabeza de familia, encontrándose dado de alta en la Seguridad Social por contrato de trabajo con anterioridad al 31 de marzo del año en curso.</i> |
| Normas de matriculación para Grados y Máster Universitario. Acuerdo 2 C/CU de 19/05/10 | <i>Artículo 21. Solicitudes de reconocimiento de créditos</i> |
| | <i>1.- Contra las resoluciones del Decano o Director del Centro se podrá interponer recurso de Alzada ante el Rector.</i> |

6.2.- Programas y/o proyectos docentes

A continuación se analizan 37 programas y/o proyectos docentes correspondientes a materias de los cursos primero y segundo del Grado de Turismo de la Facultad de Turismo y Finanzas de la Universidad de Sevilla del curso 2010/11, El motivo de elegir esta base documental se justifica porque se trata de documentos generados en un nuevo título de Grado durante el curso 2010/11, con posterioridad a la entrada en vigor de la normativa vigente respecto a un uso no sexista del lenguaje. La justificación de que no coincida con el número de materias que componen los cursos de primero y segundo de la titulación se debe a que sólo se han podido analizar aquellos documentos disponibles en la página web en el momento de la recogida de la muestra, siendo en algunos casos el programa común de la materia y en otros el programa y los proyectos docentes.

| Curso | Asignatura | Código | Créditos | Tipo | Departamento |
|-------|---|---------|----------|------------------|--|
| 1 | <u>Economía I</u> | 1790001 | 6 | Formación Básica | <u>ANÁLISIS ECONÓMICO Y ECONOMÍA POLÍTICA</u> |
| 1 | <u>Economía II</u> | 1790002 | 6 | Formación Básica | <u>ANÁLISIS ECONÓMICO Y ECONOMÍA POLÍTICA</u> |
| 1 | <u>El Turismo en el Mundo Actual</u> | 1790003 | 6 | Formación Básica | <u>GEOGRAFÍA FÍSICA Y ANÁLISIS GEOGRÁFICO REGIONAL</u> |
| 1 | <u>Empresas y Organizaciones Turísticas</u> | 1790004 | 6 | Formación Básica | <u>ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y COMERCIALIZACIÓN E</u> |

| | | | | | |
|---|--|---------|---|------------------|--|
| | | | | | <u>INVESTIGACIÓN DE MERCADOS (MARKETING)</u> |
| 1 | <u>Fundamentos de Contabilidad</u> | 1790005 | 6 | Formación Básica | <u>CONTABILIDAD Y ECONOMÍA FINANCIERA</u> |
| 1 | <u>Introducción a las Finanzas</u> | 1790006 | 6 | Obligatoria | <u>ECONOMÍA FINANCIERA Y DIRECCIÓN DE OPERACIONES</u> |
| 1 | <u>Marketing Turístico</u> | 1790007 | 6 | Obligatoria | <u>ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y COMERCIALIZACIÓN E INVESTIGACIÓN DE MERCADOS (MARKETING)</u> |
| 1 | <u>Patrimonio Cultural Etnológico</u> | 1790008 | 6 | Obligatoria | <u>ANTROPOLOGÍA SOCIAL</u> |
| 1 | <u>Patrimonio Cultural Histórico y Artístico</u> | 1790009 | 6 | Obligatoria | <u>HISTORIA DEL ARTE</u> |
| 1 | <u>Tipologías de Espacios Turísticos</u> | 1790010 | 6 | Formación Básica | <u>GEOGRAFÍA HUMANA</u> |
| 2 | <u>Alemán Turístico I</u> | 1790011 | 6 | Obligatoria | <u>FILOLOGÍA ALEMANA</u> |
| 2 | <u>Contabilidad para la Gestión en el Sector Turístico</u> | 1790012 | 6 | Obligatoria | <u>CONTABILIDAD Y ECONOMÍA FINANCIERA</u> |
| 2 | <u>Derecho Privado del Empresario Turístico</u> | 1790013 | 6 | Formación Básica | <u>DERECHO MERCANTIL</u> |
| 2 | <u>Dirección de Operaciones en Organizaciones</u> | 1790014 | 6 | Obligatoria | <u>ECONOMÍA FINANCIERA Y</u> |

