



Universidad de Valladolid

**Máster en Estudios Feministas
e Intervención para la Igualdad**

Facultad de Educación de Palencia

**El sexismo en el lenguaje
administrativo.**

**Una propuesta de acción en el ámbito
de los servicios universitarios.**

Alumna: Beatriz Mozo Rodríguez

Tutora: M.^a del Carmen Rodríguez Sumaza

RESUMEN

La lengua no es solo un vehículo de comunicación. Es también un mecanismo de transmisión de valores, modelos y estereotipos que pueden contribuir a perpetuar las desigualdades sociales existentes. Los procedimientos gestionados desde las Administraciones se expresan habitualmente a través de un lenguaje caracterizado por el uso del masculino genérico. Este uso sexista del lenguaje tiene como principal consecuencia la invisibilidad de gran parte de la población a la que va destinada, la femenina, por lo que se hace necesario una revisión de la jerga administrativa.

Este trabajo tiene como objetivo principal el estudio del empleo del lenguaje administrativo no sexista en los procedimientos y la normativa administrativa de una institución académica, la Universidad de Valladolid (UVa), con el fin de diseñar una propuesta de acción que permita el empleo de una terminología más alineada con el principio de igualdad entre los sexos en determinados servicios. Para ello se procede en primer lugar a una revisión de la normativa existente y de la literatura científica al respecto. A continuación, para el diagnóstico de la situación del tema en la UVa se realiza un análisis crítico de una serie de documentos básicos y normativa interna y, a partir del empleo de entrevistas en profundidad, se recoge la percepción, experiencia y demandas de una serie de profesionales de la entidad. Todo ello permite diseñar una propuesta participada de intervención dirigida a mejorar la sensibilidad, formación y competencias del personal de la entidad en el uso de un lenguaje administrativo más sensible al género.

Palabras clave: lenguaje no sexista, lenguaje administrativo, formación, intervención.

Clasificación JEL: A30, C93, H83, K23.

ABSTRACT

Lenguaje is not just a communication vehicle. It is a mechanism to transmit values, models and stereotypes which contribute to perpetuating existing social inequalities. The procedures managed by the Administrations are often expressed through the use of the masculine generic language. This sexist use of language has a main consequence which is the invisibility of a major part of the population to which is addressed, the feminine one, that is why it becomes necessary to review the administration's vocabulary.

This work has as main objective the study of the use of the non sexist administrative language in procedures and normatives in the academic institution, the Universidad de Valladolid (UVA) with the goal of designing a proposal which allows the use of a better aligned terminology with the principles of equality between sexes in specific services. To this end, we first proceed to a review of the existing regulations and the scientific literature in this regard. Up next, the diagnosis of the situation regarding the topic at the UVA, a critical analysis of a series of basic documents and internal regulations and using in depth interviews, a collection of perception, experience and demands of a series of professionals of the entity will be used. All of that, allows the design of a proposal composed by the participative interventions, directed to improve the sensibility, training and competences of the personnel of the entity on the usage of an administrative language more sensible to the gender.

Keywords: Non sexist language, administrative language, training and intervention.

JEL Classification: A30, C93, H83, K23.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. MARCO TEÓRICO	9
3. MARCO NORMATIVO	11
4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA UVa.....	25
4.1. DOCUMENTACIÓN ADMINISTRATIVA BÁSICA ANALIZADA Y PLANES DE IGUALDAD	25
4.2. ANÁLISIS DE LOS PLANES DE FORMACIÓN DE LA UVA	29
4.3. ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS AL PTGAS DE LA UVA	31
5. PROPUESTA DE ACCIÓN EN EL ÁMBITO DE LOS SERVICIOS ADMINISTRATIVOS DE LA UVa	37
5.1. FUNDAMENTACIÓN Y DIAGNÓSTICO SOCIAL.....	37
5.2. OBJETIVOS Y PERSONAS DESTINATARIAS.....	38
5.3. RESPONSABLES.....	38
5.4. ACTIVIDADES Y TEMPORALIZACIÓN	38
5.5. RECURSOS	40
5.6. EVALUACIÓN.....	41
6. CONCLUSIONES.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Objeto y objetivos del TFM	8
Tabla 2: Recursos elaborados por algunas universidades españolas para la promoción de un lenguaje administrativo no sexista.....	17
Tabla 3: Protocolo/guía actuación con enfoque de género.....	22
Tabla 4: Manual de recomendaciones	22
Tabla 5: Ejes estratégicos II Plan Igualdad 2021-2025	23
Tabla 6: Objetivo general 3. Objetivo específico 3.2. Acción 2	23
Tabla 7: Cuadro resumen del cumplimiento de criterios de documentación analizada .	29
Tabla 8: Años y títulos de la formación ofertada por la UVa.....	30
Tabla 9: Cursos ofertados PTGAS UVa con temática de género 2019-2023	31
Tabla 10: Perfil del PTGAS UVa entrevistado	32
Tabla 11: Objetivos de la evaluación	41
Tabla 12: Indicadores de evaluación	42
Tabla 13: Recursos de la evaluación	42

ÍNDICE DE IMÁGENES

Imagen 1: Campaña "Hacia la igualdad, desde el lenguaje."	16
Imagen 2: Unidad de Igualdad Universidad de Oviedo	16
Imagen 3: Software Exeria. Aplicación para un lenguaje no sexista	17
Imagen 4: Responsabilidad Social UVa	18
Imagen 5: Cátedra Estudios de Género UVa.....	19
Imagen 6: Comisión de Igualdad UVa	19
Imagen 7: Unidad de Igualdad UVa	20
Imagen 8: Red de Igualdad UVa	20
Imagen 9: Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria ..	21

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Proceso Plan Igualdad 2012-20214 a II Plan Igualdad 2021-2025	24
Figura 2: Actividades y temporalización.....	40
Figura 3: Temporalización de la evaluación.....	43

1. INTRODUCCIÓN.

La idea de sexismo se empezó a acuñar en la década de los 60, durante la segunda ola del feminismo. El término sexista lo utilizó, por vez primera, Pauline M. Leet en 1965¹. Hoy día sexismo puede definirse como la discriminación que se ejerce sobre las personas en función del sexo. Las prácticas sexistas afectan, la mayoría de las veces, a las mujeres. Dichos hábitos sexistas promueven roles y estereotipos que pretenden, por un lado, menoscabar el reconocimiento de las mujeres en las esferas públicas de la sociedad, que siempre han estado reservadas a los hombres, y, por otro, desprestigiar el trabajo doméstico o de los cuidados, que se han asignado culturalmente a las mujeres.

Las creencias y construcciones sociales se expresan a través del lenguaje, de la misma manera que se expresan las emociones y percepciones que las personas tienen del mundo reflejando la cultura social. Por lo tanto, el sexismo lingüístico puede definirse como el uso discriminatorio del lenguaje por razón de sexo.

Esta manifestación machista del lenguaje se hace también visible en el lenguaje cotidiano, en el técnico y también en el administrativo. Este último está conformado por una amalgama de procedimientos formales destinados a la gestión de lo público por parte del personal que presta servicio a las distintas administraciones e instituciones públicas, y que afecta a la colectividad.

Se deben tener en cuenta dos características importantes relativas al lenguaje administrativo. Por un lado, cualquier persona va a tener que comunicarse con la Administración en un momento u otro y, por otro, dicho lenguaje se caracteriza por ser técnico, formal y escrito. En definitiva, la Administración debe utilizar ya no solo un lenguaje comprensible para que toda la ciudadanía comprenda los mensajes que se trasladan a la población administrada, sino que este lenguaje debe ser no sexista e inclusivo. De hecho, es más fácil aplicar un lenguaje no excluyente en los textos formales que en cualquier otro ámbito menos formal y no escrito.

Los procedimientos gestionados desde las Administraciones se expresan habitualmente a través de un lenguaje caracterizado por el uso del masculino genérico. Este uso sexista del lenguaje tiene como principal consecuencia la invisibilidad de gran parte de la población a la que va destinada, la femenina, por lo que se hace necesario una revisión de la jerga administrativa.

¹ “Foro de estudiantes y profesores” Frankling Marshal College en Estados Unidos.

