



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

**EL USO DEL LENGUAJE
SEXISTA EN LAS
ADMINISTRACIONES
PÚBLICAS**

Alumna: Laura Cubillas Rodrigo

Julio, 2014



El uso del lenguaje sexista en las administraciones públicas.

Grado en Gestión y Administración Pública

Curso 2013-2014

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. MARCO TEÓRICO.....	10
2.1. Género y sexo: diferencia conceptual.....	11
2.1.1. Sexismo.....	13
3. IDENTIDAD. UNA APROXIMACIÓN TERMINOLÓGICA.....	16
3.1. La identidad de género desde la teoría sociocultural.....	17
4. EVOLUCIÓN HISTÓRICO JURÍDICA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	19
5. CONFERENCIA DE PEKÍN: LA EMERGENCIA DE NUEVOS CONCEPTOS....	20
5.1. EL Empoderamiento de la mujer en el siglo XXI.....	21
5.2. Un nuevo concepto en la teoría de género. La Transversalidad de género.....	22
6. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO NACIONAL.....	23
7. NORMATIVA ANDALUZA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.....	25
8. LA IMPORTANCIA DE NUESTRO LÈXICO EN LA DESIGUALDAD DE GÉNERO.....	26

9. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	29
10. CONCLUSIONES	33
11. BIBLIOGRAFÍA	35
12. ANEXOS	38
12.1. Anexo N°1. Portada propuesta por la Comisión de Trabajo Fin de Grado UJAEN, curso 2013/2014	39
12.2 Anexo N° 2. Principios empoderamiento	40
12.3 Anexo N° 3. Feminización de las profesiones	45
12.4 Anexo N° 4. No utilizar pronombres y determinantes que puedan crear desigualdades	48
12.5 Anexo N° 5. Evitar el uso del masculino genérico	49
12.6 Anexo N° 6. Uso de barras	51

Resumen.

Esta investigación versa sobre el uso sexista del lenguaje. En concreto, del uso que se hace del lenguaje sexista en las Administraciones Públicas españolas, constatando que en nuestro léxico se producen omisiones lingüísticas que dan lugar a la invisibilidad de la mujer. Nuestro estudio, se centra en el lenguaje porque es el ámbito en el que se consigue crear una de las desigualdades de género más importante. En definitiva, constataremos en nuestro análisis que el androcentrismo es un hecho en nuestras Administraciones Públicas. Un ejemplo de este uso androcéntrico del lenguaje lo encontramos en la misma portada cedida por la Comisión de Trabajo Fin de Grado, donde encontramos la palabra “alumno” en lugar de “alumno/alumna”¹ suprimiendo de esta manera al grupo social de las mujeres.

Palabras clave: Género, Sexo, Identidad, Empoderamiento, Transversalidad.

Abstract.

This research is about the sexist language. The use made of sexist language in Spanish public administrations specifically, noting that in our lexicon, linguistic omissions giving rise to the invisibility of women occur. Our study focuses on the language because it is the area in which it manages to create one of the most significant gender inequalities. In short, we will verify in our analysis that androcentrism is a fact in our public administrations. An example of this androcentric language use is found in the same cover courtesy of the Committee on Final Project, where we find the word "student" instead of "student / student" thereby suppressing the social group of women.

Key words: Gender, Gender Identity, Empowerment, Mainstreaming

¹ Véase anexo N° 1. Portada propuesta por la Comisión de Trabajo Fin de Grado UJAEN, curso 2013/2014

1. INTRODUCCIÓN

El objeto de estudio en esta investigación será determinar el uso del lenguaje sexista en las Administraciones Públicas españolas. El motivo de realizar esta investigación se basa en el gran desconocimiento que existe a día de hoy por muchas personas acerca de este fenómeno de discriminación hacia la mujer. Este es un tema muy importante pero no demasiado cuestionado por la sociedad, normalmente, se lucha por la igualdad de género en el trabajo, en la educación o en el trato, pero muchas veces no somos conscientes que la mayor discriminación la creamos nosotros/as mismos/as con nuestro propio lenguaje. Por ello y para combatirlo, buscaremos posibles soluciones a cerca de este problema que a veces es cometido incluso por las propias mujeres. Para ello, emplearemos diferentes apartados en los que llevaremos a cabo una definición terminológica del lenguaje sexista en general y finalmente mostraremos una solución no sexista para el lenguaje.

En primer lugar, en el segundo apartado se procederá a la definición conceptual de lo que es nuestro marco teórico, dando paso a la realización del mismo. En él incluiremos dos conceptos claves en esta investigación, género y sexo. Una vez definidos ambos conceptos, procederemos a una diferenciación terminológica ya que son dos términos que en la vida cotidiana suelen ser confundidos. Una vez aclarada la diferencia entre género y sexo, se procederá a la definición de lenguaje sexista según varios autores y autoras, añadiendo de esta forma algunas de las formas más conocidas de sexismo en nuestro léxico, como son “vacíos léxicos”, “duals aparentes”, “abuso del masculino genérico”, entre otros.

En segundo lugar, en nuestro apartado número tres se elaborará una aproximación terminológica de identidad, tratando dicho término de manera genérica, así como detallando los diversos tipos de identidad, entre los que destacan identidad personal, identidad cultural, identidad nacional e identidad de género. Se incluirá además un subapartado donde se reflejará brevemente la identidad de género desde la teoría sociocultural.

En tercer lugar, nuestro siguiente apartado trata sobre la evolución histórico- jurídica que ha experimentado el principio de igualdad entre mujeres y hombres a partir de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres. Para demostrar desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el ámbito de las Administraciones Públicas, señalaremos un ejemplo

basado en la concesión por parte de la legislación española de una pensión de viudedad en términos de desigualdad entre mujeres y hombres.

En cuarto lugar, nuestro quinto apartado trata la emergencia de nuevos conceptos surgidos a partir de la conferencia de Pekín o IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, tales como “empoderamiento” el cual definiremos basándonos en varios autores y autoras, y “transversalidad” que se consolidó a través de la decisión del Consejo 95/593/CEE, de 22 de diciembre de 1995.

En los apartados seis y siete se establece la normativa para la igualdad de género tanto en el ámbito nacional como autonómico. En el ámbito nacional, la Constitución Española DE 1978 establece varios artículos, tales como el artículo 1, artículo 9.2, artículo 10.2, artículo 14, artículo 23 y artículo 35.1. Además también existen un conjunto de Leyes, Reales Decretos y Órdenes Reales de la Presidencia del Gobierno que establecen la nombrada igualdad de género. Por otro lado, en el ámbito autonómico, la ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía y el Estatuto de Autonomía para Andalucía, también establecen una serie de artículos en los que se regula la igualdad de género. Los cuales serán desarrollados y se nombrará la finalidad de su creación.

Nuestro apartado octavo hace referencia a la importancia de nuestro léxico a la hora de la masculinización del lenguaje, existen una serie de conceptos admitidos por el Diccionario de la Real Academia Española, cuyo significado se basa en la atribución al hombre de ciertos poderes que son negados a las mujeres. Nos adentraremos en conceptos de concepción social como son patriarcado y matriarcado, hembrismo y machismo, y nos acercaremos al termino androcentrismo destinado al uso del masculino genérico. Profundizaremos en el surgimiento del movimiento feminista como movimiento reivindicativo de la igualdad de la mujer en una sociedad centrada en el hombre.

A continuación, en el apartado nueve se elaborarán los resultados de nuestra pregunta de investigación, ¿De qué hablamos cuando hablamos de lenguaje no sexista?, para la completa eliminación del lenguaje sexista en las Administraciones Públicas se darán un listado de estrategias, tales como buscar otros métodos de escritura evitando el uso del masculino genérico, llevando a cabo la feminización de las profesiones, empleando la llamada “regla de inversión”, no emplear el símbolo arroba (@) para incluir a hombres y mujeres, y el

uso de sustantivos genéricos además de otras estrategias desarrolladas en dicho apartado.

En nuestro decimo apartado se desarrollarán las conclusiones extraídas por la autora de la investigación sobre el uso del lenguaje sexista en las Administraciones Públicas. En este apartado, se nombrarán algunas de las técnicas para la supresión del lenguaje sexista, centrándose en las más cercanas a la autora en coincidencia con las más comunes en todo el léxico español.

El apartado once estará centrado en la bibliografía empleada por la autora para la realización del Trabajo Fin de Grado, tanto la citada como la consultada para obtener la mayor información posible y de este modo realizar un trabajo completo y fundamentado.

Y en último lugar, nuestro último apartado número doce englobará una serie de anexos que servirán de apoyo a lo que se indica en el texto, a través de los cuales se puede observar que aún hoy en día se produce continuamente una discriminación hacia la mujer a través del lenguaje sexista.

2. MARCO TEÓRICO.

Según Balestrini (2002: 91) el marco teórico es *“el resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados del cuerpo teórico epistemológico que se asume, referidos al tema específico elegido para su estudio”*. Podría decirse que el marco teórico es la introducción conceptual del tema de la investigación. En él se recogen los términos claves que permiten entender correctamente el objeto del trabajo y que dan paso a la posterior investigación lleva a cabo. En este caso, primero se introducen conceptos como género, sexo o sexismo entre otros, lo que ayuda al lector a comprender de manera correcta el fondo del trabajo y el posterior planteamiento de resultados sobre la pregunta de investigación.

Otro autor que define el marco teórico es Fidias Arias, quien lo define como *“el grupo central de conceptos y teorías que se utilizan para formular y desarrollar un argumento (o tesis)”*².

El marco teórico tiene un conjunto de funciones principales, las cuales son (gráfico 1):

- a) Prevención de errores cometidos en otros estudios.
- b) Orientación sobre el conocimiento del tipo de investigación.
- c) Ampliación del horizonte de estudio, opciones de punto de vista.
- d) Conduce a la instauración de hipótesis.
- e) Inspira nuevas líneas y áreas de investigación.
- f) Marco de referencia para la interpretación de resultados.

² Disponible en línea http://www.academia.edu/1477268/_Que_es_un_Marco_Teorico. (Consulta 6 de febrero de 2014).

Gráfico 1: Principales funciones del marco conceptual.



Fuente: elaboración propia a través de <http://www.fhumyar.unr.edu.ar/>

2.1. Género y sexo: diferencia conceptual.

Este apartado presenta la diferencia conceptual que existe entre género y sexo, dos conceptos de continuo uso en la sociedad, los cuales en muchas ocasiones son empleados como sinónimos de manera incorrecta. Pero género y sexo no son términos iguales, sino que se complementan mutuamente.

Según Josefina Alventosa del Río “*Género conjunto de contenidos socioculturales que se dan a las características biológicas que diferencian a hombres y mujeres, estableciendo comportamientos, actitudes y sentimientos masculinos y femeninos.*” (2008: 32).