| | | | | | |
|---|--|---------|---|------------------|--|
| | <u>Turísticas I</u> | | | | <u>DIRECCIÓN DE OPERACIONES</u> |
| 2 | <u>Dirección y Organización de Empresas Turísticas</u> | 1790015 | 6 | Formación Básica | <u>ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y COMERCIALIZACIÓN E INVESTIGACIÓN DE MERCADOS (MARKETING)</u> |
| 2 | <u>Estadística</u> | 1790016 | 6 | Formación Básica | <u>ECONOMÍA APLICADA I</u> |
| 2 | <u>Estructura de Mercados</u> | 1790017 | 6 | Obligatoria | <u>ECONOMÍA APLICADA I</u> |
| 2 | <u>Francés Turístico I</u> | 1790018 | 6 | Obligatoria | <u>FILOLOGÍA FRANCESA</u> |
| 2 | <u>Inglés I para Turismo</u> | 1790019 | 6 | Obligatoria | <u>FILOLOGÍA INGLESA (LENGUA INGLESA)</u> |
| 2 | <u>Introducción al Derecho del Turismo</u> | 1790020 | 6 | Formación Básica | <u>DERECHO ADMINISTRATIVO Y DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO Y RELACIONES INTERNACIONALES</u> |
| 2 | <u>Territorio, Turismo y Desarrollo Sostenible</u> | 1790021 | 6 | Obligatoria | <u>GEOGRAFÍA FÍSICA Y ANÁLISIS GEOGRÁFICO REGIONAL</u> |

En la tabla que se detalla se recogen los resultados de los documentos analizados.

| Nº muestra | Variable 1 | Variable 2 | Variable 3 | Variable 4 | Variable 5 | Variable 6 | Variable 7 | Variable 8 |
|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 1 | 4 | 2 | 15 | 1 | 14 | 14 | 7 | 7 |
| 2 | 4 | 2 | 13 | 1 | 12 | 14 | 5 | 9 |
| 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 9 | 3 | 6 |
| 4 | 0 | 2 | 21 | 0 | 21 | 2 | 0 | 2 |
| 5 | 5 | 2 | 53 | 1 | 52 | 8 | 3 | 5 |
| 6 | 1 | 2 | 55 | 1 | 54 | 8 | 4 | 4 |
| 7 | 2 | 2 | 52 | 0 | 52 | 7 | 3 | 4 |
| 8 | 1 | 2 | 56 | 1 | 55 | 8 | 3 | 5 |
| 9 | 2 | 2 | 51 | 1 | 50 | 8 | 4 | 4 |
| 10 | 1 | 2 | 3 | 12 | 1 | 14 | 10 | 4 |
| 11 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 14 | 9 | 5 |
| 12 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 14 | 10 | 4 |
| 13 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 14 | 9 | 5 |
| 14 | 1 | 2 | 50 | 13 | 37 | 15 | 8 | 7 |
| 15 | 5 | 2 | 50 | 0 | 50 | 16 | 8 | 8 |
| 16 | 2 | 2 | 24 | 0 | 24 | 23 | 5 | 18 |
| 17 | 1 | 2 | 29 | 1 | 28 | 22 | 4 | 18 |
| 18 | 2 | 2 | 30 | 1 | 29 | 23 | 5 | 18 |
| 19 | 1 | 2 | 30 | 4 | 26 | 23 | 6 | 17 |
| 20 | 1 | 2 | 30 | 4 | 26 | 18 | 1 | 17 |
| 21 | 1 | 2 | 7 | 5 | 2 | 15 | 9 | 6 |
| 22 | 1 | 2 | 7 | 6 | 1 | 13 | 3 | 10 |
| 23 | 1 | 2 | 4 | 0 | 4 | 7 | 7 | 0 |
| 24 | 2 | 2 | 6 | 1 | 5 | 7 | 2 | 5 |
| 25 | 0 | 2 | 8 | 2 | 6 | 12 | 3 | 9 |
| 26 | 0 | 2 | 4 | 0 | 4 | 2 | 0 | 2 |
| 27 | 5 | 2 | 55 | 1 | 54 | 9 | 6 | 3 |
| 28 | 1 | 2 | 55 | 9 | 46 | 7 | 2 | 5 |
| 29 | 2 | 2 | 57 | 3 | 54 | 7 | 4 | 3 |
| 30 | 1 | 2 | 57 | 9 | 48 | 7 | 4 | 3 |
| 31 | 1 | 2 | 26 | 6 | 20 | 1 | 1 | 0 |
| 32 | 2 | 2 | 32 | 1 | 31 | 24 | 6 | 18 |
| 33 | 0 | 2 | 13 | 0 | 13 | 2 | 1 | 1 |
| 34 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 35 | 0 | 2 | 4 | 0 | 4 | 12 | 3 | 10 |
| 36 | 0 | 2 | 6 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 37 | 0 | 2 | 3 | 0 | 3 | 1 | 0 | 1 |