Tomando en consideración lo anteriormente descrito, con esta investigación se pretende indagar en el uso del lenguaje no sexista en la documentación, textos administrativos, normativa y procedimientos que se generan diariamente en las administraciones e instituciones públicas y, en concreto, en el marco de una institución pública como la Universidad de Valladolid, en adelante UVa. Es decir, la intención de este trabajo no consiste en analizar el marco lingüístico de esta materia, sino estudiar la temática desde una perspectiva sociológica con el fin de examinar el uso y la percepción que tiene al respecto el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios, en adelante PTGAS, que Trabaja en la UVa.

Considerando que los organismos públicos son el trampolín perfecto para difundir un lenguaje no sexista y aplicar las reglas y mecanismos necesarios para hacer visible a todas las personas que conforman la sociedad y poder cambiar la manera en la que nos expresamos, el objetivo principal del estudio consiste en analizar el empleo del lenguaje administrativo no sexista en los procedimientos y normativa administrativa en la UVa y las adaptaciones que al respecto se han llevado a cabo en los últimos años.

Este objetivo general abarca a su vez tres grandes objetivos específicos. El primero de ellos analizar el marco teórico y normativo de esta materia en las instituciones y administraciones públicas

El segundo objetivo específico consiste en realizar un análisis de situación de la UVa, poniendo el foco en tres servicios administrativos de la institución, para conocer el uso del lenguaje administrativo no sexista en su normativa y procedimientos y la percepción al respecto del personal administrativo.

El tercero objetivo específico persigue diseñar una propuesta que permita hacer un uso no sexista del lenguaje administrativo más amplio y eficiente en determinados servicios.

Todos los objetivos que se plantean tienen la intención de contestar a una serie de preguntas y conocer qué recursos se han utilizado. Para ello, a continuación, se puede ver un cuadro que sintetiza toda esta información.

Tabla 1 Objeto y objetivos del TFM.

El sexismo en el lenguaje administrativo. Una propuesta de acción en el ámbito de los servicios universitarios.		
Objeto: Uso del lenguaje no sexista en la normativa y procedimientos de las administraciones e instituciones públicas y, en concreto, en la UVa.		
Objetivo principal: El estudio del empleo del lenguaje administrativo no sexista en los procedimientos y normativa administrativa en la UVa y las adaptaciones que se han llevado a cabo.		
Objetivos específicos	Preguntas de investigación.	Recursos y técnicas empleadas.
1. Analizar el marco teórico y normativo en esta materia en las instituciones y administraciones públicas.	1.1 Qué autoras y autores han estudiado el lenguaje administrativo no sexista en las administraciones y/o en las universidades. 1.2 Cuáles han sido sus metodologías y/o conclusiones. 1.3 Qué iniciativas se están llevando a cabo actualmente. 1.4 Qué normativa y/o recomendaciones se han publicado y/o aplicado para introducir las reglas del lenguaje no sexista en las instituciones públicas.	Artículos científicos que estudian este tema. Normas/recomendaciones internacionales, estatales, autonómicas, locales y universitarias. Consulta de las guías existentes.
2. Llevar a cabo un diagnóstico de situación actual, en la UVa, a partir de la percepción del PTGAS acerca del uso del lenguaje administrativo no sexista en la normativa y procedimientos administrativos.	2.1 Cómo se han ido adaptando los servicios administrativos de la UVa a la normativa a la que está obligada. Grado de conocimiento y sensibilización en la materia. 2.2 Qué cambios se han tenido que llevar a cabo. Obstáculos encontrados para su aplicación práctica. 2.3 Qué acciones concretas se han implementado. 2.4 Qué resultados se han obtenido.	Normas, documentación y procedimientos administrativos de la UVa. Planes de Igualdad de la UVa en relación al lenguaje administrativo no sexista. Planes de formación del PTGAS en materia de sensibilización en igualdad de género. Entrevistas al PTGAS de la UVa.
3. Diseñar propuestas para hacer realidad un uso no sexista del lenguaje más amplio y eficiente en los procedimientos administrativos y normativa propia de la UVa en los servicios administrativos investigados.	3.1 Cuáles son las propuestas y la metodología que se pretende aplicar. 3.2 Qué resultados se quieren lograr. 3.3 Cuál es el presupuesto. 3.4 Quiénes serán los responsables. 3.5 Cómo se van a evaluar las propuestas.	Diagnóstico de las entrevistas.

Fuente: Elaboración propia.

2. MARCO TEÓRICO

Diversas autoras y autores han publicado trabajos de investigación y artículos científicos que han ahondado sobre el sexismo lingüístico, aunque han sido menos los estudios que se enmarcan en ámbito de las administraciones. En su inmensa mayoría, se han basado en que la incorporación de las mujeres a la esfera pública de la sociedad ha supuesto que la sociedad se haya ido adaptando a los cambios culturales. Tal y como cita Guerrero (2010) “La incorporación de la mujer al ámbito público ha supuesto un cambio social que ha dejado huella en la lengua.” (p. 32)

Por su parte Alcaraz (2009) afirma que “El término sexismo es definido por el Diccionario de la Real Academia Española como discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior al otro. Se convierte en lingüístico cuando el idioma resulta discriminatorio debido a su forma de empleo, por lo que es conveniente prestar atención al uso de las maneras, de las formas, estructuras y/o expresiones que, a pesar de poseer una fuerte carga sexista, en apariencia se desaperciben por su cotidianeidad y naturalidad.” (p.1) En la misma línea, Vázquez y Santaemilia (2011) consideran que “nuestra manera de pensar se ha construido sobre la base del lenguaje desde nuestro nacimiento. Por lo tanto, si desde niños hemos sido receptores de un lenguaje que excluye, discrimina y que no nombra a la mujer, probablemente nosotros transmitiremos ese mismo lenguaje de un modo más o menos directo” (p. 174), aunque también concluyen que, aunque el lenguaje que se ha inculcado a las personas desde pequeñas haya sido el uso del masculino genérico hay una buena parte de la sociedad que quiere cambiar esa manera de expresarse para fomentar la igualdad de género y reconocer la diversidad de identidades y expresiones. Tal y como dicen Vázquez y Santaemilia (2011) “una reforma de base sociolingüística que persigue unos fines sociales y políticos de igualdad” (p. 175), este cambio debe pasar por varias etapas “identificar los hechos y el problema” (p.175), “toma de decisiones sobre el cambio lingüístico” (p.175) y “la implementación.” (p.175)

Por lo tanto, se debe tener en cuenta, por un lado, que las modificaciones en el lenguaje se van construyendo por el uso que hacemos de él y, por otro, que esos cambios sociales y políticos normativizados las hacen en su mayoría los hombres. Facio (1999) lo llama el “androcentrismo en el quehacer jurídico” (p.60), es decir, el androcentrismo influye en la formulación de leyes y políticas, así como en la interpretación y aplicación del derecho y en la elaboración de los procedimientos y documentación administrativa. Esta perspectiva contribuye a la perpetuación de la desigualdad de género porque al construir la sociedad

sobre una base patriarcal, lo que se ha valorado son las necesidades masculinas en detrimento de las femeninas. En definitiva, si la sociedad general se basa en una cultura androcéntrica se puede decir, que se obstaculizan unos cambios que deberían ser más rápidos y acordes con la realidad social en la que vivimos, que engloba a las mujeres.

La gestión administrativa se basa en la aplicación de la legislación. Por lo tanto, está, lingüísticamente hablando, muy masculinizada y en el momento en el que se insta a estas instituciones a modificar el uso del lenguaje para no invisibilizar a las mujeres, la primera reacción suele ser afirmar que el uso del masculino genérico engloba a toda la ciudadanía y a todo el personal público. Lo ideal sin embargo es hacer uso de la perspectiva de género, es decir, tal y como apunta Mantilla (2013), “la aplicación de una perspectiva de género permite observar y entender el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y normas jurídicas sobre las personas con el fin de que se reproduzcan situaciones de discriminación y exclusión y que, por tanto, se pueda brindar una mejor y mayor protección a sus derechos.” (p.133) evitando la discriminación y exclusión a nivel jurídico y normativo.

Ante esto hay que preguntarse de qué manera introducir en la administración un lenguaje no excluyente, ante la oposición existente en algunos sectores de la sociedad. Rubio (2016) concluye que es necesario “revisar los términos técnicos y la adecuación de los puestos de la Administración, para mostrar la condición sexuada de lo humano.” (p. 22) Por su parte, Bengoechea (2005) establece la importancia de tener en cuenta, al redactar textos administrativos, que hay que conocer si los términos que se van a utilizar son o no sexados.