Género hace referencia por así decirlo, a un conjunto de roles, asimetrías o estereotipos. Mientras que el término sexo hace referencia a una característica biológica. “*El*

género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres”³

Estas funciones, comportamientos, actividades y atributos, en ocasiones crean desigualdades entre mujeres y hombres las cuales favorecen a uno de los dos. Estas desigualdades entre hombres y mujeres se conocen como desigualdades de género. La Organización Mundial de la Salud, también define al sexo como:

“Se refiere a las características biológicas que definen a los seres humanos como hombre o mujer. Si bien estos conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que hay individuos que poseen ambos, tienden a diferenciar a los humanos como hombres y mujeres.”⁴

Los conceptos género y sexo han tenido una gran evolución histórica formada por dos perspectivas; la perspectiva científica y la perspectiva política. La primera, estaba encabezada por dos autores, Money⁵ y Stoller⁶ que trataban de entender el comportamiento sexual de los sujetos hermafroditas y transexuales; y propusieron el “papel/identidad de género” y la “separación del sexo y del género”. Y la perspectiva política, tiene un importante eco en los movimientos feministas de la denominada “segunda ola”⁷ se propugnará la diferenciación sexo/género como la sustitución de la palabra sexo. (Tabla 1).

³ Organización Mundial de la Salud, disponible en línea: <http://www.who.int>. Consulta (31 de marzo de 2014).

⁴ Sexo y salud, definiciones de la OMS, disponible en línea: <http://sexosaludyenfermeria.blogspot.com>. Consulta (31 de marzo de 2014).

⁵ John Money, psicólogo y médico neozelandés especializado en sexología. Trasladó el término "género" de las ciencias del lenguaje a las ciencias de la salud cuando estaba investigando problemas de hermafroditismo en el Departamento de Psiquiatría y Pediatría del Hospital de la Universidad de Johns Hopkins.

⁶ Robert Jesse Stoller, psicoanalista especializado en los problemas de identidad sexual. Conocido por sus teorías sobre el desarrollo de la identidad de género y la dinámica de la excitación sexual. Fue el autor de nueve libros, el co-autor de otros tres, y el editor de más de 115 artículos

⁷ Segunda Ola, período de actividad feminista que comienza a principios de los años 1960 y dura hasta finales de los años 1970. Tenía una amplia variedad de temas, como la desigualdad no-oficial (*de facto*), la sexualidad, la familia, el lugar de trabajo y los derechos en la reproducción.

Tabla 1: Evolución histórica: Género y Sexo

<u>PERSPECTIVA.</u>	<u>AUTORES.</u>	<u>ASUNTO.</u>	<u>APORTACIONES.</u>
Científica.	Money.	Hermafroditismo.	Papel/identidad de género.
	Stoller.	Transexualidad.	Separación del sexo y del género.
Política.	Segunda Ola feminista.	Igualdad varón y mujer.	Diferenciación del sexo y el género.

Fuente: elaboración propia a través de Fernández, J. (2000)

Sería correcto decir que existe sexo masculino y femenino, puesto que se basa en una característica biológica. Ahora bien, se debe cuestionar de forma más profunda si existe género masculino o femenino, o tan solo son estereotipos creados por la sociedad, es decir, atribuciones que la sociedad otorga en función del sexo de cada persona, los cuales pueden o no ser otorgados correctamente, ya que ciertos comportamientos atribuidos al sexo femenino pueden ser desarrollados por el sexo masculino y viceversa.

2.1.1. Sexismo.

Según la profesora Victoria Sau (2002:65) podemos definir el sexismo “*Conjunto de todos y cada uno de los métodos empleados en el seno del patriarcado para poder mantener en situación de inferioridad, subordinación y explotación al sexo dominado: el femenino*”.

La Doctora María Lameiras nos adentra en el término sexismo advirtiéndolo este concepto como “*el sexismo se define como una actitud dirigida a las personas en virtud de su pertenencia a un determinado sexo biológico en función del cual se asumen diferentes*

características y conductas”⁸. Se podría decir que el sexismo es la atribución de diferentes valores capacidades y roles a los seres humanos en función de su sexo, dando lo de mayor relevancia por así llamarlo a los hombres y lo de menor importancia a las mujeres.

En las Administraciones Públicas se manifiesta el sexismo en ocasiones por la división del trabajo, aunque es una evidencia estadística que se da tanto en el sector privado como en el público donde los trabajos de mayor esfuerzo físico, y los que requieren mayor capacidad intelectual los destinan a hombres y los de menos esfuerzo o de mayor facilidad los destinan a mujeres. Victoria Sau, en su libro *Diccionario ideológico feminista*, concretamente en la página 259 nos dice que “*El mundo se define en masculino, y el hombre se atribuye la representación de la humanidad*”.

Una forma de identificar la existencia de sexismo en el lenguaje, que es el objeto de nuestra investigación, consiste en aplicar la llamada “regla de inversión”, ésta consiste en emplear los términos masculinos para femenino de manera que viendo su significado sabremos si existe sexismo o no. Por ejemplo la palabra sargento, ésta alude al hombre que se dedica a la profesión militar, pero si utilizamos la regla de la inversión vemos que es una palabra sexista, ya que sargenta puede emplearse con fines negativos hacia la mujer pudiendo ser una palabra que califique a la mujer como “mandona”.

Algunas de las formas de sexismo más conocidas son:

- a) Vacíos léxicos: palabras que son solo existente en un género. Por ejemplo: falócrata que considera al hombre superior a la mujer.
- b) Duales aparentes: términos que según sean aplicados a cada sexo cambian de significado. Por ejemplo: Sargento/Sargenta, Gobernante/Gobernanta.
- c) Falsos genéricos: términos empleados como genéricos que omiten a la mujer existiendo otros que engloban tanto a mujeres como hombres. Por ejemplo: “El hombre ha evolucionado”.

⁸ Disponible en línea

<http://sexologiaenredessociales.files.wordpress.com/2013/08/a8-4-lameiras.pdf>. (Consulta 31 de marzo de 2014).

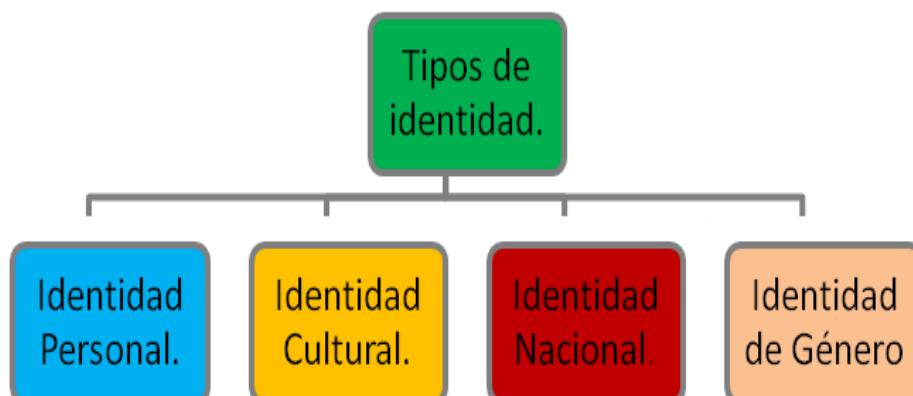
- d) Salto semántico: se trata de términos que en apariencia son genéricos pero en realidad solo incluyen a hombres. Por ejemplo: “se invitó a una cena a todos los funcionarios y a sus mujeres.
- e) Abuso del masculino genérico: se utiliza el masculino como norma aun cuando el contexto no justifique este uso. Por ejemplo: “Firma del receptor”.
- f) Orden de presentación: supone la aceptación de preferencias de un género frente a otro, es decir, cuando en una notificación a la ciudadanía se emplean mucho los términos hombre y mujer, si siempre ponemos delante al hombre aparentemente creamos desigualdad, por tanto es recomendable intercambiar el orden ocasionalmente.
- g) g) Aposiciones redundantes: se trata de destacar de forma excesiva a la mujer sin que exista necesidad de esto. Por ejemplo: “El juicio contra el Ayuntamiento fue ganado por las mujeres funcionarias”.

3. IDENTIDAD. UNA APROXIMACIÓN TERMINOLÓGICA.

En este tercer apartado vamos a tratar el término identidad de manera genérica. La palabra “identidad”, según el Diccionario de la Real Academia Española, proviene del latín “identitas” y éste de “idem”, es la agrupación de rasgos propios de una persona o una sociedad. Mediante estos rasgos se podría decir que se identifica a los individuos o a la sociedad frente a los demás, es decir, los rasgos que diferencian a una persona de otra. Desde el punto de vista psicológico, la identidad ayuda al individuo a relacionarse con otros individuos dentro de una sociedad. Josefina Alventosa del Río define en su libro “*Discriminación por orientación sexual e identidad de género en el derecho español*”, habla de la identidad de género refiriéndose a ella como “*el sentimiento psicológico de ser hombre o mujer y con ello la adhesión a ciertas normas culturales relacionadas con el comportamiento femenino o masculino*” (2008:32).

Existen muchos tipos de identidad como son:

- a) Identidad personal, constituida por los apellidos y nombre de cada individuo.
- b) Identidad cultural, la cual hace referencia a tradiciones, creencias y valores que tiene en común un conjunto de individuos de la sociedad.
- c) Identidad nacional, implica costumbres, religiones, etcétera.
- d) Identidad de género, a la cual le dedicaremos el siguiente capítulo.

Gráfico 2: Tipos de Identidad

Fuente: elaboración propia.

En definitiva, la identidad son los rasgos no físicos que caracterizan a cada uno de los individuos de la sociedad. La identidad no se acoge a las características biológicas, sino sus actitudes, pensamientos, comportamientos, etcétera. Una persona del sexo masculino puede tener identidad femenina, o una persona del sexo femenino puede tener una identidad masculina determinada por tales comportamientos o actitudes.

3.1. La identidad de género desde la teoría sociocultural.

La identidad de género o identidad genérica es la manera en que se identifica a una persona, es decir, puede ser mujer o puede ser hombre. En la composición de la identidad de género, tradicionalmente, era un factor determinante el sexo. En la actualidad al no encontrarse nada asociado de forma universal a la masculinidad ni a la feminidad, puede decirse que el sexo ya no es un factor determinante sino un factor del que radican diferencias fisiológicas y anatómicas de mujeres y hombres. Las personas no nacen predeterminadas biológicamente con una identidad de género, la adopción de una identidad personal resulta de un proceso largo en el que se va creando la identidad sexual mediante unas necesidades que se configuran con el medio social.