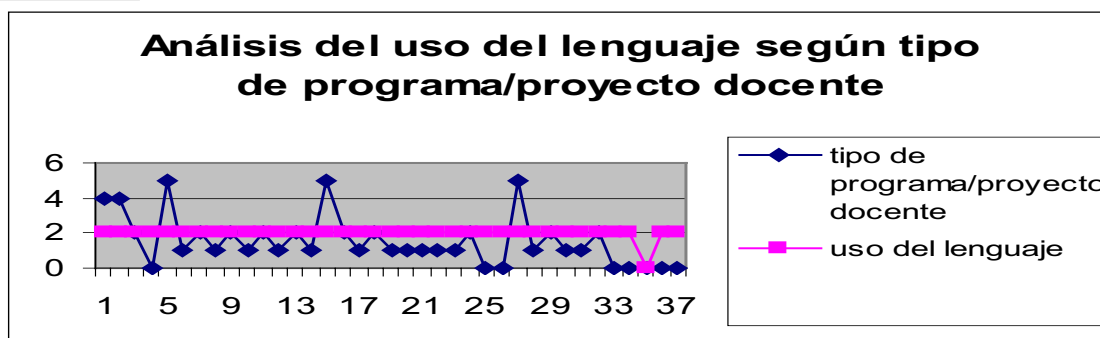
Del análisis de las variables 1 y 2, de los 37 documentos (programas y proyectos docentes) se desprenden las siguientes consideraciones:

| Variable | Descripción |
|----------|--|
| V1: | 0 (desconocido, al tratarse de programa de asignatura), 1 individual (hombre), 2 individual (mujer), grupal 3 (hombre- hombre), 4 (mujer-mujer) Y 5 (mixto: hombre/s y mujer/es) |
| V2: | perspectiva de género 1 (sí) 2 (no) |

- Existen 8 documentos que al tratarse de programas comunes se desconoce el género.
- De los documentos individuales, 14 están elaborados por hombres y 12 por mujeres.
- No existe ningún documento grupal de hombres, habiéndose analizados 2 documentos grupales elaborados por mujeres, frente a 3 documentos mixtos analizados.

Por lo que se puede concluir que con independencia del tipo de documento; 1 individual (hombre), 2 individual (mujer), grupal 3 (hombre- hombre), 4 (mujer-mujer) y 5 (mixto: hombre/s y mujer/es) con carácter general no se hace un uso del lenguaje con perspectiva de género como puede comprobarse en el gráfico número 1.

Gráfico nº 1

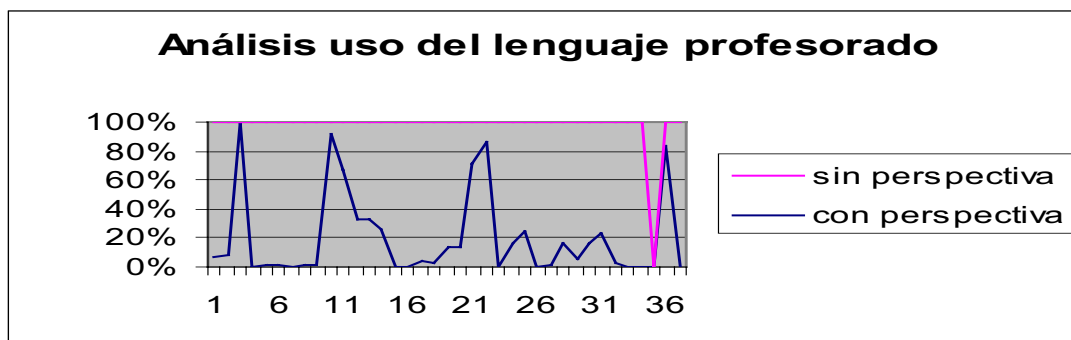


Del análisis de las variables 3, 4 y 5, se desprenden los siguientes datos:

| | |
|-----|---|
| V3: | Número de veces que aparecen palabras/ indicadores de uso con perspectiva de género en el texto elaborado por el profesorado. |
| V4: | Número de veces que se usa el lenguaje con perspectiva de género en el texto elaborado por el profesorado: sí |
| V5: | Número de veces que no se hace un uso del lenguaje con perspectiva de género en el texto elaborado por el profesorado: no |