Por lo tanto, hay que preguntarse acerca de cuál es la mejor manera de introducir un lenguaje administrativo no sexista a los procedimientos y textos de las instituciones públicas. Una de las formas es a través de, como dice Rubio (2016), “la obligación de un lenguaje no sexista mediante la técnica normativa de soft law” (p. 11), en este caso a través de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres*. En el artículo 14.11 se establece la obligatoriedad de implantar “un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.”

Gracias a esta norma, se exige introducir en las administraciones públicas, por vez primera, un uso no sexista del lenguaje. Debido a ello, el conjunto de las administraciones e instituciones públicas e igualmente las universidades públicas, se han visto obligadas a

adecuar sus procedimientos y normativa a la legislación en vigor. Ocurre, sin embargo, tal y como afirma Guerrero (2021), “aunque no existen muchos trabajos que nos muestren como se está llevando a cabo su implementación.” (p. 18)

A nivel universitario esta última autora compara el uso del lenguaje no sexista entre las universidades hispanoamericanas y las españolas, descubriendo que “ha despertado un mayor interés” (p. 16) en las primeras. También analiza de qué forma se ha intentado implementar este lenguaje en las instituciones académicas superiores españolas, en este caso a través de guías o manuales de lenguaje no sexista. También observa que “en la actualidad muchas universidades españolas tienen alojadas en la web de sus respectivas Unidades de Igualdad (...) una guía propia, o bien enlaces a otras guías, o simplemente algún documento con recomendaciones.” (p. 19)

Respecto a estos manuales muchas administraciones públicas los han elaborado estando a disposición del personal a su servicio, con la finalidad de facilitar la gestión del funcionariado y del personal, aunque bien es cierto que estos manuales son meras recomendaciones de uso y en ocasiones han provocado polémica, tal y como apunta Guerrero (2021), que describe las causas del rechazo al uso de estos manuales en nuestro país, “las cuestiones ideológicas, el debate mediático, el estancamiento metodológico de algunos de estos trabajos, que se centran en el análisis léxico y descuidan el nivel discursivo.” (p. 26), Finalmente la misma autora añade que “lo que es una realidad es que los usos lingüísticos se transmutan constantemente para dar cuenta de los cambios sociales que se producen y la Universidad no puede mantenerse al margen de ellos, sino que debe fomentar su análisis.” (p. 26)

Teniendo en cuenta que el análisis que se va a efectuar en este TFM es a nivel de la UVA y los estudios al respecto sobre la materia, para abordar esta cuestión lo más adecuado sería, por un lado, establecer una metodología general para hacer un diagnóstico de situación y, por otro, gracias al diagnóstico, se averiguará cual es la situación en la que se encuentran las administraciones públicas y universidades españolas en relación a la temática señalada. En definitiva, se trata de conocer qué se ha hecho hasta ahora, cómo se ha hecho y cuáles han sido los resultados obtenidos.

3. MARCO NORMATIVO

A lo largo de las últimas décadas los organismos públicos internacionales, estatales, etc., han ido aprobando numerosa normativa destinada a que la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad sea real y efectiva. Todas ellas han supuesto

un gran avance hacia la equidad, exigiendo a todos los entes públicos la adaptación lingüística de sus textos legales y aquellos que no lo son a lo dispuesto en las nuevas normas.

En España, dichas instituciones se han visto obligadas a adecuar sus procedimientos a un lenguaje no sexista, tal y como se estableció en la Ley orgánica 3/2007, citada anteriormente. La UVA está comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y, desde hace años, está incorporando mecanismos de sensibilización, como la formación del personal, lanzamiento de campañas dirigidas a la comunidad universitaria, creación de unidades administrativas especializadas en igualdad de género, etc., para que esta equidad sea una realidad. Para ello la institución se basa en la diferente legislación y normativa que, a tal efecto, los poderes públicos españoles e instituciones europeas y mundiales han ido introduciendo a lo largo de los años.

A nivel internacional fue la UNESCO la que promulgó en 1987 y 1989 dos resoluciones relativas a la materia. En la primera se instaba al Director General a “adoptar, en la redacción de todos los documentos de trabajo de la Organización, una política encaminada a evitar, en la medida de lo posible, el empleo de términos que se refieren explícita o implícitamente a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas en favor de la mujer”, correspondiente a la 14.1 en su 24ª reunión, apartado 1 párrafo 2. Y, en la segunda, recomendaba “seguir elaborando directrices sobre el empleo de un vocabulario que se refiera explícitamente a la mujer, y promover su utilización en los Estados Miembros; y velar por el respeto de esas directrices en todas las comunicaciones, publicaciones y documentos de la Organización”, correspondiente a la 109, en su 25ª reunión, párrafo 3.

A nivel europeo, en 1990, el Consejo de Ministros de la Unión Europea aprueba la *Recomendación, de 21 de febrero, relativa a la eliminación del lenguaje excluyente para las mujeres*, en la que identifica los obstáculos que impiden la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, poniendo el foco en el uso del lenguaje, ya que es el que conforma la identidad social y cultural del entorno que nos rodea, y proponiendo tres medidas básicas:

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

3. Fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de comunicación.”

De igual manera, y siguiendo la línea de las anteriores Recomendaciones, la más actual es la *Recomendación CM/Rec (2019)1 del Comité de Ministros de la UE para prevenir y combatir el sexismo*, que sigue avanzando ofreciendo herramientas para poder erradicar este problema estructural social. Ésta establece que los Estados miembros deben aplicar medidas y herramientas específicas para combatir el sexismo en determinados sectores, entre ellos los organismos públicos, abordando, entre otras cuestiones, la problemática relativa al lenguaje y las comunicaciones “fomentar el lenguaje no sexista en todos los sectores, en particular, en el sector público.” Y “Realizar una revisión sistemática de todas sus leyes, reglamentos, políticas, etc., para detectar el lenguaje sexista y el recurso a asunciones y estereotipos basados en el género, con el fin de sustituirlos por terminología con perspectiva de género. Las buenas prácticas en este sentido incluyen la elaboración de manuales prácticos de lenguaje y comunicación no sexista y sin estereotipos de género para su uso en documentos de la administración pública.” (I.A. Legislación y políticas. II.A.1. y II.A.2.).

En España, el ordenamiento jurídico español ha tenido dos hitos importantes en lo que se refiere al impulso del uso de un lenguaje administrativo no sexista. El primero, correspondiente a la *Orden del Ministerio de Educación y Ciencia, de 22 de marzo de 1995, por la que se adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan*.

Y, el segundo y más importante, lo constituye la aprobación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, que dispone en el artículo 14.11, relativo a los criterios generales de actuación de los poderes públicos, “La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artística.” Esta norma, que hace hincapié en el lenguaje no excluyente del que debe hacer uso la Administración pública, tiene como fin el de promover entre el funcionariado y el personal público un uso no sexista del lenguaje en la producción de los textos administrativos.

Se debe añadir, que la aprobación de la *Ley orgánica 2/2023, de 23 de marzo, del Sistema Universitario*, tiene un gran compromiso con la igualdad de género, de oportunidades y la no discriminación en el ámbito de la educación superior y se puede observar en varios artículos del texto normativo. Por ejemplo, en el artículo 4.3 relativo a la creación y

reconocimiento de universidades “En todo caso, como requisito para su creación y reconocimiento, las universidades deberán contar con los planes que garanticen la igualdad de género en todas sus actividades, medidas para la corrección de la brecha salarial entre mujeres y hombres (...)”. En el artículo 15.1 referida a La Conferencia General de Política Universitaria en su apartado h) “Elaborar informes sobre la aplicación del principio de igualdad de género, (...) en todos los aspectos de la vida universitaria.” Y finalmente en el artículo 46.2 apartado j) relativo al Consejo de Gobierno de las Universidades “Definir e impulsar, en coordinación con la unidad de igualdad, un plan de igualdad de género del conjunto de la comunidad universitaria.”

En cuanto a la igualdad de oportunidades, la ley destaca su preámbulo dos aspectos importantes. El primero que “la Universidad es una institución fundamental en la sociedad del conocimiento en el que vivimos. De la universidad y del sistema educativo en su conjunto, depende la educación avanzada de las personas, y lo que ello conlleva con la igualdad de oportunidades para todas (...)”, y el segundo “(...) De esta forma se apuesta por el desarrollo de procesos participativos, consultas y otros mecanismos de participación del conjunto de la comunidad universitaria asegurando la igualdad de oportunidades y la no discriminación.”