La identidad de género no es una construcción sociocultural, una prueba detonante de ello es el “Caso David Reimer”. Este caso trata sobre un canadiense que nació hombre, pero durante una circuncisión (operación quirúrgica que consiste en cortar una porción del prepucio del pene que cubre el glande) su aparato reproductor fue destruido. Tras esto, sus familiares se esforzaron por convertirlo en una niña, sometiéndolo a operaciones de cambio de sexo, educándolo como a una niña, e incluso obligándole a jugar con juguetes propios de una niña, pero David nunca se sintió identificado con una mujer por lo que a la edad de 15 años comenzó a vivir como un hombre sin saber que en realidad nació como tal.

Este ejemplo refuerza la idea de que la identidad no siempre va ligada al sexo, existen personas pertenecientes al sexo femenino que se sienten identificadas con el sexo masculino y viceversa. El caso de David Reimer, es uno de ejemplos los fundamentales para entender que identidad de género no siempre es una construcción sociocultural, ya que pese a que fue operado para que tuviera el aparato reproductor femenino y lo educaron como una niña, nunca se sintió como tal.

4. EVOLUCIÓN HISTÓRICO JURÍDICA DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Para introducir este apartado comenzaremos hablando sobre que es la igualdad y la evolución que ha tenido este principio de igualdad entre hombres y mujeres, a partir la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, Naciones Unidas, Beijing, 1995. Entendemos por igualdad la equiparación entre hombres y mujeres. Nace del movimiento feminista (movimiento reivindicativo dirigido a conseguir la igualdad entre hombres y mujeres).

La igualdad de género pone una especial atención en que el hecho de nacer hombre o mujer no ha de suponer ningún tipo de discriminación a la hora de participar en las diferentes esferas económicas, políticas, culturales... o actividades vitales como la formación, educación, empleo, etcétera. Se trata de evitar todo tipo de discriminación, que consiste en tratar de forma diferenciada a unas personas respecto de otras en función de su sexo, raza, ideología, sin atender a sus capacidades personales. Esto, la Constitución Española ya lo castiga en su artículo 14, donde establece que todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Para eliminar esta discriminación que se crea en las Administraciones Públicas entre hombres y mujeres y conseguir la igualdad de género, es necesario superar estereotipos y prejuicios de género que en ocasiones se “transmiten” de generación en generación. Estos estereotipos y prejuicios de género se pueden ver en la ocultación de las mujeres en el lenguaje, donde se invisibilizan, subordinan o incluso humillan a la mujer. Podemos destacar de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, Naciones Unidas, Beijing, 1995, que la transformación fundamental que se produjo fue la corrección de la categoría "mujer" al concepto de género. Se votó y adoptó de forma unánime la Plataforma de Acción de Beijing. Ésta plataforma es un programa encaminado a crear condiciones necesarias para la potenciación del papel de la mujer en la sociedad. Tiene por objeto acelerar la aplicación de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer y eliminar todos los obstáculos que dificultan la participación activa de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada mediante una participación plena y en pie de igualdad en el proceso de adopción de decisiones en las esferas económica, social, cultural y política (IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, Naciones Unidas, Beijing ,1995).

Un ejemplo de desigualdad entre mujeres y hombres es el de la pensión de viudedad, la cual la legislación española concedía a los hombres solo si eran “incapaces” y a las mujeres siempre. Esto refleja la supuesta superioridad del hombre al no necesitar pensión de viudedad salvo caso de incapacidad y la supuesta inferioridad de la mujer al necesitar siempre la pensión pese a cuales fueren las circunstancias en las que se encontrase la misma.

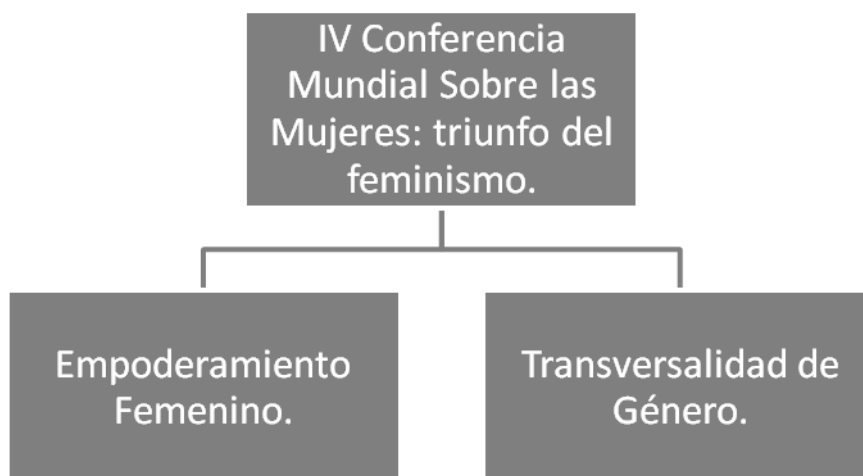
5. CONFERENCIA DE PEKÍN: LA EMERGENCIA DE NUEVOS CONCEPTOS.

La IV conferencia mundial sobre las mujeres de Beijing (1995) supuso el triunfo del feminismo de Estado. En la declaración de Beijing, los Gobiernos participantes en la IV conferencia mundial sobre las mujeres, adoptaron y se comprometieron a aplicar la plataforma para la acción que se estructura en seis partes: la primera consta de una declaración de objetivos. La segunda se refiere al contexto mundial. La tercera parte contempla áreas de especial preocupación. La cuarta detalla objetivos estratégicos y medidas. Y la quinta y sexta parte contemplan disposiciones institucionales y disposiciones financieras.

Según determina el Informe de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, “*La declaración de objetivos establece que es un programa dirigido a crear condiciones necesarias para potenciar el papel de la mujer dentro de la sociedad, cuyo objeto es avivar la aplicación de las Estrategias de Nairobi*”⁹. (p. 13).

Desde la IV conferencia mundial sobre las mujeres, o también conocida como la conferencia de Pekín, se han incorporado nuevos conceptos, entre los que destacan empoderamiento y transversalidad.

⁹ Estrategias de Nairobi, estrategias orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer y eliminar todos los obstáculos que dificultan la participación activa de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada mediante una participación plena y en pie de igualdad en el proceso de adopción de decisiones en las esferas económica, social, cultural y política.

Gráfico 3: emergencia de nuevos conceptos IV conferencia de la mujer

Fuente: elaboración propia

5.1. El empoderamiento de la mujer en el siglo XXI.

En este subapartado vamos a definir lo que es el empoderamiento de manera genérica basándonos en el autor Paulo Freire¹⁰, y a continuación definiremos que es el empoderamiento femenino siguiendo a la escritora Elvira S. Multerno¹¹. Según Paulo Freire (1963), el empoderamiento es el proceso a través del cual las personas fortalecen sus capacidades, confianza, visión y protagonismo en cuanto que forman parte de un grupo social para impulsar cambios positivos en las situaciones en las que viven. Por otro lado, para Elvira S. Multerno (2006), el empoderamiento femenino es el proceso interior que ha de realizar cada mujer para el aumento de autocontrol a través de la toma de conciencia, del trabajo sobre las cuatro dimensiones que componen al ser humano; mental, emocional, físico y espiritual y de la conexión con su feminidad¹².

¹⁰ Paulo Freire, fue un educador brasileño e influyente teórico de la educación del siglo XX. En 1967 publicó su primer libro, *La educación como práctica de la libertad* y el año anterior escribió su libro *Pedagogía del oprimido*

¹¹ Elvira S. Multerno, escritora, terapeuta, conferenciante y motivadora especialista en empoderamiento femenino.

¹² Disponible en línea: <http://www.elvirasmulterno.com>. (Consulta 4 de abril de 2014).

La Iniciativa conjunta de UNIFEM y del Pacto Mundial de la ONU, han establecido una serie de principios para el empoderamiento de la mujer, tales como¹³:

- a) Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
- b) Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo.
- c) Velar por la salud, seguridad y bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
- d) Promover la educación, formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
- e) Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del fortalecimiento de las mujeres.
- f) Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo¹⁴.
- g) Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

5.2. Un nuevo concepto en la teoría de género. La Transversalidad de género.

El principio de transversalidad se consolidó en el ámbito del ordenamiento jurídico comunitario, a través de la decisión del consejo 95/593/CEE, de 22 de diciembre de 1995, relativa a un programa de acción comunitaria a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres la finalidad de este programa es según el artículo 2, “*promover la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las políticas y acciones de la Unión europea y de los Estados miembros, dentro del respeto de sus respectivas competencias*” (p. 17).

La transversalidad de género o también conocida como el mainstreaming, es un concepto muy reciente en el marco de las políticas de igualdad. Se concreta en la reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas. La transversalidad de género se ha definido como “*la organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas*” (Consejo de Europa, 1999). Se trata de que la toma de decisiones se haga desde la perspectiva de género.

¹³ Véase anexo N° 2. Principios empoderamiento.

¹⁴ Cabildeo, intriga que se lleva a cabo para conseguir algo entre un grupo de personas.

El principio de la transversalidad puede ser entendido de dos maneras. De manera restringida sólo como un instrumento de técnica jurídica dirigido a llevar el principio de igualdad a la totalidad del ordenamiento jurídico. O puede ser entendido como portador de un contenido funcional que pretende acabar con la subordinación femenina.

6. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO NACIONAL.

Para combatir el sexismo dentro de la sociedad española y objetivamente en nuestros distintos estadios de Administración Pública, la Constitución Española de 1978 establece la igualdad entre mujeres y hombres y para ello dedica sus artículos 1, 9.2, 10.2, 14, 23 y 35.1. En los que se establece:

Artículo 1 de la Constitución España: *“España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”*. Establece la igualdad como uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico.

Artículo 9.2 de la Constitución Española: *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”* señala que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.

Artículo 10.2 de la Constitución Española: *“Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.”*

Artículo 14 de la Constitución Española: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”* Establece que todos somos iguales ante la ley sin que pueda existir ningún tipo de discriminación.

Artículo 23 de la Constitución Española: “*Los ciudadanos tienen el derecho a participar en los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal. Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.*” Estipula que todos tienen derecho a la igualdad de condiciones en el acceso a las funciones y cargos públicos.

Artículo 35.1 de la Constitución Española: “*Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.*” Establece la prohibición de discriminación por razón de sexo en materia de laboral.

Además de lo que establece la Constitución Española, también existen un conjunto de leyes, Reales Decretos y órdenes reales de la presidencia del gobierno que establecen la igualdad de género, algunos de estas leyes y decretos a destacar son:

Ley 16/83, de 24 de octubre, de creación del organismo autónomo Instituto de la Mujer, es un organismo autónomo, dependiente o adscrito al Ministerio de Igualdad. Es el encargado de la promoción efectiva de la igualdad entre las personas de ambos sexos.