- A partir de la Guía de Estilo de referencia, se han detectado en el texto elaborado por el profesorado, 917 indicadores en los que podía optar en hacer un uso o no sexista del lenguaje, habiendo hecho un uso con perspectiva de género en 94 ocasiones frente a 833 ocasiones en las que no. A modo de conclusión dichos datos quedan recogidos en el gráfico nº 2.

Gráfico nº 2

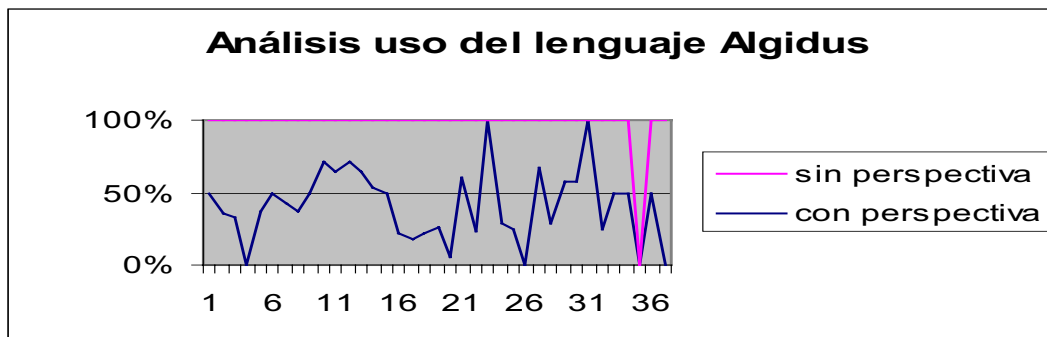


Si nos centramos en las variables:

| | |
|-----|---|
| V6: | Número de veces que aparecen palabras/ indicadores de uso con perspectiva de género en el texto de la Aplicación Informática Álgidus. |
| V7: | Número de veces que se usa el lenguaje con perspectiva de género en el texto de la Aplicación Informática Álgidus: sí |
| V8: | Número de veces que no se hace un uso del lenguaje con perspectiva de género en el texto de la Aplicación Informática Álgidus: no. |

De los 404 indicadores analizados en el texto diseñado por la Aplicación Informática Álgidus, en 160 ocasiones se hace un uso del lenguaje no sexista, frente a las 245 ocasiones que no se hace, como puede comprobarse en el tercer gráfico.

Gráfico nº 3



7.- PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

A la vista de los resultados obtenidos; de un lado, con carácter general no se detecta un uso del lenguaje con perspectiva de género en la normativa académica de la Universidad; y por otro lado, respecto a los documentos generados, de manera escasa se usa un lenguaje con perspectiva de género. Al objeto de intentar mejorar el uso del lenguaje en esta institución se formulan las siguientes propuestas:

- Diseñar un documento en el que se expongan los mecanismos de los que dispone nuestra lengua para evitar la discriminación de la mujer en el lenguaje administrativo.
- Revisar la normativa, los impresos, formularios de la Universidad de Sevilla para adecuarlos a las normas de lenguaje no sexista.

- Realizar acciones formativas dirigidas a toda la comunidad universitaria sobre la normativa vigente para un uso del lenguaje no sexista, así como formación en estrategias de uso del lenguaje con perspectiva de género.

8.- DOCUMENTO PROPUESTO

Tomando como modelo la Guía de la Junta de Andalucía, a continuación se propone un documento para uso del lenguaje con perspectiva de género en el seno de la Universidad de Sevilla.