En definitiva, esta nueva ley aboga por una institución que ofrece una educación superior de calidad en donde todas las personas puedan acceder en igualdad de condiciones y oportunidades y, en donde la propia institución pueda aprovecharse de capacidades de todas las personas que conforman y hacen posible este sistema educativo comprometido con dicha igualdad. Bien es cierto que, aunque la norma deja claro su compromiso, no se hace hincapié expresamente en un uso no sexista del lenguaje.

En cuanto a las comunidades autónomas, cada una ha desarrollado en mayor o menor medida normativa específica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A tal efecto, Castilla y León aprobó la *Ley 1/2003, de 3 de marzo, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León*, modificada por la *Ley 7/2007*, y por la *Ley 5/2014, de 11 de septiembre, de medidas para la reforma de la Administración de la Comunidad de Castilla y León*.

Dicha norma hace referencia a un uso no sexista del lenguaje administrativo en la documentación que acompaña a los procedimientos administrativos en varios de sus artículos. En primer lugar, en el 9.11 que hace referencia a las “competencias en materia de promoción de la igualdad” se impulsa “el desarrollo de las actuaciones necesarias para

que en los documentos elaborados por las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma se utilice un lenguaje no sexista.”

En segundo lugar, en su artículo 13 sobre “Medidas de acción positiva en favor de la mujer en el ámbito educativo, cultural y artístico” se señalan iniciativas tales como “eliminar el lenguaje sexista en todas sus manifestaciones” (apartado 8) y “utilizar el masculino y el femenino en todos los documentos públicos, con el objeto de hacer visible la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.” (apartado 9.)

Y finalmente, es el artículo 45 es el que exige un “lenguaje no sexista en los escritos administrativos” de modo que “las Administraciones Públicas de Castilla y León pondrán en marcha las medidas necesarias para asegurar que toda norma o escrito administrativo respetará en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista.”

Para poder hacer un uso no sexista del lenguaje muchas han sido las administraciones e instituciones públicas que han elaborado guías para poder adaptar la normativa a su documentación y textos administrativos.

En Castilla y León, la Dirección General de la Mujer, en el año 2009, publicó un *Manual para un uso no sexista del lenguaje administrativo*. El objetivo, entre otros, de este manual es proporcionar soluciones y ser referente para que sea consultado por la totalidad del personal público que presta sus servicios en la Administración de Castilla y León, como productora de textos y documentación administrativa. Desde entonces la mayoría de las administraciones ubicadas en esta comunidad autónoma, obligadas a poner en práctica las recomendaciones y legislación sobre la materia, utilizan, entre otros, este manual como referencia para adaptar sus textos y documentación.

A nivel universitario, diferentes instituciones han ido elaborando guías o manuales de lenguaje administrativo no sexista e inclusivo. Para la elaboración de este trabajo se ha accedido las guías publicadas por varias universidades y que se han considerado más interesantes en relación a la materia que se trata y que a continuación se detallan como la de la universidad de Valencia (Quilis, Albelda y Cuenca 2012), Oviedo (Unidad de Igualdad y Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Coordinación 2011) y Vigo (Bringas, Castro, Martín y Suárez 2012).

La Universidad de Valencia lanzó la campaña “Hacia la igualdad, desde el lenguaje” (2011) en la que se incluyó la publicación de una guía con recomendaciones para un uso

no sexista del lenguaje en todos los ámbitos de la universidad. Esta guía² contiene un apartado dedicado al lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y destinado a toda la comunidad universitaria, ya que tanto el estudiantado, el profesorado y el personal administrativo pueden hacer uso de este recurso en cualquier momento.

Imagen 1. Campaña "Hacia la igualdad, desde el lenguaje."



Fuente: Universitat de València. <https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/formacion-sensibilizacion/sensibilizacion/uso-no-sexista-del-lenguaje-1285875027369.html>

Por su parte la Universidad de Oviedo publicó, tras la *Resolución del Rector de la Universidad de Oviedo sobre la utilización del lenguaje no sexista de 30 de noviembre de 2011*, la “guía práctica de lenguaje inclusivo y con perspectiva de género”, en la cual se establecen una serie de recomendaciones y propuestas para evitar el uso del masculino genérico por parte de las y los miembros de la comunidad universitaria.

Imagen 2. Unidad de Igualdad Universidad de Oviedo.



Unidad de Igualdad

Fuente: Universidad de Oviedo. <https://igualdad.uniovi.es/>

² https://www.uv.es/igualtat/GUIA/GUIA_CAS.pdf

Esta guía hace referencia al uso de un lenguaje igualitario en la elaboración de documentos, ofrece alternativas al uso del masculino genérico, brinda recursos con relación a la comunicación visual y gráfica y proporciona fórmulas alternativas para el uso del lenguaje no sexista e inclusivo.

Finalmente, la Universidad de Vigo también cuenta con un “manual de lenguaje inclusivo en el ámbito universitario” en el que ofrece alternativas y herramientas para que la comunidad universitaria pueda hacer uso de un lenguaje no sexista. Pero en esta universidad hay que destacar una novedad, ya que cuenta con un software propio destinado al personal de esta universidad para un uso no sexista del lenguaje denominado “Exeria”. Dicho software se descarga y ejecuta desde los procesadores de textos y adapta el contenido de la documentación administrativa a un uso no sexista e inclusivo del lenguaje.

Imagen 3: Software Exeria. Aplicación para un lenguaje no sexista

Aplicación para unha linguaxe non-sexista.



Fuente: Universidad de Vigo. <https://www.exeria.net/que.php>

Tabla 2. Recursos elaborados por algunas universidades españolas para la promoción de un lenguaje administrativo no sexista.

UNIVERSIDAD	RECURSO	OBJETIVO
Universidad de Valencia	Manual y tríptico “Hacia la igualdad, en el lenguaje” (2011)	“Ofrecer recursos y estrategias a la comunidad universitaria para facilitar la utilización en su comunicación de un lenguaje igualitario, no sexista” (p.7)
Universidad de Oviedo	“Guía práctica de lenguaje inclusivo y con perspectiva de género” (2011)	“Facilitar el uso de estos recursos como estrategia para esquivar el lenguaje sexista” (p.4)
Universidad de Vigo	“Manual de lenguaje inclusivo en el ámbito universitario” (2012)	“Comprender la importancia de usar un lenguaje que represente a mujeres y hombres con simetría y precisión.” (p.5)

Fuente: Elaboración propia a partir de las universidades indicadas.

Al igual que las anteriores universidades, la UVA está comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y ha ido adecuando su normativa, documentación y sus textos administrativos a esta realidad como han hecho la mayoría de las

universidades españolas. Sus Estatutos establecen que “la Universidad de Valladolid, como expresión de su compromiso con la sociedad, está al servicio de su progreso intelectual y material y asume como valores inspiradores de su actividad la promoción de (...) la igualdad de género y de oportunidades” (artículo 3.1.)

Por todo ello la UVa en su empeño por comprometerse gestiona e informa sobre la materia a través de la creación de servicios y órganos con el fin de ayudar a que la igualdad sea real y efectiva. Dicha gestión se realiza a través de la Delegación de Rector para la Responsabilidad Social Universitaria, que se dedica a la coordinación de los servicios y programas del Servicio de Asuntos Sociales.

Imagen 4. Responsabilidad Social UVa



Fuente: <https://rsu.uva.es/>

En cuanto a los órganos creados para la gestión e información relativa a la materia cabe destacar la constitución de la *Cátedra de Estudios de Género* en el año 2000, que tal y como establece su Reglamento “tiene como objetivos prioritarios promover la formación en el tema del Género y fomentar las relaciones interdisciplinarias de todas las áreas de conocimiento en relación con temática citada y sus competencias” (artículo 1). Su finalidad, según su Reglamento, es estudiar, investigar impartir docencia y crear un espacio compartido con otras instituciones públicas y/o privadas, en el ámbito de la igualdad de género y del feminismo “La organización de reuniones científicas, congresos, simposios y seminarios nacionales/internacionales relativos al campo de Género. El desarrollo de proyectos de Investigación sobre Sexo/Género con relación a un campo disciplinar. La creación de un centro de documentación acerca de las mujeres. Establecer relaciones científicas con centros nacionales e internacionales, principalmente Institutos Universitarios con temas de interés afines. Potenciar la producción de publicaciones que recojan la labor de investigación de sus miembros y faciliten las relaciones con otros centros universitarios.” (artículo 2)

La Cátedra de Estudios de Género ha sido una de las impulsoras de una formación específica en materia de género a través del *Curso Especialista en Agentes de Igualdad*

hasta el año 2010, continuó con tres ediciones del *Postgrado Especialista en Estudios de Género y Gestión de Políticas de Igualdad*, que se impartió hasta el año 2020 y ha finalizado con la puesta en marcha de la primera edición, en el curso académico 2022-2023, de un *Máster Oficial de Estudios Feministas y Gestión de Políticas de Igualdad*.