Real Decreto 562/2004, de 19 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica básica de los Departamentos ministeriales, creando dentro del Ministerio de Trabajo, la Secretaría General de Políticas de Igualdad, que asume competencias relativas a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo (Orden de la presidencia de Gobierno), por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres. Este acuerdo alude a varias materias tales como empleo, empresa, conciliación de la vida laboral y familiar, investigación, solidaridad, deporte y otras medidas para la igualdad.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. El objeto de esta Ley es hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y

oportunidad entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer sea cual fuere su circunstancia o condición en cualquiera de los ámbitos de la vida. Regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir toda forma de discriminación por razón de sexo.

7. NORMATIVA ANDALUZA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO.

La ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía, establece en su artículo 9 que *“La Administración de la Junta de Andalucía garantizará el uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas.”*

El Estatuto de Autonomía para Andalucía (2007) establece igualmente la igualdad de género para los andaluces y andaluzas en varios artículos. En su artículo 10 *“La Comunidad Autónoma de Andalucía promoverá las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; removerá los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y fomentará la calidad de la democracia facilitando la participación de todos los andaluces en la vida política, económica, cultural y social. A tales efectos, adoptará todas las medidas de acción positiva que resulten necesarias. La Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social”*.

También el artículo 14 del Estatuto de Autonomía para Andalucía regula la prohibición de discriminación estableciendo que *“Se prohíbe toda discriminación en el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la prestación de los servicios contemplados en el mencionado título, particularmente la ejercida por razón de sexo, orígenes étnicos o sociales, lengua, cultura, religión, ideología, características genéticas, nacimiento, patrimonio, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La prohibición de discriminación no impedirá acciones positivas en beneficio de sectores, grupos o personas desfavorecidas.”*

El Artículo 15 de este mismo Estatuto regula la igualdad de género cuando dice *“Garantiza la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.”*

Además la “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. Inspirado en políticas a favor de la mujer.

8. LA IMPORTANCIA DE NUESTRO LÈXICO EN LA DESIGUALDAD DE GÉNERO.

El lenguaje es un sistema de comunicación creado por los seres humanos, que únicamente puede entenderse en el contexto social en el que se ha desarrollado. Como hecho cultural y social, la lengua no sólo es un medio para comunicar ideas, pensamientos, sentimientos o información, sino que también refleja la ideología y las relaciones de poder de la sociedad que le es propia. Por ello, en aquellas sociedades en las que existen desigualdades entre hombres y mujeres, la lengua hace un distinto tratamiento de las personas según su sexo. La sociedad española tiene una larga tradición patriarcal, y la lengua española, en su uso, presenta una perspectiva androcéntrica, invisibilizando, subordinando y desvalorizando a las mujeres, dando una imagen estereotipada del género femenino, que induce a sentir que las mujeres son una entidad de segundo orden.

El sexismo es impulsado por nuestro propio léxico, existen palabras admitidas por el Diccionario de la Real Academia Española, cuyo significado atribuye al hombre ciertos poderes que en cambio a la mujer se le niega. Luchamos por conseguir un lenguaje no sexista en las Administraciones Públicas, por conseguir la igualdad entre hombre y mujeres. La primera palabra a destacar es patriarcado, que podríamos definir como el modelo de organización social basado en el poder de los hombres sobre las mujeres. Científicamente es la única organización social que se conoce. Como la definición indica, se considera que el hombre tiene poder sobre las mujeres, pero también existe otra palabra que otorga el poder a las mujeres, matriarcado, que podríamos definir como el sistema social basado en el poder de las mujeres en una determinada colectividad, este término en cambio, otorga el poder a las mujeres pero no sobre los hombres.

El lenguaje, es pues, el vehículo cultural más importante para asegurar la transmisión de los sistemas de valores de la sociedad a las siguientes generaciones. El Lenguaje, como reflejo de la sociedad que lo forma y como elemento determinante en la formación de nuestras identidades, es un canal receptor y transmisor de los valores imperantes. Es por esto que surge

la necesidad de clarificar hasta que punto “nuestro universo verbal” ha sido forjado históricamente a la medida de los hombres, desde una perspectiva androcéntrica que ha utilizado un lenguaje centrado en el uso del masculino como generalizador de lo humano, silenciando a las mujeres. El lenguaje y la estructura gramatical de los idiomas, conduce a una ocultación de la mujer y a una masculinización generalizada en la manera de pensar: las leyes están escritas en masculino y contienen discriminaciones, las religiones y las políticas están conducidas por hombres, las profesiones que desempeñan hombres y mujeres son nombradas en masculino. No es una repetición nombrar en masculino y femenino cuando se presenta a grupos mixtos. No duplicamos el lenguaje por decir usuarios y usuarias o administrado y administrada, puesto que duplicar es hacer una copia igual a otra y éste no es el caso. Si tenemos en cuenta que hombres y mujeres tienen el mismo derecho a existir, el hecho de no nombrar esta diferencia, es no respetar uno de los derechos fundamentales: el de la existencia y la representación de esa existencia en el lenguaje.

Podemos ir profundizando en términos lingüísticos importantes en nuestra investigación como “hembrismo” y “machismo”, donde el hembrismo considera a las mujeres superiores a los varones y el machismo considera a los varones superiores a las mujeres. Otro término clave es “androcentrismo” el cual utiliza el masculino como genérico y como sujeto de acción y referencia. Según Victoria Sau (1989:45), androcentrismo se refiere al *“Enfoque de un estudio, análisis o investigación desde la perspectiva masculina únicamente, y utilización posterior de los resultados como válidos para la generalidad de los individuos, hombres y mujeres”*. Se trata en definitiva de un modelo social que pone como prototipo lo masculino. Considera superiores a los hombres sin tener en cuenta lo que las aportaciones de las mujeres. Es una de las causas del uso de determinados términos que son absolutamente androcéntricos. El problema más importante del androcentrismo es que utiliza el masculino como falso genérico, haciendo invisibles a las mujeres.

Además, el uso del masculino como genérico conduce a confusiones ya que no solo se emplea para el genérico, sino que también se emplea para el masculino específico. Para entender mejor lo que es androcentrismo, podemos observar varios ejemplos:

- a) Andrés y su mujer solicitaron una licencia de obra mayor en el Ayuntamiento de Lahiguera.

b) El Ayuntamiento de Lahiguera envió una notificación de pago de tasas a los señores de García.

c) El señor Barragán y su mujer solicitaron un certificado de empadronamiento.

No solo aparecen los nombres y/o apellidos de los hombres solo, sino que en muchas ocasiones aparecen los nombres de las mujeres sin apellido y sin referencias a su profesión. Por ejemplo:

a) El futbolista Iker Casillas y su mujer Sara (Sara es periodista, pero este dato se omite).

Para visibilizar estas desigualdades surge el movimiento social feminista. El feminismo es un término que se identifica con el movimiento político y reivindicativo de las mujeres. En España, el Diccionario de la Real Academia, define el feminismo como “*doctrina social que concede a la mujer capacidad y derechos reservados hasta ahora a los hombres*”. Este movimiento ha favorecido la consecución para las mujeres de muchos de los derechos que disfrutamos en países occidentales y democráticos: derecho al voto, posibilidad de acceder a la formación, paridad, libertad sexual, políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En otros países y culturas en los que el machismo, sexismo y androcentrismo son todavía una lacra social estos aspectos están todavía pendientes.

9. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.

¿De qué hablamos cuando hablamos del lenguaje NO SEXISTA?

En el lenguaje, todo lo que no se nombra, no existe, esto es que al no nombrar a la mujer contribuimos a su inmediata discriminación, dando a entender que la mujer no existe. Por tanto con el uso correcto del lenguaje podremos ayudar a la completa destrucción de la discriminación que hoy en día y muy a nuestro pesar, todavía existe frente a la mujer, dejándola “en el margen” de todo mientras que al hombre lo mantenemos como “el centro” frente a todo (Tabla 2).

Tabla 2: Lenguaje no sexista

Estrategias a seguir para el desarrollo de la igualdad de oportunidades:	Evitar la diferencia de tratamiento.
	Feminización de las profesiones.
	No utilizar pronombres y determinantes que puedan crear desigualdades.
	Análisis en la redacción de documentos.
	Regla de inversión.
	Evitar el uso del masculino genérico.
	Evitar tratamientos innecesarios de cortesía hacia las mujeres.
	No emplear el símbolo arroba (@).
	Uso de sustantivos genéricos.
	Empleo de sustantivos colectivos.
	Evitar duales aparentes.
	No usar falsos genéricos.
	Evitar saltos semánticos.
	Eliminar aposiciones redundantes.
	Utilizar pronombres y determinantes sin identidad de género.
	Uso de barras.

Fuente: Elaboración propia

Para conseguir la completa eliminación del lenguaje sexista en las Administraciones Públicas, será necesario:

- a) Evitar la diferencia de tratamiento, muchas veces nos encontramos con que en algunos documentos pone: “D. /Sra.” esto crea una desigualdad ya que a simple vista parece que el hombre sea de un rango superior a la mujer, por tanto lo correcto será “Sr./Sra.” ó “D./D^a” según nos guste más.
- b) Feminización de las profesiones, cargos de responsabilidad y oficios, se trata de evitar utilizar “Alcalde”, “Funcionario”, “Presidente” para referirnos tanto a hombres como a mujeres, en caso de que sea hombre esta forma sería la correcta, pero si es mujer deberíamos emplear “Alcaldesa”, “Funcionaria”, “Presidenta”¹⁵.
- c) No utilizar pronombres y determinantes que puedan crear desigualdades, es decir, en lugar de emplear “los funcionarios”, emplearemos “funcionariado”; en lugar de utilizar “los ciudadanos”, utilizaremos “ciudadanía”; no usaremos “los profesores y los alumnos”, sino “profesorado y alumnado”¹⁶.
- d) Análisis en la redacción de documentos, esto es, emplear documentos cerrados y abiertos. (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).
 1. Los documentos cerrados se emplean cuando se conoce a la persona y se nombra en femenino. Por ejemplo: Tras la modificación de resolución por parte la abogada Carolina Gutiérrez.
 2. Los documentos abiertos, en cambio, se emplean cuando no se conoce a la persona, de manera que lo correcto es nombrar de forma genérica o bien nombrando tanto en masculino como en femenino. Por ejemplo: “el funcionario y la funcionaria” o “el funcionariado.

¹⁵ Véase anexo Nº 3. Feminización de las profesiones.

¹⁶ Véase anexo Nº 4. No utilizar pronombres y determinantes que puedan crear desigualdades.