USO DE GENÉRICOS REALES

Se trata de nombres, que en su forma femenina o masculina, designan de forma real a mujeres y a hombres.

| <u>Expresión sexista</u> | <u>Expresión no sexista</u> |
|--------------------------|-----------------------------|
| Los profesores | El Profesorado |
| Los Alumnos | El Alumnado |
| Alumnos internos | El Alumnado Interno |

USO DE NOMBRES ABSTRACTOS DE ACCIONES O CUALIDADES

Los nombres abstractos pueden tener dos acepciones; por ejemplo tutoría puede referirse a la acción tutorial o a las personas que ejercen dicha actividad. Pero en algunos casos, se puede poner estos nombres para generalizar. Puede ser práctico hacer referencia al cargo que ostenta, profesión.

| <u>Expresión sexista</u> | <u>Expresión no sexista</u> |
|--------------------------|-----------------------------|
| Coordinador | Coordinación |
| Director | Dirección |
| Inspector | Inspección |
| Vicerrector | Vicerrectorado |
| Vicedecano | Vicedecanato |
| Tutor | Tutoría |
| Jefe | Jefatura |
| Diplomado | Diplomatura |

Anteponer la palabra “persona” a la expresión sexista. Se pone la palabra “persona” delante de la particularidad evitando así un trato sexista o discriminatorio.

| <u>Expresión sexista</u> | <u>Expresión no sexista</u> |
|--------------------------|-----------------------------------|
| Solicitante | Persona solicitante |
| Los interesados | Las personas interesadas |
| Los becarios | Las personas solicitantes de beca |

USO DE LOS DOS GÉNEROS GRAMATICALES

No duplicamos por el hecho de utilizar masculino y femenino pues duplicar es hacer una copia de otra. En el caso de aparecer con artículo, éste deberá también ponerse en su género correcto.

| <u>Expresión sexista</u> | <u>Expresión no sexista</u> |
|--------------------------|------------------------------------|
| Asistentes Honorarios | Asistentes y Asistentas Honorarios |
| Profesores Honorarios | Profesores y Profesoras Honorarios |
| Profesores Eméritos | Profesores y Profesoras Eméritos |
| Adjudicatarios | Adjudicatarios y adjudicatarias |

En los casos en que se crea necesario acompañar el sustantivo por un artículo, debe tenerse en cuenta que éste ha de aparecer también las formas femenina y masculina.

| <u>Expresión sexista</u> | <u>Expresión no sexista</u> |
|-----------------------------------|--|
| Los Asistentes Honorarios | Los Asistentes y las Asistentas Honorarios |
| Los Profesores Honorarios | Los Profesores y las Profesoras Honorarios |
| Los Profesores Eméritos | Los Profesores y las Profesoras Eméritos |
| Los Adjudicatarios ANCHAR COLUMNA | Los adjudicatarios y las adjudicatarias |

Los nombres con género común no se duplican, aunque si deben de aparecer en las formas femenina y masculina los artículos que le acompañan:

| <u>Expresión sexista</u> | <u>Expresión no sexista</u> |
|--------------------------|-----------------------------|
| El solicitante | El/La solicitante |

Debemos recurrir a fórmulas de desdoblamiento sólo cuando no encontremos otro recurso.

OMITIR LOS DETERMINANTES Y PRONOMBRES CON MARCA DE GÉNERO

El uso de determinantes y pronombres con marca de género obliga a emplear sustantivos de género masculino y femenino.

| <u>Expresión sexista</u> | <u>Expresión no sexista</u> |
|---|--|
| Los funcionarios y contratados asistieron a | Funcionariado y personal contratado asistieron a |

SUSTITUIR LOS DETERMINANTES POR OTROS SIN MARCA DE GÉNERO

| <u>Expresión sexista</u> | <u>Expresión no sexista</u> |
|--------------------------|-----------------------------|
| Los solicitantes deben | Cada solicitante debe |

RECURRIR A PRONOMBRES SIN MARCA DE GÉNERO

| <u>Expresión sexista</u> | <u>Expresión no sexista</u> |
|--------------------------|-----------------------------|
| Los que concurren debe | Quienes concurren deben |

ELUDIR EL SUJETO, SUSTITUYÉNDOLO POR ESTRUCTURA CON “SE”

| <u>Expresión sexista</u> | <u>Expresión no sexista</u> |
|---|---|
| El solicitante deberá cumplimentar el impreso COLUMNA | Se cumplimentará el impreso Cumplimentará el impreso A cumplimentar |

USO DE BARRAS

Estas son muy utilizadas en la administración por ejemplo CIF/DNI. Su finalidad es ahorrar espacio en el documento administrativo, pero hay que tener en cuenta que no debe utilizarse en un texto amplio para el que están más indicadas las propuestas anteriores.