Imagen 5. Cátedra Estudios de Género UVa.



Fuente: <https://catedradegenero.uva.es/>

Otro de los órganos creados por la UVa ha sido la *Comisión de Igualdad* en 2009 que lleva a cabo la puesta en práctica de las políticas relacionadas con la igualdad de género y de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de esta universidad para cumplir con las funciones encomendadas a la *Unidad de Igualdad*, creada por imperativo legal en 2013 por la Ley Orgánica 4/2007 que modificó la *Ley Orgánica 6/2001, de Universidades*, “las Universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.” (Disposición Adicional duodécima.)

Imagen 6. Comisión de Igualdad UVa.

COMISIÓN DE IGUALDAD



Es el órgano competente en materia de igualdad de género de la UVa y la encargada de decidir las políticas de género en la Universidad.

Está compuesta por 14 personas, representantes de todos los estamentos de la Comunidad Universitaria (junto con el alumnado), incluyendo a personas expertas en materia de género.

Fuente: <https://rsu.uva.es/igualdad/comision-de-igualdad/>

Imagen 7. Unidad de Igualdad UVa.**UNIDAD DE IGUALDAD**

La Unidad de Igualdad de la UVa fue creada en junio de 2013 con el fin de contar con un servicio específico encargado de ejecutar la planificación en materia de igualdad y controlar su cumplimiento por el resto de servicios y centros.

Su labor se desempeña a través de tres grandes principios de actuación:

Fuente: <https://rsu.uva.es/igualdad/>

Además, la UVa también cuenta con la *Red de Igualdad* que se creó con el objetivo de asesorar e informar en materia de igualdad a toda la comunidad universitaria en todos los centros, ya que en cada uno hay una persona encargada de dichas tareas.

Imagen 8. Red de Igualdad UVa.**RED DE IGUALDAD**

Es un punto de apoyo para toda la Comunidad Universitaria que asesora e informa en materia de igualdad, violencia de género o acoso sexista.

En cada centro, escuela o facultad, hay una persona representante de la Red de Igualdad a quienes puedes acudir en caso de que lo necesites. Si tienes interés en saber quién es, infórmate a través de la Unidad de Igualdad.

**FUNCIONES DE LOS MIEMBROS DE LA RED DE IGUALDAD**

1. Comunicar a la Unidad de Igualdad todas aquellas actividades que se realizan en su ámbito de actuación en materia de igualdad y de VdG.
2. Ser un primer punto de referencia para la comunidad universitaria (especialmente el alumnado) en materia de igualdad y de VdG.
3. Realizar a la Unidad de Igualdad un proceso de derivación de la situación detectada.
4. Generar dentro de su ámbito de actuación el "ambiente" adecuado para la aplicación de políticas de igualdad.
5. Aportar desde su área de conocimiento ideas que permitan trabajar la igualdad de género desde todas las perspectivas posibles.
6. Colaborar en el seguimiento y evaluación del plan de igualdad, así como en la promoción su implantación.

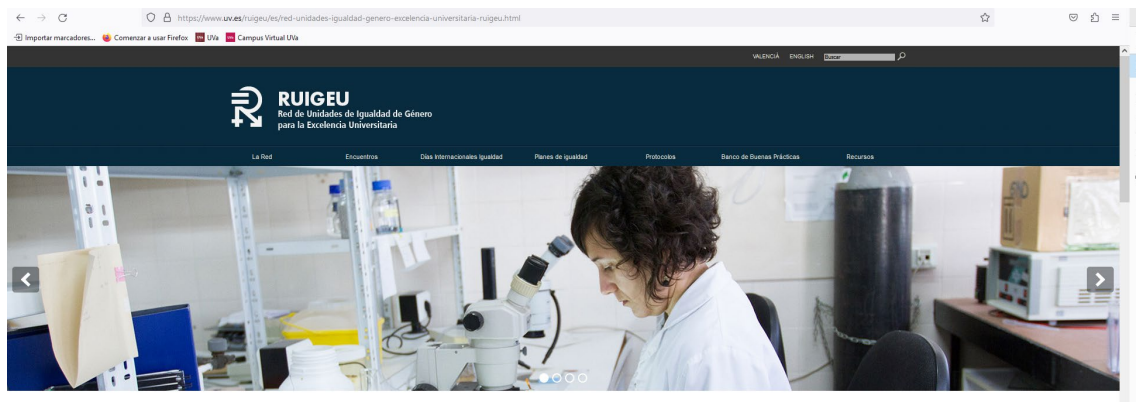
Fuente: <https://rsu.uva.es/red-de-igualdad/>

Finalmente, esta institución está adherida a la *Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU)*. Según el Reglamento de la RUIGEU “Forman parte de la Red todas las Unidades de Igualdad (con independencia de su concreta denominación) creadas al amparo de la disposición adicional duodécima de la LOMLOU. Asimismo, podrán adherirse a la Red, las Unidades de Igualdad entre mujeres y hombres de las universidades privadas españolas que así lo soliciten, siempre que reúnan una serie de requisitos (...)” (artículo 3).

Esta Red tiene la finalidad de crear un espacio compartido en materia de igualdad entre las universidades españolas estableciendo, por ejemplo, políticas comunes, campañas de

sensibilización e impulso de la formación, fomento de investigaciones y estudios sobre la materia, cooperar con organizaciones públicas y privadas, etc.

Imagen 9. Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria.



Fuente: <https://www.uv.es/ruigeu/es/red-unidades-igualdad-genero-excelencia-universitaria-ruigeu.html>

Con todo lo expuesto anteriormente, se comprueba que la UVa está comprometida con hacer de la institución un lugar en el que la igualdad de género sea una realidad y teniendo en cuenta que lo que no se nombra no existe, a nivel lingüístico para adaptarse a los cambios a los que genera el compromiso que la institución tiene con la igualdad de género, ha optado por incluir, en el proceso de producción de su documentación administrativa, tanto interna como externa la siguiente referencia “En coherencia con el valor de la igualdad de género asumida por la universidad, todas las denominaciones que en esta normativa se efectúan en género masculino, cuando no hayan sido sustituidas por términos genéricos, se entenderán indistintamente en género femenino.”

Teniendo en cuenta que esta nota no es suficiente para evitar que el lenguaje sea excluyente y eliminar la problemática, los planes de igualdad aprobados por esta universidad se han hecho eco de ello y han propuesto diferentes iniciativas.

En el primer *Plan de Igualdad UVa 2012-2014*, se planteó la promoción de un lenguaje no sexista dentro de la comunidad universitaria a través de determinados cambios en la imagen institucional de la UVa.

Concretamente dentro del Eje 1 Acciones transversales de sensibilización y adaptación normativa, la Acción 1 consistía en “Elaboración de un protocolo/guía de actuación sobre aspectos a tener en cuenta para la comunicación interna y externa con enfoque de género.”

(p.34)

Tabla 3. *Protocolo/guía actuación con enfoque de género.*

EJE 1			
Acciones transversales de sensibilización y adaptación normativa	Objetivo General 1.2		
	Adaptación normativa y comunicaciones UVa a la Ley Orgánica de Igualdad	Objetivo específico 1.2.3	
		Promover la sensibilidad de género en la imagen de la UVa	Acción 1
			Elaboración guía actuación sobre comunicación con enfoque de género

Fuente: Elaboración propia a partir del Plan de Igualdad UVa 2012/2014

En la misma línea, la Acción 2 “Elaboración de un manual de recomendaciones para el uso de un lenguaje que represente por igual a mujeres y hombres...” (p.35).

Tabla 4. *Manual de recomendaciones.*

EJE 1			
Acciones transversales de sensibilización y adaptación normativa	Objetivo General 1.2		
	Adaptación normativa y comunicaciones UVa a la LO Igualdad	Objetivo específico 1.2.3	
		Promover la sensibilidad de género en la imagen de la UVa	Acción 2
			Elaboración manual de recomendaciones para un uso de un lenguaje que represente por igual a mujeres y hombres, publicarlo y programar actos de difusión.