- e) Regla de inversión: como anteriormente hemos visto, se trata de sustituir la palabra dudosa por su correspondiente del género opuesto. Por ejemplo: Sargento/Sargenta.
- f) Evitar el uso del masculino genérico: emplearemos tanto masculino como femenino siempre que haga referencia a los dos sexos, o en su defecto un término que incluya a ambos sexos sin crear discriminación posible. Por ejemplo: funcionariado, dirección, alcaldía, secretaría, profesorado. También se podría evitar este abuso del masculino genérico empleando: “firma del receptor o receptora” en lugar de “firma del receptor”¹⁷.
- g) Evitar tratamientos innecesarios de cortesía hacia las mujeres que puedan crear de estas una imagen de mantenidas, dependientes del hombre, o cualquier otra calificación negativa. Por ejemplo: señorita, no utilizaremos este término sino Señora o Doña.
- h) No emplearemos el símbolo arroba (@) para incluir a mujeres y hombres. Por ejemplo: “Funcionari@”, “Notari@”, “Abogad@”, “Administrativ@”. Lo correcto sería, “funcionario/Funcionaria”, “Notario/Notaria”, “Abogado/Abogada”, “Administrativo/Administrativa”.
- i) Uso de sustantivos genéricos: son aquellos que pueden referirse tanto a un género como a otro. Por ejemplo: Cónyuge, persona, víctima.
- j) Evitar duales aparentes que puedan malograr la figura femenina. Por ejemplo: Gobernante/Gobernanta.
- k) No usar falsos genéricos: no utilizaremos términos que omitan a la mujer. Por ejemplo: “el hombre ha evolucionado”, lo correcto sería “la humanidad ha evolucionado” o “los seres humanos han evolucionado”.
- l) Evitar saltos semánticos: emplear palabras que no solo hagan referencia a la mujer. Por ejemplo: “Se invitó a cenar a los funcionarios y a sus mujeres”, la pregunta aquí

¹⁷ Véase anexo N° 5. Evitar el uso del masculino genérico

es: ¿no existen funcionarias? La forma correcta sería, “se invitó a una cena a todos los funcionarios y funcionarias y a sus cónyuges”.

m) Eliminar todo tipo de aposiciones redundantes: no destacar de forma excesiva a la mujer cuando no existe necesidad de tal aclaración. Por ejemplo: “El juicio contra el Ayuntamiento fue ganado por las mujeres funcionarias”. Se hace un doble nombramiento de la mujer el cual no es pertinente ya que con decir “fue ganado por las funcionaras” se entiende que las funcionarias son mujeres.

n) Utilizar pronombres y determinantes sin identidad de género: no hacen referencia a un hombre ni a una mujer, sino que incluyen a ambos sin crear diferencias, estos pronombres y determinantes puede ser, cualquier o quién. Por ejemplo: “los funcionarios podrán votar a un representante”, “los que asistan podrán conseguir un libro”. Lo correcto en este caso para evitar diferencias sería “Cualquier funcionario podrá votar a un representante”, “Quienes asistan podrán conseguir un libro”

ñ) Uso de barras: emplearemos barras alternando el orden, es decir, no siempre pondremos al hombre delante. Por ejemplo: funcionario/a, destinataria/o. Es importante tener en cuenta que una vez empecemos a utilizar barras, deberemos continuar su uso en todo el documento¹⁸.

¹⁸ Véase anexo N° 6. Uso de barras.

10. CONCLUSIONES

Tras analizar el contexto del lenguaje sexista en las Administraciones Públicas, haciendo referencia a las materias que lo engloban, tales como el empoderamiento femenino, la transversalidad de género, sexismo, hemos llegado a varias conclusiones. Estas conclusiones se fundamentan principalmente en:

La primera conclusión obtenida y más importante, es que de nuestro propio lenguaje parte de la discriminación hacia mujeres. Como anteriormente se detalla, nosotras/os mismas/os en muchas ocasiones inconscientemente llevamos a cabo un léxico sexista. Esto es algo apreciable a simple vista pero no es de gran atención por la mayoría de la ciudadanía. Aunque existen leyes, reglamentos y otros documentos que defienden y luchan por la igualdad de género en el lenguaje, no se presta la atención necesaria para evitarlo. Tras la realización de esta investigación y pensar en los cuatro años del Grado en Gestión y Administración Pública, hemos llegado a la conclusión de que este lenguaje sexista no solo existe por parte de la postura masculina, sino también por la femenina. Esta afirmación se basa en que a lo largo de la carrera he tenido profesoras que se han referido al alumnado con palabras tales como “chicos” o “alumnos”, haciendo un uso abusivo del masculino genérico.

Otra conclusión a la que hemos llegado es que pese a la exigencia de los planes de igualdad, tanto en las entidades públicas como privadas, siguen existiendo desigualdades de género. Tras preguntar en varios Ayuntamientos si tenían, o no tenían, un Plan de Igualdad de mujeres y hombres, muchos han contestado que no lo tenían y otro que lo estaban elaborando. Además, algo que hemos podido observar es que algunos Ayuntamientos que si poseen un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, no lo respetan ya que sus documentos poseen un lenguaje sexista tanto para las funcionarias como para las ciudadanas.

Basándonos en una de las técnicas para eliminar el uso del lenguaje sexista en la Administraciones Públicas como es la “feminización de las profesiones”, hemos constatado que es la menos utilizada según la técnica utilizada en anotaciones en nuestro cuaderno de campo, tras la realización de mis “prácticas de empresa” en un Ayuntamiento, he concluido que no se emplea la feminización de la profesión, sino que no se emplean pronombres y determinantes que no crean desigualdades tales como alcaldía en lugar de alcalde o alcaldesa.

Tras mi instrucción académica por los diferentes cursos en la Universidad de Jaén, he ido observando que uno de los problemas más importantes y menos apreciado es el uso de falsos genéricos, estos son unos de los componentes del léxico español más empleados que omiten a la mujer, desde pequeños y pequeñas nos enseñan que “El hombre evoluciona” englobando tanto a la mujer como al hombre, pero no nos enseñan lo correcto, que es que la “humanidad evoluciona”.

Finalmente, creo que el lenguaje sexista es un “mal” difícil de eliminar. Digo esto porque la mayoría de asociaciones de la mujer y otras entidades defensoras de la mujer, luchan por una igualdad en el ámbito cotidiano, laboral o personal, centrando todos sus esfuerzos en que mujeres y hombres tengan igualdad de condiciones en el acceso a un cargo, o que un hombre y una mujer que trabajan en el mismo nivel tengan el mismo sueldo, pero no luchan o lo hacen con menos fuerza por un lenguaje no sexista, ya que como hemos podido ver a lo largo del Trabajo de Fin de grado, es uno de los problemas más importantes, por no decir el más importante de la discriminación femenina, aunque esta última conclusión debería profundizarse más en un Trabajo de Fin de Máster e incluso en una Tesis Doctoral.

11. BIBLIOGRAFÍA.

Alventosa del Río, J. (2008). *Discriminación por orientación sexual e identidad de género en el derecho español*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Subdirección general de información administrativa y publicaciones.

Arias Barredo, A. (1995). *De feminismo, machismo y género gramatical*. Valladolid. Universidad.

Balestrini, M. (2002) *Como se elabora el proyecto de investigación*. (2ª Ed) Caracas, BL Consultores Asociados.

Calero Fernandez, M. A. (1999). *Sexismo lingüístico. Análisis y propuestas ante la discriminación sexual en el lenguaje*. Narcea, Madrid.

Consejo de Europa, 1999.

Constitución Española de 1978.

Diccionario de la Real Academia Española.

Estatuto de Autonomía para Andalucía de 2007.

Fernández de la Torre, M.D; A.M, Medina Guerra y L. Taillefer de Haya. (1999). *El sexismo en el lenguaje*. CEDMA. Málaga.

Fernández, J. (2000): *Intervención en los ámbitos de la Sexología y de la Generología*. Pirámide. Madrid.

Fernández, J. (1996): *Varones y mujeres. Desarrollo de la doble realidad del sexo y del género*, Pirámide. Madrid.

Fidias Arias. <http://www.academia.edu>.

Freire, P. (1963) La alfabetización y la conciencia. Editora Emma. Porto Alegre.

Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>.

Iniciativa conjunta de UNIFEM y del Pacto Mundial de la ONU
<http://www.unifem.org.br/sites/800/824/00000827.pdf>.

IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, Naciones Unidas, Beijing, 1995
<http://www.un.org/spanish/conferences/beijing/mujer2021.htm>.

La ley 12/2007 de 26 de noviembre, para la Promoción de Igualdad de Género en Andalucía.

Ley 16/83, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer.

Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Lledó Cunill, E. (1992). El sexismo y el androcentrismo en la lengua: análisis y propuestas de cambio. Barcelona. ICE, Universidad Autónoma.

María Lameiras (2000). <http://sexologiaenredessociales.files.wordpress.com/2013/08/a8-4-lameiras.pdf>.

Multierno, E.S (2006), <http://www.elvirasmuliterno.com>.

Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres Organización Mundial de la Salud. <http://www.who.int>.

Real Decreto 562/2004, de 13 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

Sau, V. (2002) Diccionario ideológico feminista. (2ª Ed). Icaria Editorial S.A. Barcelona.

Sexo y salud, definiciones de la OMS. <http://sexosaludyenfermeria.blogspot.com>.

Universidad Nacional de Rosario.
http://www.fhumyar.unr.edu.ar/escuelas/3/materiales%20de%20catedras/trabajo%20de%20campo/marco_teorico.htm#_edn3.

12. ANEXOS.

12.1 Anexo N°1. Portada propuesta por la Comisión de Trabajo Fin de Grado UJAEN, curso 2013/2014.



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

TÍTULO DEL TRABAJO

Alumno: Nombre Alumno

Mes, Año

12.2 Anexo N° 2. Principios empoderamiento.

Principios para el empoderamiento de la mujer *La igualdad es buen negocio*

Iniciativa conjunta de UNIFEM y del Pacto Mundial de la ONU



Principios

1. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo – respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del fortalecimiento de las mujeres.
6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

Introducción

Empoderar a las mujeres para que participen plenamente en todos los sectores y a todos los niveles de la actividad económica resulta fundamental para:

- Crear economías fuertes;
- Establecer sociedades más estables y justas;
- Alcanzar los objetivos de desarrollo, sostenibilidad y derechos humanos acordados internacionalmente;
- Mejorar la calidad de vida de las mujeres, de los hombres, de las familias y de las comunidades; y
- Promover las prácticas y objetivos empresariales.

Sin embargo, para asegurar que se incluyan las aptitudes, capacidades, experiencias y energías de las mujeres se necesitan acciones intencionales y políticas deliberadas. Los Principios para el empoderamiento de la mujer ofrecen una serie de consideraciones para ayudar al sector privado a centrarse en los elementos esenciales para promover la igualdad de género en el trabajo, el mercado y la comunidad. Si se desea aumentar la apertura y la inclusión en las políticas y operaciones corporativas, es necesario disponer de técnicas, herramientas y prácticas que aporten resultados. Los Principios para el empoderamiento de la mujer, establecidos a través de un proceso internacional de consultas de varios involucrados, bajo la guía del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UNGC), ofrecen una “lente de género” por la que las empresas pueden evaluar y analizar las iniciativas, las metas y las prácticas de información existentes.