En algunos documentos administrativos se observa el intento de evitar el uso sexista del lenguaje mediante el recurso de las barras. Sin embargo, al utilizar artículos precediendo el nombre, éstos también deben aparecer en forma de barras para garantizar la concordancia gramatical.

| <u>Expresión sexista</u> | <u>Expresión no sexista</u> |
|--------------------------|-----------------------------|
| Don | D./Dña. |
| Alumno | Alumno/a |
| Candidato | Candidato/a |
| Profesor | Profesor/a |

En los casos de sustantivos cuyo morfema de género es el artículo se incluirán las dos formas del artículo

| <u>Expresión sexista</u> | <u>Expresión no sexista</u> |
|--------------------------|-----------------------------|
| El representante | El/la representante |
| Los componentes | Los/as componentes |

USO DE PRONOMBRES

Conviene evitar el uso de “el, los, aquellos” seguidos del relativo, para ello se puede utilizar quien o quienes.

| <u>Expresión sexista</u> | <u>Expresión no sexista</u> |
|-------------------------------|-----------------------------------|
| Será el juez el que determine | Quien juzgue será quien determine |

USO DEL SÍMBOLO @

La @ no es un signo lingüístico, por lo que su uso no es recomendable, aunque es utilizado en muchas ocasiones.

PARTICULARIDADES DEL LENGUAJE ADMINISTRATIVO

Las personas que ocupan cargo pueden ser hombres o mujeres; sin embargo, seguimos utilizando el masculino para designar dichos cargos. Igual ocurre con las jefaturas de servicio que suelen aparecer en la forma masculina.

El Vicerrector
Fdo.:....

La Vicerrectora

En el caso anterior estamos aludiendo a un error gramatical de concordancia. Ante estas situaciones pueden haber varias opciones:

- 1.- Utilizar nombres genéricos para nombrar los cargos públicos en los documentos públicos, sobre todo teniendo en cuenta la movilidad de los mismos.
- 2.- Puede darse el caso que por razones administrativas sea inadecuado este uso genérico, pasaríamos entonces a los especificados anteriormente utilizando nombres abstractos,

dobles formas, barras, etc... Si se trata de tarjetas de visita se pondrá el cargo en femenino o masculino, como corresponda; si es una convocatoria se usarán los dos términos; si se trata de una circular para las jefaturas de servicio se optará bien por el genérico, bien por las dos formas.

Tanto el uso de nombres abstractos como las dobles formas pueden ser muy convenientes para documentos abiertos: instancias, impresos de solicitud, formularios u otros. Puede darse el caso que por razones administrativas sea inadecuado este uso genérico, pasaríamos entonces a los especificados anteriormente utilizando nombres abstractos, dobles formas, barras, etc... Si se trata de tarjetas de visita se pondrá el cargo en femenino o masculino, como corresponda; si es una convocatoria se usarán los dos términos; si se trata de una circular para las jefaturas de servicio se optará bien por el genérico, bien por las dos formas.

Tanto el uso de nombres abstractos como las dobles formas pueden ser muy convenientes para documentos abiertos: instancias, impresos de solicitud, formularios u otros.

| <u>Expresión sexista</u> | <u>Expresión no sexista</u> |
|--------------------------|-----------------------------|
| Director | Dirección |
| Secretario | Secretaría |

REDACCIÓN AD HOC DE LOS DOCUMENTOS

Hay que saber si la persona responsable del cargo público se requiere hacer referencia en el documento a elaborar es una mujer o un varón. Esta propuesta está muy indicada para los documentos cerrados; es decir, aquéllos redactados para casos concretos, como pueden ser cartas, notificaciones, y otros documentos concretos.

Debe prestarse especial atención a la antefirma, ya que en algunos documentos administrativos se observa que la antefirma no se corresponde con el sexo de la persona que firma a continuación.

| <u>Expresión sexista</u> | <u>Expresión no sexista</u> |
|--------------------------|--|
| El funcionario | La funcionara o el funcionario (dobles formas) |
| Inspector docente | La Inspección docente (nombre abstracto) |
| El coordinador | Coordinación (nombre abstracto) |

CARRERAS, PROFESIONES, OFICIOS Y TITULACIONES

En los escritos de la administración, las titulaciones y profesiones parecen, mayoritariamente, marcadas de manera sexista. Tratando de evitar esta discriminación se aprobó la Orden de 22 de marzo de 1995 del Ministerio de Educación y Ciencia que adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan.