Fuente: Elaboración propia a partir del Plan de Igualdad UVa 2012/2014

Estas dos acciones no llegaron a llevarse a cabo durante el período que estuvo vigor este primer Plan de Igualdad, pero sirvió de antecedente para planificar acciones relativas a la elaboración de estos manuales en el *II Plan de Igualdad UVa 2021-2025*. Se tuvieron en cuenta aquellas propuestas para la elaboración de un manual de lenguaje administrativo no sexista y la UVa se ha comprometido en crear una guía de lenguaje administrativo no sexista antes de que termine su vigencia.

Este segundo plan se estructura en cinco objetivos generales y, a su vez, en tres ejes estratégicos los cuales desarrollan objetivos generales, específicos y acciones determinadas.

Tabla 5. *Ejes estratégicos II Plan Igualdad 2021-2025*

EJE ESTRATÉGICO 1	EJE ESTRATÉGICO 2	EJE ESTRATÉGICO 3
Lenguaje, Imagen y Comunicación con perspectiva de género	Igualdad en el trabajo, acceso, carrera, promoción y condiciones laborales.	Formación institucional y laboral con perspectiva de género.

Fuente: Elaboración propia a partir del II Plan de Igualdad UVa 2021-2025

El eje estratégico en el que se encuadra el lenguaje administrativo no sexista es en el primero, lenguaje, imagen y comunicación con perspectiva de género. Uno de sus objetivos, concretamente el tercero, se basa en la comunicación con perspectiva de género en el que se inserta el objetivo específico de promocionar un lenguaje inclusivo y no sexista y, a su vez, se concreta en una acción que es la elaboración de una guía de lenguaje administrativo no sexista.

Tabla 6. *Objetivo general 3. Objetivo específico 3.2. Acción 2*

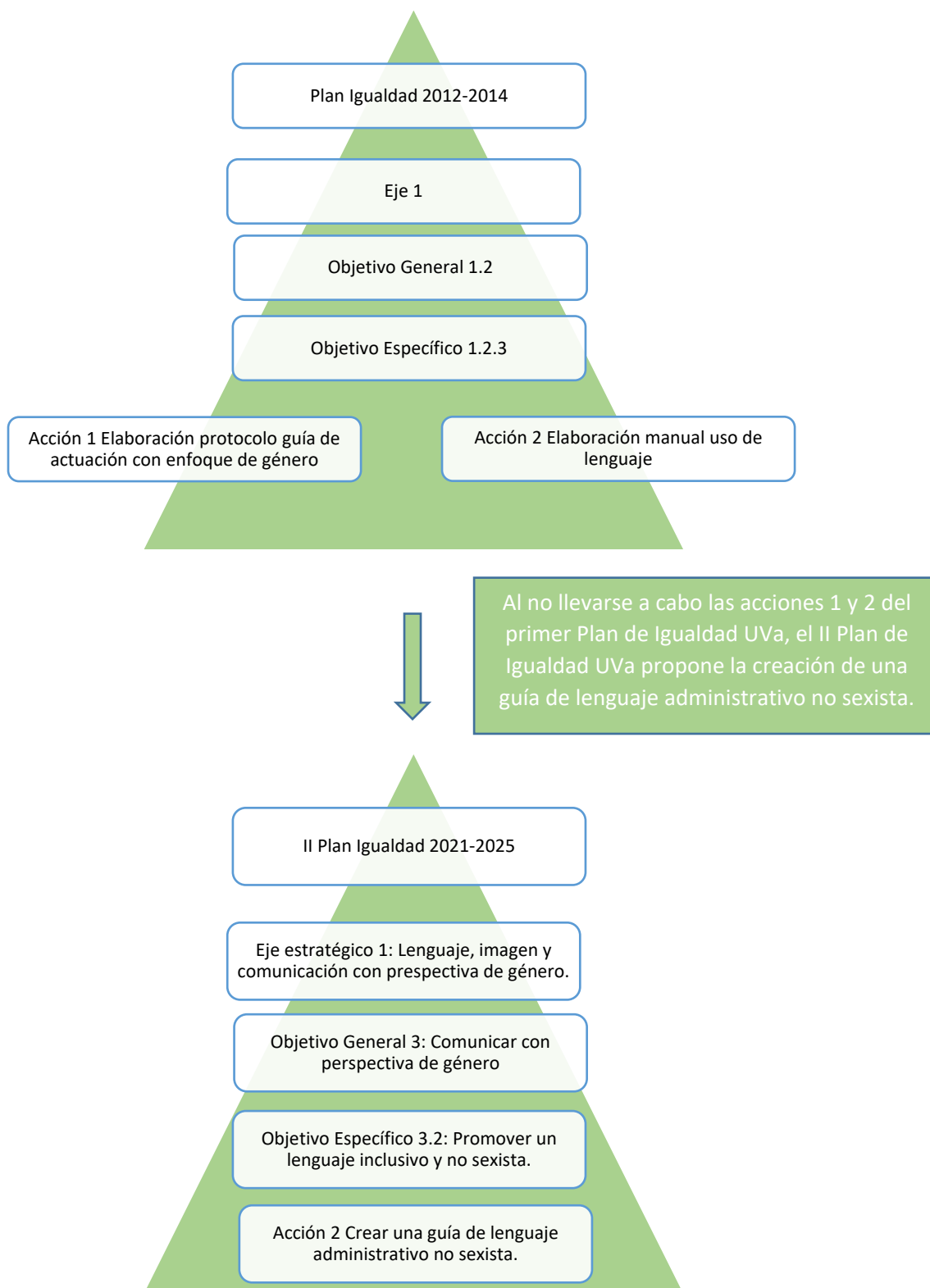
Objetivo General 3
Comunicar con perspectiva de género
Objetivo Específico 3.2
Promover un lenguaje inclusivo y no sexista
Acción 2
Crear una guía de lenguaje administrativo no sexista.

Fuente: Elaboración propia a partir del II Plan de Igualdad UVa 2021-2025

La elaboración de esta guía pretende cumplir varios objetivos. El primero y más significativo, dada la temática que nos ocupa, va a ser el de facilitar y agilizar el trabajo diario del personal que presta servicios en la UVa ya que, por un lado, se va a poder acudir a una herramienta de elaboración propia adecuada a los procedimientos y normativa propia de la institución y, por otro, la tramitación administrativa va a ser más dinámica ya que los textos y documentación administrativa que se generan diariamente van a adecuarse a un lenguaje no sexista. Otro de los objetivos que se pretenden es la sensibilización del personal, porque, si la institución está lanzando una herramienta de uso corporativo cuyo propósito es adecuar el lenguaje, el personal al servicio de la UVa se habituará al uso de ese recurso en el ámbito laboral y, esa conducta adquirida, podrá aplicarse en cualquier ámbito de su vida.

Figura 1

Proceso Plan Igualdad 2012-20214 a II Plan Igualdad 2021-2025.



Fuente: Elaboración propia a partir del Plan de Igualdad UVa 2012-2014 y del II Plan de Igualdad UVa 2021-2025

4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA UVa.

Como se ha podido ver durante los últimos años la intención de la UVa ha sido impulsar una estrategia no sexista a nivel institucional. Para ello se ha esforzado por adaptarse a la normativa que le obliga y, en particular, está comprometida en que la producción de su documentación administrativa cumpla con el uso de lenguaje administrativo no sexista y no excluyente.

En los múltiples servicios administrativos conformados en esta universidad, se ha trabajado y se trabaja para cumplir con esta política no excluyente. Concretamente este trabajo se centra en el diagnóstico del lenguaje administrativo en tres servicios de la UVa en los que se elabora y tramita una gran cantidad de documentación administrativa destinada tanto a la comunidad universitaria como al resto de la ciudadanía, que aportan información relevante a la temática que nos ocupa.

Para poder realizar un análisis de situación actual de la institución en relación al lenguaje administrativo no sexista, se ha analizado una selección de documentación administrativa básica elaborada por la UVa, los dos Planes de Igualdad aprobados por la institución, los planes de formación destinados al PTGAS de los últimos cinco años y se han realizado entrevistas a personas que trabajan en los servicios administrativos de la UVa.

En definitiva, lo que se pretende en la fase de diagnóstico, para poder diseñar una propuesta de acción que dé solución a los obstáculos que pueden aparecer a la hora de elaborar la documentación administrativa de la UVa, es que sea participado y que dé voz al personal que diariamente trabaja para que la institución desarrolle las tareas administrativas que se le encomiendan.