Basándose en prácticas empresariales de la vida real, los Principios tienen como fin ayudar a las empresas a modificar sus actuales políticas y prácticas - o a crear unas nuevas, llegado el caso – para dar autonomía a las mujeres. Además, los Principios también reflejan los intereses de los gobiernos y de la sociedad civil, y servirán para apoyar las interacciones generadas entre las partes implicadas, ya que la igualdad de género requiere la participación de todos los agentes. UNIFEM, organización puntera en la lucha por la igualdad de género, pone sus tres décadas de experiencia al servicio de esta colaboración diseñada conjuntamente con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en lo que es la mayor iniciativa de responsabilidad cívica empresarial del mundo, que cuenta con la participación de 7.000 empresas y de otros involucrados presentes en más de 135 países.

No cabe duda de que en este mundo cada vez más globalizado e interconectado, la clave del éxito reside en la utilización de todos los recursos sociales y económicos. Sin embargo, a pesar de los progresos conseguidos, las mujeres siguen enfrentándose a la discriminación, la marginalización y la exclusión a pesar de que la igualdad entre hombres y mujeres aparece como un precepto universal reconocido internacionalmente, como un derecho humano fundamental e inviolable. La casi totalidad de los países ha ratificado este valor al reconocer las normas expresadas en los tratados internacionales de derechos que articulan, en el ámbito estatal, un amplio abanico de derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Una serie de documentos subraya las responsabilidades estatales y de protección de los derechos humanos de las mujeres, de las poblaciones indígenas, de los niños y niñas, de los trabajadores y de las personas discapacitadas. Además, la ratificación a nivel internacional de documentos, tales como la Plataforma de Acción de Beijing, adoptada por 189 países en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, y la Declaración del Milenio, adoptada por 189 países en el año 2000, también contribuyen a la indispensable implementación del marco de los derechos humanos¹.

Estas normas internacionales iluminan nuestra aspiración común de gozar de una vida donde las oportunidades sean iguales para todos, donde la gente pueda vivir sin ser sometida a la violencia, ejercer su derecho a la reparación e indemnización legal, y a contar con los estados en el cumplimiento de su obligación de respetar y proteger los derechos humanos de las mujeres, de los hombres y de los niños, así como de ofrecer servicios públicos adecuados, como la educación y la salud.

Estas convenciones nutren las leyes nacionales y permiten establecer valores comunes adoptados por el conjunto de las instituciones mundiales. Por su parte, y en estrecha colaboración con sus homólogos, los gobiernos, las organizaciones no gubernamentales y las Naciones Unidas², las empresas líderes intentan aplicar estas normas internacionales a favor de los derechos de los individuos mediante la implementación de sus programas y de sus políticas específicamente diseñadas a tal efecto. Su compromiso empresarial, que se ve reflejado en la declaración de objetivos de las empresas y que es apoyado por el seguimiento público de sus políticas y prácticas, demuestra la concienciación creciente de la importancia que tienen estos valores para la actividad económica y sus comunidades³.

A pesar de que los éxitos alcanzados mediante la integración de principios y acciones a favor de la responsabilidad empresarial, la diversidad y la inclusión, la participación plena de las mujeres en el sector privado – desde el puesto de Director Ejecutivo a la plantilla industrial y la cadena de suministros – sigue siendo una utopía. Los estudios recientes indican que la diversidad de género puede ayudar a las empresas a demostrar que la conciliación entre los intereses individuales y los colectivos es posible. UNIFEM, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y otros organismos de las Naciones Unidas, el Banco Mundial y el Foro Económico Mundial apoyan estas conclusiones.⁴ Además, los gobiernos también reconocen que la integración de las mujeres constituye un motor del desarrollo y que debemos movernos rápidamente hacia la igualdad de género si queremos tener una oportunidad para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio y para respetar los planes nacionales económicos y de desarrollo.⁵

En el entorno mundial actual de interdependencias políticas, sociales y económicas, las alianzas tienen una función cada vez más importante en lo relativo a:

- Crear un entorno comercial enérgico que abarque una alianza amplia de actores, facilitadores, contribuyentes e innovadores para dar oportunidades a las mujeres y a los hombres; y a
- Permitir la participación activa e interactiva de los gobiernos, las instituciones financieras internacionales, el sector privado, los inversores, las organizaciones no gubernamentales, los medios académicos y las organizaciones profesionales, trabajando en conjunto.



Principios para el empoderamiento de la mujer

1. Una dirección que promueva la igualdad de género

- a. Reivindicar un apoyo de alto nivel y políticas directas de primer nivel a favor de la igualdad de género y de los derechos humanos.
- b. Fijar objetivos y resultados empresariales para promover la igualdad de género e incluir la noción de su evolución entre los factores de evaluación de rendimiento de los directores.
- c. Comprometer a las partes implicadas internas y externas en el desarrollo de políticas, programas y planes de implementación empresariales a favor de la igualdad.
- d. Garantizar que todas las políticas incluyan la dimensión de género - mediante la identificación de factores cuyos impactos varían según el género - y que la cultura empresarial fomente la igualdad y la integración.

2. Igualdad de oportunidades, integración y no discriminación

- a. Ofrecer la misma remuneración y los mismos beneficios por trabajo de igual valor y procurar pagar un salario mínimo vital a todos los hombres y mujeres.
- b. Asegurarse de que las políticas y las prácticas de trabajo estén exentas de cualquier discriminación de género.
- c. Implementar la contratación y la protección del empleo que integre la dimensión de género, contratar y nombrar proactivamente a mujeres a puestos directivos y ejecutivos, así como en el seno del consejo de administración.
- d. Garantizar una participación suficiente de mujeres - 30% o más - en los procesos de toma de decisión y de dirección a todos los niveles y en todos los sectores económicos.
- e. Ofrecer condiciones laborales flexibles, así como la posibilidad de renunciar y de volver a ocupar puestos de igual remuneración y estatus.
- f. Favorecer, tanto a las mujeres como a los hombres, el acceso a guarderías y la atención a personas dependientes a través de los servicios, la información y los recursos necesarios.

3. Salud, seguridad y una vida libre de violencia

- a. Tener en cuenta los impactos específicos sobre mujeres y hombres, ofrecer condiciones de trabajo seguras y protección frente a la exposición a los materiales peligrosos, e informar de todos los riesgos potenciales, incluyendo los relativos a la salud reproductiva.
- b. Instaurar una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de violencia en el entorno laboral que contemple los abusos verbales y físicos, y prevenir el acoso sexual.
- c. Procurar ofrecer un seguro médico y cualquier otro servicio pertinente - incluido para las supervivientes de la violencia de género - y garantizar un acceso equitativo a todos los empleados.
- d. Respetar el derecho de las mujeres y de los hombres a disfrutar de un tiempo libre para que ellos o las personas a su cargo puedan recibir asistencia médica o asesoramiento.
- e. Mediante un acuerdo con los empleados, identificar y tratar las cuestiones de seguridad, incluidas la de las mujeres en sus traslados desde y hasta su lugar de trabajo y todas las relativas al ámbito de actuación de la empresa.
- f. Formar al personal de seguridad y a los directivos para que puedan identificar los signos de violencia contra las mujeres y entender las leyes y las políticas empresariales relativas a la trata de seres humanos y a la explotación sexual y laboral.

4. Educación y formación

- a. Invertir en políticas y programas de capacitación en el lugar de trabajo que favorezcan al avance de las mujeres a todos los niveles y en todos los sectores económicos y que promuevan el acceso de las mujeres a todas las profesiones no tradicionales.
- b. Garantizar el acceso equitativo a todos los programas de formación y de educación patrocinados por la empresa, incluidas las clases de alfabetización y las formaciones vocacionales y en tecnología de la información.
- c. Garantizar la igualdad de oportunidades en la creación de redes y de actividades formales e informales de tutoría.
- d. Ofrecer oportunidades necesarias para la promoción del estudio de viabilidad del empoderamiento de las mujeres y del impacto positivo de esa integración sobre los hombres y sobre las mujeres.

5. Desarrollo empresarial, cadena de suministros y prácticas de marketing

- a. Extender las relaciones empresariales a las empresas dirigidas por mujeres, incluidas a las pequeñas empresas y a las mujeres empresarias.
- b. Promover soluciones que integren la dimensión de género a los obstáculos que suponen los créditos y los préstamos.
- c. Pedir a los socios y a las entidades pares que respeten el compromiso de la empresa de favorecer la igualdad de género y la integración.
- d. Respetar la dignidad de las mujeres en todos los productos de la empresa, ya sean de marketing u otros.
- e. Garantizar que los productos, servicios e instalaciones de la empresa no se utilicen para fines de trata de seres humanos y/o de explotación sexual o laboral.

6. Liderazgo y compromiso comunitarios

- a. Dar ejemplo – mostrar el compromiso de empresas de prestigio con la promoción de la igualdad de género y de la habilitación de las mujeres.
- b. Ejercer presión, de forma individual o conjunta, para defender la igualdad de género y colaborar con socios, proveedores y líderes comunitarios en la promoción de la integración.
- c. Trabajar con los representantes de la comunidad y los cuerpos oficiales entre otros, con el fin de erradicar la discriminación y la explotación, y de generar nuevas oportunidades para las mujeres y las niñas.
- d. Promover y reconocer el liderazgo femenino y su contribución en sus comunidades, y garantizar la suficiente representación de las mujeres en cualquier mecanismo de consulta comunitaria.
- e. Utilizar programas filantrópicos y becas para apoyar el compromiso empresarial con la integración, la igualdad y la defensa de los derechos humanos.

7. Transparencia, evaluación e información

- a. Difundir las políticas empresariales y los planes de implementación a favor de la igualdad de género.
- b. Establecer metas que permitan evaluar la integración de las mujeres en todos los ámbitos.
- c. Evaluar y difundir los progresos alcanzados, interna y externamente, mediante el uso de datos desglosados por sexo.
- d. Integrar los indicadores de género en las obligaciones existentes de rendiciones de cuentas.

Los Principios para el empoderamiento de la mujer, es el producto de una colaboración entre UNIFEM y el Pacto Mundial de la ONU, basado en una consulta internacional de varios actores, y adaptado de los Principios de la mujer de Calvert*. Éstos fueron originalmente establecidos conjuntamente con UNIFEM y presentados en 2004 como el primer código de conducta empresarial mundial centrado exclusivamente en el empoderamiento, el avance y la inversión en las mujeres de todo el mundo.