1.- Títulos previstos en la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre de Ordenación General del Sistema Educativo

| <u>Anterior</u> | <u>Actual</u> |
|----------------------------------|----------------------------------|
| Graduado en Educación Secundaria | Graduada en Educación Secundaria |
| Técnico | Técnica |
| Técnico Superior | Técnica Superior |
| Bachiller | Bachiller |

2.- Títulos Universitarios

| <u>Anterior</u> | <u>Actual</u> |
|--|--|
| Diplomado, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico | Diplomada, Ingeniera Técnica, Arquitecta Técnica |
| Graduado Social Diplomado | Graduada Social Diplomada |
| Maestro | Maestra |
| Doctor Ingeniero | Doctora Ingeniera |

3.- Título Posgrado Profesor Especializado

| <u>Anterior</u> | <u>Actual</u> |
|------------------------|-------------------------|
| Profesor Especializado | Profesora Especializada |
| Médico Especialista | Médica Especialista |
| Enfermero Especialista | Enfermera Especialista |

3.- Títulos Deportivos Técnico Deportivo Elemental

| <u>Anterior</u> | <u>Actual</u> |
|-----------------------------|-----------------------------|
| Técnico Deportivo Elemental | Técnica Deportiva Elemental |
| Técnico Deportivo de Base | Técnica Deportiva de base |
| Técnico Deportivo Superior | Técnica Deportiva Superior |

9.- CONCLUSIONES

Una vez analizado el uso del lenguaje en la Normativa Académica de la Universidad de Sevilla y en los proyectos y/o programas docentes correspondientes a materias del Grado de Turismo de la Facultad de Turismo y Finanzas de esta Universidad, según los indicadores elaborados conforme a los aspectos contemplados en la Guía de la Junta de Andalucía donde de manera sistemática se recogen criterios necesarios para hacer un uso no sexista del mismo, se concluye que no se hace un uso del lenguaje con perspectiva de género.

Teniendo en el grado de compromiso de la Unidad de Igualdad con respecto a que el principio de igualdad se incorpore de manera transversal en esta Institución y dada la importancia del uso del lenguaje, se puede considerar conveniente realizar actuaciones en este tema tanto con carácter divulgativo como formativo, lo que repercutirá en alcanzar los objetivos establecidos dentro de las líneas estratégicas del I Plan de Igualdad y por tanto del Plan Estratégico de la Universidad de Sevilla.

BIBLIOGRAFÍA

- Guía para la Aplicación práctica del contenido de los textos normativos (Manual de lenguaje no sexista de la Junta de Andalucía).
<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/sites/default/files/documentos/107.pdf>
- I Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla de 16 de junio de 2009.
- Instrucción de 16 de marzo de 2005, la Junta de Andalucía para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.
- Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Orden de 19 de febrero de 1993, conjunta de la Consejería de Presidencia y la Consejería de Asuntos Sociales. Normas para el cumplimiento del principio de no discriminación por razón de sexo en la información y divulgación de la Junta de Andalucía (publicada en el BOJA número 24, de 6 de marzo de 1993).
- Orden de 22 de marzo de 1995 del Ministerio de Educación y Ciencia por la que se adecua la denominación de los títulos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan.
- Orden de 24 de noviembre de 1992, conjunta de la Consejería de Gobernación y la Consejería de Asuntos Sociales, sobre la Eliminación del lenguaje sexista, en los textos y documentos administrativos (publicado en el BOJA número 126, de 5 de diciembre de 1992).
- Plan Estratégico de la Universidad de Sevilla aprobado en Consejo de Gobierno de 17 de junio de 2008.
- Portal Institucional Universidad de Sevilla. <http://www.us.es/acerca/normativa/index.html>
- Página Web de la Facultad de Turismo y Finanzas de la Universidad de Sevilla. http://www.us.es/estudios/grados/plan_179
- Recomendación aprobada por el Comité de Ministros del Consejo de Europa el 21 de febrero de 1990, sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje.
- Recomendación de 21 de febrero de 1990 será incorporada en el Primer Plan para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, aprobado por el Consejo de Ministros en septiembre de 1987.
- Resolución 109 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 25 reunión, párrafo 3. 1989.
- Resolución 14.1 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 24 reunión, apartado 1 del párrafo 2. 1987.