4.1. DOCUMENTACIÓN ADMINISTRATIVA BÁSICA ANALIZADA Y PLANES DE IGUALDAD.

En este primer apartado de la fase de diagnóstico se ha analizado el uso de un lenguaje no sexista en una selección de documentación administrativa y en los dos planes de igualdad aprobados por la UVa.

En primer lugar, para poder realizar el análisis de los textos administrativos y de los dos planes de igualdad se ha investigado si los textos cumplen o no con los siguientes criterios de redacción y elaboración:

1. Si se han utilizado términos que engloben a ambos géneros evitando el uso del masculino genérico.

2. El uso de desdoblamientos cuando no ha sido posible utilizar expresiones neutras.
3. La adecuación del lenguaje al femenino o al masculino en los casos en los que dichos documentos van dirigidos a personas en particular.
4. Si se han ajustado los cargos que ostentan las mujeres en la institución al femenino.

En segundo lugar, se ha indagado si la propia legislación y documentación menciona en su desarrollo un uso no sexista del lenguaje administrativo.

El primer texto examinado han sido los *Estatutos de la Universidad de Valladolid aprobados por Acuerdo 111/2023, de 30 de diciembre, de la Junta de Castilla y León*. Teniendo en cuenta los criterios anteriormente descritos, esta norma no se redacta aplicando los mismos ni haciendo uso de un lenguaje no excluyente y tampoco alude directamente a un uso del lenguaje administrativo no sexista en su articulado. Pero sí que tiene en cuenta una “adaptación gramatical por razón de género” (p. 92) del texto en su *Disposición Adicional Primera* que dice textualmente “en coherencia con el valor asumido de la igualdad de género, todas las denominaciones que en estos Estatutos hacen referencia a órganos de gobierno unipersonales, de representación y de miembros de la comunidad universitaria y se efectúan en género masculino, cuando no hayan sido sustituidos por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino, según el sexo del titular que los desempeñe” (p. 92).

Se debe añadir que los Estatutos sí que se refieren directamente a la “igualdad de género y de oportunidades” en el artículo 3 apartado 1 donde se establecen sus “Valores y principios inspiradores” donde se cita textualmente “la Universidad de Valladolid, como expresión de su compromiso con la sociedad, está al servicio de su progreso intelectual y material y asume como valores inspiradores de su actividad la promoción de la paz y de la cooperación entre los pueblos, del desarrollo sostenible, y de la igualdad de género y de oportunidades.” (p. 10)

El segundo documento que se analiza es el *Acuerdo número 12/2023 de la Comisión Académica del Consejo Social*. El documento sí cumple con los cuatro criterios establecidos, se redacta teniendo en cuenta el uso no sexista del lenguaje administrativo evitando el uso del masculino universal, se utiliza el género gramaticalmente correcto para referirse a personas concretas, utiliza terminología genérica para ambos géneros y se ajustan los cargos en función de si los ostentan mujeres u hombres.

El siguiente escrito que se ha estudiado ha sido la *Resolución del Rectorado, de 15 de junio de 2023, por la que se convoca el concurso (...) para la provisión de plazas de profesores asociados(...)* Este texto hace referencia, en su artículo 9.5, a la misma “adaptación gramatical” que se especificaba en los *Estatutos de la UVa* (Disposición Adicional Primera). El articulado de la Resolución no se refiere expresamente al lenguaje no sexista y tampoco hace uso del mismo en su redacción, por lo tanto, el motivo de añadir la referencia anteriormente citada se fundamenta en que el personal que lo ha desarrollado es consciente de que no están aplicando las reglas para evitar un uso del lenguaje no sexista y, en consecuencia, para intentar cumplir con el compromiso de la institución se añade la misma.

En el caso de la *Resolución de 13 de junio de 2023, del Rectorado de la Universidad de Valladolid, por la que se convoca proceso selectivo para la formación de una bolsa de empleo para la cobertura de ofertas de trabajo con carácter temporal, de la categoría laboral de Titulado de Grado medio Redes y Comunicaciones*, existen partes del documento que sí que se adaptan a un lenguaje no excluyente utilizando terminología genérica e intentado evitar el uso del masculino genérico, pero en otras no se ha conseguido adaptar el texto, por ejemplo en el párrafo “la selección del personal técnico, de gestión y de administración y servicios laboral de la Universidad de Valladolid, para su contratación con carácter temporal, se realiza a través de Bolsas de Empleo de las correspondientes categorías laborales formadas por una relación de aspirantes que han participado en un proceso selectivo de concurrencia pública” (p.30). Hubiese sido mejor opción “personas aspirantes”. Sin embargo, en el párrafo “las personas aspirantes quedan vinculadas a los datos que hayan hecho constar en sus solicitudes (...)” (p.32) sí que se ha adaptado el lenguaje y se ha utilizado un término que abarca tanto a mujeres como a hombres. En este caso parece que al comenzar a elaborar el texto no se ha podido corregir el modelo que ya estaba confeccionado, pero a medida que se avanza en su lectura sí que se han producido los cambios necesarios para intentar adecuar el lenguaje.

La *Resolución de 27 de junio de 2023, de la Secretaria General de la Universidad de Valladolid, por la que se incorpora un nuevo trámite administrativo al catálogo de servicios y trámites previsto en el Reglamento por el que se implantan los medios electrónicos que facilitan el acceso de los ciudadanos a los servicios públicos de la Universidad de Valladolid y se crean la Sede electrónica y el Registro electrónico de la Universidad de Valladolid. Procedimiento para la propuesta de actividades culturales*,

deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación con reconocimiento de créditos en estudios oficiales de grado. En el articulado de la Resolución se constata que no se ha utilizado terminología genérica para referirse al cargo de la Secretaría General (actualmente en la UVa es una mujer la que ocupa ese puesto), circunstancia que se puede leer a continuación “En el catálogo de servicios y trámites administrativos previsto en el artículo 8.1.c) de este reglamento, cuya actualización se producirá por resolución del Secretario General (...)” (p.1). El resto del documento se adapta a criterios establecidos de un uso no sexista del lenguaje administrativo.

Finalmente se ha estudiado y analizado la *Convocatoria de ayudas generales para el personal PDI y PTGAS que presta servicios en la UVa – año 2023. (Tratamientos médicos especiales y situaciones extraordinarias y ayudas para prótesis y órtesis).* En este texto no se consigue la adaptación lingüística completa principalmente porque se ha elaborado usando el masculino genérico en todo el texto publicado, evitando así el uso de desdoblamientos. No obstante, sí que personaliza el cargo del Vicerrectorado de Economía en la persona que la ostenta, en este caso una mujer.

En cuanto al análisis del primer *Plan de Igualdad 2012-2014* se puede decir que la elaboración del texto cumple con los cuatro criterios establecidos en este apartado adecuándose a un uso del lenguaje administrativo no sexista. Además el Plan hace referencia expresa a este uso del lenguaje, tal y como se establece textualmente “para ello, se articulan una serie de medidas destinadas a revisar y adaptar diversos reglamentos, normativas, convocatorias, etc., de la UVa, así como adecuar la imagen, protocolo y comunicaciones de la UVa a los contenidos y filosofía de la Ley Orgánica de Igualdad: compromiso institucional con la igualdad efectiva de mujeres y hombres, integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas y en la toma de decisiones, la adopción de medidas necesarias para prevenir y combatir la violencia de género y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, la protección de la maternidad, el establecimiento de medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar y el fomento de la corresponsabilidad masculina, la implantación de un lenguaje no sexista, etc.” (p. 24)

Pero también en la elaboración del Plan se puede apreciar que se ha hecho un esfuerzo al elaborar el documento para adecuarlo a un lenguaje no sexista, ya que, por ejemplo, al principio del mismo dice “por último, este Plan ha sido negociado y aprobado por

unanimidad con los agentes sociales y representantes del Personal de la UVa (...)” (p.7) hubiese sido más conveniente utilizar un desdoblamiento “los y las agentes sociales”.

En relación al *II Plan de Igualdad 2021/2025* el documento aplica los cuatro criterios establecidos con más soltura que su predecesor y hace expresa referencia a un uso no sexista del lenguaje “A.2 Crear una guía de lenguaje administrativo no sexista” (p.44), “A.1 revisar el uso del lenguaje sexista en las convocatorias de empleo y/o oposición de la Universidad” (p.46) y “utilización de lenguaje no sexista en los anuncios de puestos de trabajo y en las convocatorias (...)” (p.51)

Tabla 7. Cuadro resumen del cumplimiento de criterios de la documentación analizada.