Notas

¹ La igualdad de género ha sido reconocida como un derecho humano desde que se crearon las Naciones Unidas. La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 y los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1976 contienen declaraciones claras sobre el derecho de las mujeres a vivir libres de discriminación. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General en 1979, obliga a los firmantes a tomar medidas para garantizar la igualdad de género tanto en el medio privado como público, y para eliminar los estereotipos tradicionales sobre la función de los sexos. Es útil notar que los gobiernos, en ocasión de la Cuarta Conferencia de la ONU sobre la Mujer, que tuvo lugar en Beijing en 1995, estipularon acciones específicas para lograr la igualdad y los estándares de empoderamiento establecidos por la CEDAW en la Plataforma para la Acción de Beijing. Si desea más información sobre los instrumentos legales y sobre otros estándares internacionales relevantes relativos especialmente a los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género, incluyendo la CEDAW y los órganos creados en virtud de tratados, sírvase consultar el sitio: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/plat1.htm>.

² Los derechos de los empleados y de los trabajadores se atienden en varios estándares internacionales, convenciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Si bien los instrumentos de la OIT se aplican tanto a las mujeres como a los hombres, hay una serie que son de interés especial para las trabajadoras. Sírvase consultar el Departamento de la OIT para la Igualdad de Género y la Biblioteca virtual de la OIT, *Guía de recursos – igualdad de género en el mundo laboral*: <http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/gender.htm>.

Fundado en el año 2000, el Pacto Mundial de la ONU es una iniciativa de políticas estratégicas para las empresas que asumen el compromiso de alinear sus operaciones y estrategias con los diez principios universalmente aceptados en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción. www.unglobalcompact.org.

En 2005 el Secretario General de las Naciones Unidas Kofi Annan nombró al Profesor John Ruggie Representante Especial sobre derechos humanos y corporaciones transnacionales y otras empresas comerciales. Su mandato incluye identificar y aclarar los estándares de responsabilidad corporativa y de rendición de cuentas en materia de derechos humanos. <https://www.un.org/>.

³ En los últimos 10 años ha habido un aumento en la atención que prestan las empresas a la responsabilidad corporativa y la información sobre la sostenibilidad, a través de una serie de mecanismos. Un ejemplo es el requisito del Pacto Mundial de la ONU sobre una Comunicación anual sobre el progreso (<http://www.unglobalcompact.org/COP/index.html>). Otro ejemplo es el Marco mundial de información sobre la sostenibilidad creado por la Iniciativa Mundial de Presentación de Informes (GRI) que establece los principios y los indicadores que pueden usar las organizaciones para medir y dar cuentas de su desempeño económico, medioambiental y social. En 2008-09, la GRI y la Corporación Financiera Internacional trabajaron juntas en un proyecto de investigación y consultas con el fin de atender las carencias entre la información de género y de sostenibilidad, que culminó en el documento *Inclusión del género en la información sobre la sostenibilidad*, que es una guía para los expertos que tiene como fin ayudar a las organizaciones de todo el mundo a crear oportunidades para las mujeres, adoptar las mejores prácticas en materia de información sobre la sostenibilidad, y mejorar los resultados de las compañías. <http://www.globalreporting.org/CurrentPriorities/GenderandReporting/>.

Un informe reciente (enero de 2010) de McKinsey & Company, *El negocio del empoderamiento de la mujer*, expone por qué y cómo puede el sector privado intensificar su compromiso con la autonomía económica de la mujer en los países en desarrollo y en los mercados emergentes. El informe se apoya en entrevistas a más de 50 líderes y expertos de los sectores privados y sociales que hablan de la habilitación de las mujeres, así como en las conclusiones de un estudio mundial de casi 2.300 ejecutivos superiores del sector privado, entre otros. http://www.mckinsey.com/client-service/Social_Sector/our_practices/Economic_Development/Knowledge_Highlights/empowering_women.aspx.

Un estudio del Centro para la Mujer en los Negocios de la London Business School encontró que la paridad entre los géneros lleva a una mayor innovación, lo que apoya claramente el trasfondo comercial de la diversidad. *Potencial innovador: hombres y mujeres en equipos*, 2007, que se encuentra en: http://www.london.edu/assets/documents/facultyandresearch/Innovative_Potential_NOV_2007.pdf.

⁴ Otros ejemplos que destacan el trasfondo comercial de la igualdad de género incluyen dos estudios recientes sobre la diversidad de género y el desempeño corporativo de McKinsey and Company, hechos con el Foro de las Mujeres para la Economía y la Sociedad. Su estudio demostró la relación entre la presencia de las mujeres en los equipos directivos de las corporaciones y el desempeño organizacional y financiero de las compañías, y sugiere que las compañías que tienen una representación mayor de mujeres en su cúpula o en la dirección superior son compañías que tienen mejores resultados. Otros estudios sobre el liderazgo de las mujeres mostraron que los comportamientos adoptados generalmente por las mujeres refuerzan el desempeño organizacional de las compañías en varios parámetros y serán esenciales para hacer frente a los desafíos que se espera que las compañías encuentren en los años venideros. *Las mujeres importan: diversidad de género, motor del desempeño corporativo* (2007) y *Las mujeres importan 2: liderazgo de las mujeres, ventaja competitiva para el futuro* (2008).

Si desea saber más sobre los estudios y los recursos del Programa de Mujeres Líderes y de Paridad de Género del Foro Económico Mundial, sírvase consultar el sitio <http://www.weforum.org/en/Communities/Women%20Leaders%20and%20Gender%20Parity/index.htm>. Si desea información sobre el trabajo del Banco Mundial en materia de género, incluyendo *Igualdad de género como medida económica inteligente – Plan de acción del Grupo del Banco Mundial*, sírvase consultar el sitio: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTGENDER/0,,menuPK:336874~pagePK:149018~piPK:149093~theSitePK:336868,00.html>

⁵ El “efecto multiplicador” de la igualdad de género ha sido ampliamente reconocido. Los estudios siguen mostrando que si se disminuyen las barreras sociales, económicas y políticas que encuentran las mujeres y las niñas, se ampliará la educación, y se reducirá la mortalidad infantil y la vulnerabilidad al VIH y al SIDA. Una mayor participación de las mujeres en el mundo laboral reduce la pobreza gracias a una mayor productividad y ganancias. Por otra parte, la discriminación sistemática contra las mujeres y las niñas hará imposible para muchos lograr los Objetivos de Desarrollo del Milenio y otras metas relativas a la pobreza. El ODM 3 se refiere a la promoción de la igualdad de género y de la autonomía de la mujer, y es uno de los ocho ODM establecidos en la Declaración del Milenio, adoptada por 189 Gobiernos en el año 2000. Los ODM se ocupan de las principales dificultades del mundo en materia de desarrollo, y ponen metas a plazos y medidas específicas, acompañadas de indicadores para monitorear el progreso, con una fecha límite para su logro en 2015. Existe una preocupación creciente de que no se alcancen los ODM y un reconocimiento también creciente de que el logro de la igualdad de género es primordial para lograr los otros ODM. <http://www.un.org/millenniumgoals/> y http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2008/MDG_Gender_Progress_Chart_2008_En.pdf. Consultar también *La importancia del sexo*, en The Economist de abril de 2006, y *Financiar la igualdad de género es financiar el desarrollo*, UNIFEM, 2008.

12.3 Anexo N° 3. Feminización de las profesiones.



EXCMO. AYUNTAMIENTO

La Carlota

(CÓRDOBA)

Plan de Interior Cultural

ANUNCIO DE LICITACIÓN.

D^a. Rafaela Crespín Rubio, Alcaldesa-Presidenta del Excmo. Ayuntamiento de La Carlota (Córdoba).

Hago saber: Que por acuerdo de la Junta de Gobierno Local, de fecha 21 de abril de 2014, se aprobó expediente de contratación para dotación del Centro de Interpretación de las Nuevas Poblaciones de La Carlota (Córdoba).

A dicho efecto se hace público el siguiente Anuncio licitación del Contrato conforme a los siguientes datos:

1. Entidad adjudicadora: Datos generales y datos para la obtención de la información:

- a) Organismo: Excmo. Ayuntamiento de La Carlota.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Servicios Generales.
 - c) Obtención de documentación e información:
 - 1) Dependencia: Servicios Generales.
 - 2) Domicilio: Avda. Carlos III, nº 50, Planta Alta.
 - 3) Localidad y código postal: La Carlota – 14.100.
 - 4) Teléfono: 957300001/957300012
 - 5) Telefax: 957300680
 - 6) Dirección de Internet del perfil del contratante:
<http://www.dipucordoba.es/cordoba/contratacion/lacarlota>.
- A dicho perfil también se puede acceder mediante un enlace, en la Sede Electrónica del Ayuntamiento de La Carlota, ubicado en la siguiente dirección:
<http://www.lacarlota.es>.
- d) Número de expediente: GEX 7359/2013.

2. Objeto del Contrato:

- a) Tipo: Suministro
- b) Descripción: suministro e instalación del equipamiento del Centro de Interpretación de las Nuevas Poblaciones, de conformidad con las características técnicas definidas en la Memoria y en el Pliego de Prescripciones Técnicas que rigen este procedimiento.
- c) División por lotes y número de lotes/número de unidades: No
- d) Lugar de entrega: Centro de Interpretación de las Nuevas Poblaciones (Antigua Cárcel).
 - 1) Domicilio: Plaza de la Iglesia, número 10.
 - 2) Localidad y código postal: La Carlota – 14100.
- e) Plazo de entrega: El plazo de ejecución del contrato será de **tres meses**, a contar desde la formalización del contrato.
- f) Admisión de prórroga: No.

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.lacarlota.es/>

Firmado por Alcaldesa CRESPIIN RUBIO RAFAELA a fecha 30/4/2014



B5EF D942 A10F 7DBC 3499

Código seguro verificación (CSV) B5EF D942 A10F 7DBC 3499



EXCMO. AYUNTAMIENTO

La Carlota

(CÓRDOBA)

Bien de Interés Cultural

i) CPV-2008: 39154000-6 "Equipamiento de exposición".

3. Tramitación y procedimiento:

- a) Tramitación: Ordinaria.
- b) Procedimiento: Negociado con publicidad
- d) Criterios de adjudicación: Varios criterios

4. Presupuesto base de licitación:

a) Importe: El presupuesto del contrato, se desglosa de la siguiente forma:

- Principal:	66.331'00 €.
- I.V.A. 21%:	13.929'51 €.
- TOTAL:	80.260'51 €.

Esta contratación está financiada con fondos europeos a través del Consejo Territorial de Desarrollo Rural, expediente 2013/CO-03/B313.3/086, con denominación: "Creación de Centro de Interpretación Nuevas Poblaciones en La Carlota" por una cuantía de 63.677,76 euros.

5. Garantías exigidas.

Provisional (importe): Se exige a los licitadores de la obligación de presentar garantía provisional.

Definitiva: 5% del precio de adjudicación.

6. Requisitos específicos del contratista:

- a) Clasificación: No se exige.
- b) Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional:

1.- Solvencia económica o financiera.

Se acreditará conforme a lo señalado en la cláusula 20.1.3. del Pliego.

2.- Solvencia técnica y profesional.

Se acreditará mediante con la aportación de la documentación exigida en la cláusula 20.1.4. del Pliego.

7. Presentación de ofertas o de solicitudes de participación:

- a) Fecha límite de presentación: **QUINCE DÍAS NATURALES** a contar desde el siguiente al de la recepción por las empresas de la invitación del órgano de contratación.
- b) Modalidad de presentación. La señalada en el Pliego.
- c) Lugar de presentación:

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.lacarlota.es/>

Firmado por: Alcaldesa CRESPIR RUBIO RAFAELA a fecha 30/4/2014



Código seguro verificación (CSV) B5EF D942 A10F 7DBC 3499



EXCMO. AYUNTAMIENTO

La Carlota

(CÓRDOBA)

Bien de Interés Cultural

www.lacarlota.es

(957) 30 00 01 - 30 00 12
(957) 30 06 80

☒ Av. Carlos III, 50
14100 - LA CARLOTA (Córdoba)

C.I.F. P-1401700-H

1. Dependencia. Registro de Entrada del Ayuntamiento de La Carlota.
2. Domicilio. Avda. Carlos III, núm. 50.
3. Localidad y código postal. 14100 - La Carlota.
- d) Número previsto de empresas a las que se pretende invitar a presentar ofertas (procedimiento negociado). Tres.
- e) Admisión de variantes. NO.

8. Apertura de ofertas:

- a) Descripción. Despacho Alcaldía.
- b) Dirección. Avda. Carlos III, 50.
- c) Localidad y código postal. 14100 - La Carlota.
- d) Fecha y hora. La Mesa de Contratación, en un plazo no superior a siete días a contar desde la apertura de la documentación administrativa (sobre A), o en el mismo acto de calificación de dicha documentación administrativa, si no hubiere requerimientos de subsanación, y siempre que se haya publicado el anuncio correspondiente en el Perfil de Contratante, realizará en acto público la apertura del sobre B, y a continuación, si es posible, o en un plazo no superior a catorce días a contar desde la apertura de la documentación administrativa, la Mesa de Contratación realizará en acto público (que se anunciará en el Perfil de Contratante) la apertura de los Sobres C.

9. Gastos de Publicidad. No hay.

La Alcaldesa-Presidenta,
Rafaela Crespín Rubio.

(Fecha y firma electrónica).

Este documento es una copia en papel de un documento electrónico. El original podrá verificarse en <http://www.lacarlota.es/>

Firmado por Alcaldesa CRESPIÑ RUBIO RAFAELA a fecha 30/4/2014



B5EFD942A10F7DBC3499

Código seguro verificación (CSV) B5EF D942 A10F 7DBC 3499

12.4 Anexo N° 4. No utilizar pronombres y determinantes que puedan crear desigualdades.

Inicio > Servicios al ciudadano > Atención al ciudadano - Ministerio de Educación, Cultura y Deporte - Mozilla Firefox

Archivo Editar Ver Historial Marcadores Herramientas Ayuda

http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/atencion-al-ciudadano.html

Google

Traductor Seleccionar idioma

Bienvenido | Benvingut | Benvido | Ongi etorri | Welcome

Direcciones y teléfonos | Atención al ciudadano

Domingo, 27 de julio de 2014

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

Inicio El Ministerio Servicios al ciudadano Prensa Educación Cultura Deporte

Buscar

Ud. está aquí: Inicio > Servicios al ciudadano > Atención al ciudadano

Servicios al ciudadano

- Atención al ciudadano
- Registros
- Sede Electrónica
- Becas, ayudas, subvenciones y premios
- Fundaciones
- Publicaciones y bibliotecas
- Estadísticas
- Archivo Central
- Información pública

Atención al Ciudadano

Atención telefónica

Educación 91 327 76 81
Cultura 91 701 74 81

Horarios:

- De lunes a viernes, de 9:00 a 17:30 horas.

Horario especial para información de Cultura del 16 de junio al 15 de septiembre:

- De lunes a viernes, de 8:00 a 15:00 horas.

Quejas y sugerencias

- Educación
- Cultura
- Deporte

Cartas de servicios

- Educación
- Cultura
- Deporte

Direcciones y Teléfonos

Sede

12.5 Anexo Nº 5. Evitar el uso del masculino genérico.



MINISTERIO
DE EDUCACIÓN, CULTURA
Y DEPORTE

NIVEL UNIVERSITARIO	
NIVEL NO UNIVERSITARIO	
NECESIDAD ESPEC. DE APOYO EDUCATIVO	

Póngase una "X" en el recuadro que corresponda

CONVOCATORIA DE BECAS Y AYUDAS AL ESTUDIO CURSO /

ALEGACIONES

DATOS PERSONALES	SOLICITANTE	Apellidos:	Nombre:	N.I.F./N.I.E.:
	SUSTENTADOR PRINCIPAL DE LA FAMILIA	Teléfono:	Correo electrónico:	
DOMICILIO FAMILIAR	(Calle, plaza....)			Nº
	Código postal y localidad		Provincia	
	Curso y estudios para los que solicitó la beca en el curso de referencia:			
DATOS ACADEMICOS	Centro:		Universidad:	
	Localidad:		Provincia:	
	Código/s:			
CAUSA DE LA DENEGACIÓN DE LA BECA SOLICITADA				
CONCEPTOS Y CUANTÍAS DE BECA CONCEDIDOS (A cumplimentar sólo cuando proceda)	BECA GENERAL DE ESTUDIOS UNIVERSITARIOS O NO UNIVERSITARIOS ☐ Matrícula (sólo para universitarios) Euros ☐ Cuantía fija ligada a la renta Euros ☐ Cuantía fija ligada a la residencia Euros ☐ Beca básica (sólo para no universitarios) Euros ☐ Cuantía variable Euros			
	AYUDA PARA NECESIDAD ESPECÍFICA DE APOYO EDUCATIVO ☐ Enseñanza Euros ☐ Transporte interurbano Euros ☐ Comedor escolar Euros ☐ Residencia escolar Euros ☐ Transporte fin de semana Euros ☐ Transporte urbano Euros ☐ Libros y material didáctico Euros ☐ Reeducción pedagógica o del lenguaje Euros ☐ Subsidio transporte interurbano Euros ☐ Subsidio transporte urbano Euros ☐ Subsidio de comedor Euros			

EXPONE

Que se considera con derecho al beneficio de la beca o ayuda de o a las componentes de (especifíquese con el mayor detalle posible) basándose en las alegaciones que se detallan en la página siguiente:

ALEGACIONES

Documentos que se acompañan:

- 1.º
- 2.º
- 3.º
- 4.º
- 5.º

En a de de 201...

FIRMA

SR. PRESIDENTE DEL ÓRGANO COLEGIADO DE SELECCIÓN DE BECARIOS DE
(Indíquese la unidad de becas correspondiente)

OBSERVACIONES:

1. El interesado/a deberá expresar todas aquellas circunstancias económicas y académicas, etc., que pudieran influir en la resolución.

2. El presente impreso irá acompañado de los documentos justificativos de sus alegaciones. DEBERÁ PRESENTARSE ANTE EL ÓRGANO DE SELECCIÓN CORRESPONDIENTE (EN EL CASO DE BECA GENERAL PARA ESTUDIOS UNIVERSITARIOS, EN LA UNIDAD DE BECAS DE SU UNIVERSIDAD; EN EL RESTO DE LOS CASOS, EN LA DELEGACIÓN PROVINCIAL DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN CORRESPONDIENTE A SU CENTRO DE ESTUDIOS) DENTRO DEL PLAZO IMPROPRORROGABLE DE QUINCE DÍAS, CONTADOS A PARTIR DE LA FECHA DE NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN PROVISIONAL RECAÍDA EN LA SOLICITUD DE BECA O AYUDA.

3. El interesado deberá aportar fotocopia del documento en el que se deniega la beca.

RESGUARDO de solicitud de alegaciones
de la beca correspondiente a:

Alumno D/Dña.

Sustentador principal de la familia D/Dña.

SR. PRESIDENTE DEL ÓRGANO DE SELECCIÓN DE BECARIOS DE

CURSO:

N.I.F.:

CENTRO:

ESTUDIOS:

SELLO DEL ÓRGANO RECEPTOR

12.6 Anexo Nº 6. Uso de barras.



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Servicio de Gestión Académica

SOLICITUD DE RENUNCIA A LA SOLICITUD INICIAL DE MATRÍCULA

Datos personales			
DNI, NIE o Pasaporte	Primer Apellido	Segundo Apellido	Nombre
Domicilio para notificaciones			Localidad C.P.
Dirección de correo electrónico (para comunicaciones)			Teléfono fijo Teléfono móvil

Matriculado durante el presente curso académico	
En los estudios de:	

SOLICITA LA RENUNCIA A LA SOLICITUD DE MATRÍCULA

Por el siguiente motivo:

- ☐ OBTENCIÓN DE PLAZA EN OTRA TITULACIÓN DE ESTA UNIVERSIDAD
- ☐ OBTENCIÓN DE PLAZA EN LA UNIVERSIDAD DE
- ☐ TRABAJO, ENFERMEDAD, OTROS MOTIVOS (SE APORTARÁ DOCUMENTACIÓN ACREDITATIVA EN EL PLAZO MÁXIMO DE 10 DÍAS)
- ☐ MOTIVOS PERSONALES NO JUSTIFICADOS

Nº CUENTA BANCARIA

IBAN

----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------

Si no es el titular de la cuenta, indique Dni, Nombre y Apellidos del mismo

Firma:

Jaén, a

IMPORTANTE:

- En caso de que proceda un reintegro a su favor como consecuencia de su renuncia de matrícula, **la presente solicitud se entiende que lleva implícita la solicitud de devolución de precios públicos.** El reintegro le será abonado en el nº de cuenta que nos ha indicado en esta solicitud.
- En caso de que la renuncia sea con motivo de la obtención de plaza en otra Universidad deberá presentar **resguardo de matrícula** de la otra titulación, para que se pueda realizar la devolución de los servicios administrativos inclusive.
- Debe saber que, en cualquier caso, debe abonar los servicios administrativos si su renuncia no es por obtención de plaza en otra Universidad o Titulación de la UJA.

SR/A. DIRECTOR/A DECANO/A DE

Campus de Las Lagunillas, s/n. Edificio B5.-Aulario Coello de Portugal y Quesada-23071 JAÉN – Tel. 953 21 32 23 Fax 953 21 25 10



UNIVERSIDAD DE JAÉN