DOCUMENTO ANALIZADO	Cumplimiento de criterios Sí o No			
	Criterio 1	Criterio 2	Criterio 3	Criterio 4
Estatutos UVa	No	No	No	Sí
Acuerdo Comisión Académica Consejo Social	Sí	Sí	Sí	Sí
R.R. Convocatoria PDI PRAS	Sí/No	No	No	Sí
R.R. Convocatoria PTGAS laboral	No	No	No	Sí
Resolución Secretaría General	No	No	No	Sí
R.R. Convocatoria Ayudas Sociales	No	No	No	Sí
Plan de Igualdad UVa 2012-2014	Sí	Sí/No	Sí	Sí
II Plan de Igualdad UVa 2021-2025	Sí	Sí	Sí	Sí

Fuente: Elaboración propia a partir de la publicación de la documentación en la Sede Electrónica de la UVa.

4.2. ANÁLISIS DE LOS PLANES DE FORMACIÓN

Los planes de formación ofertados por la institución al PTGAS son una valiosa fuente de información en esta fase de la investigación. Con el objetivo de conocer si se la UVa a ofertado al PTGAS formación sobre igualdad de oportunidades y sobre lenguaje no sexista se han estudiado los cursos ofertados en relación a la materia durante los últimos cinco años, por lo tanto, para desarrollar esta fase de la investigación se han tenido en cuenta varios criterios:

1. Número de cursos ofertados en materia de igualdad de género durante los últimos cinco años, de 2019 a 2023.
2. Cuantos de ellos estudian el lenguaje no sexista a nivel global o estudia el lenguaje administrativo no excluyente.
3. La duración de las formaciones y su forma de impartición, online o presencial
4. Y quién ha impartido estas formaciones, desde la propia UVa o empresas externas.

A modo de introducción, hay que decir que todo el PTGAS de la UVa puede formarse en esta temática porque son formaciones transversales. La comunicación de la oferta de los cursos se hace a través del portal del empleado y es ahí donde se tiene acceso a la guía docente de cada uno de ellos. En consecuencia, el personal de forma voluntaria puede apuntarse a estas formaciones.

En los últimos cinco años se han ofertado ocho cursos con temática relativa a cuestiones de género al PTGAS de la UVa y que a continuación se detallan:

Tabla 8. *Años y títulos de la formación ofertada por la UVa*

AÑO	TÍTULO
2019	Lenguaje no sexista para la igualdad de género
2020	La igualdad de oportunidades.
2021	Prevención de la violencia de género
	Comunicación con perspectiva de género y para la igualdad
2022	Comunicación con perspectiva de género y para la igualdad
	Prevención de la violencia de género y de las violencias sexuales
2023	Igualdad de oportunidades y lenguaje inclusivo
	Prevención de la violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo

Fuente: Elaboración propia a partir de la publicación en el portal del empleado UVa.

Se puede decir que la UVa tiene un evidente interés en ofertar formaciones destinadas a la igualdad de género ya que desde 2019 se ofertan cursos específicos para favorecer un uso no sexista del lenguaje. También hay que destacar que dentro del programa de la mayoría de los cursos que se han analizado se estudia el lenguaje no sexista a nivel general pero sólo uno de ellos, el de 2019, estudia específicamente dicho lenguaje.

La duración de estos cursos oscila entre las doce y las treinta horas, es decir, alrededor de un mes de duración cada formación. En cuanto a la forma de impartición ha sido 100% online y han sido empresas externas las que han dirigido el desarrollo de los mismos. Hay que destacar que en los últimos tres años las organizaciones que han impartido los cursos son especialistas en igualdad de género y oportunidades.

Tabla 9. *Cursos ofertados PTGAS UVa con temática de género 2019-2023.*

Año	N.º Cursos	Temática De Género	Duración (Horas)	Online Presencial Mixta	Quién Imparte
2019	1	SI	30	ONLINE	ADAMS
2020	1	NO	20	ONLINE	ADR Formación
2021	2	NO/SI	12/20	ONLINE	Amaltea/Concilia2
2022	2	SI/NO	20/20	ONLINE	Concilia2/Amaltea
2023	2	SI/NO	20/20	ONLINE	Concilia2

Fuente: Elaboración propia a partir de la publicación en el portal del empleado UVa

4.3. ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS AL PTGAS

Tal y como se ha explicado al comenzar el apartado del diagnóstico, es importante dar voz a las personas que diariamente trabajan en la elaboración de textos y normativa y en la gestión administrativa en la UVa para poder ofrecer soluciones a las dificultades que se presentan a la hora de adaptar la documentación administrativa a un lenguaje no sexista. En consecuencia, en esta última fase del diagnóstico se han llevado a cabo cuatro entrevistas personales al funcionario que trabaja en diferentes servicios administrativos en la UVa, pertenecientes a los distintos cuerpos y grupos, con el objetivo de conocer su percepción y conocimiento de la materia que nos ocupa, saber cuáles son las dificultades que se encuentran a diario y que en ocasiones puede ralentizar el despacho de los procedimientos y las propuestas o ideas que se proponen para poder solucionar los obstáculos que se les presentan o pueden presentarse al desarrollar sus tareas habituales u ocasionales.

Para dar respuesta a lo planteado, se ha elegido una técnica de investigación social de corte cualitativo que es la entrevista personal en profundidad. Ésta permite interactuar con la persona entrevistada, obtener información detallada y ahondar sobre la percepción que el PTGAS tiene sobre la temática que nos ocupa, aclarar cualquier ambigüedad y profundizar en aspectos más concretos y que pueden ser de mucha utilidad en la recopilación de la información.

Para la realización de estas entrevistas se ha elaborado un guion (Anexo I) que se ha dividido en seis apartados: las características personales; el grado de conocimiento general sobre la temática; la percepción y conocimiento a nivel global del uso y la aplicación que practican otras administraciones del lenguaje no sexista; el conocimiento que tienen sobre el uso y aplicación de la materia que realiza la UVa; su uso y aplicación

en el servicio al que pertenece, en su puesto y tareas habituales; y los recursos y la formación que ofrece la UVa al PTGAS sobre la materia.

Para el desarrollo de este apartado se eligieron tres servicios administrativos de la UVa que gestionan y elaboran gran cantidad de documentación y procedimientos. Las cuatro personas entrevistadas son funcionarias de carrera e interinas que pertenecen a los distintos cuerpos, grupos y subgrupos de la UVa y se llevaron a cabo en una semana y media en lugares tranquilos para la comodidad de las y los participantes.

Las cuatro entrevistas han sido anonimizadas y se han grabado con el consentimiento de todas las personas participantes con la aplicación *AVR X* y éstas se eliminarán en cuando se haya defendido este TFM. La duración de estas entrevistas ha sido de una media hora, aproximadamente y se ha hecho una selección de los fragmentos más relevantes, dejando constancia del minuto en el que aparece en la grabación, ya que la transcripción en su totalidad de cada una extendería el TFM en demasía.

1. CARACTERÍSTICAS PERSONALES DEL PTGAS ENTREVISTADO.

La siguiente tabla muestra el perfil personal del funcionariado al que se ha entrevistado para poder comprender la percepción y el conocimiento que tienen sobre la materia:

Tabla 10. *Perfil del PTGAS UVa entrevistado.*

	EDAD (años)	SEXO	FORMACIÓN	FUNCIONARIADO	SUBGRUPO	AÑOS UVa
E1	50/60	M	Bachiller e inicio Licenciatura	Carrera	C1	20/30
E2	50/60	H	Licenciado	Interino	C2	1/10
E3	40/50	H	Licenciado	Carrera	A2	20/30
E4	50/60	M	Licenciada	Carrera	C1	1/10

Fuente: Elaboración propia a partir de la información obtenida en las entrevistas.

Tras analizar las características personales del funcionariado entrevistado, se constata que la edad del oscila entre los 40 y los 60 años, que el 75% tienen estudios reglados superiores y son funcionariado de carrera, ocupan plazas en el grupo C y los años que llevan trabajando en la UVa oscila entre 1 y 30 años y ninguna de estas personas ostenta cargos en órganos colegiados de la institución. En cuanto a las tareas diarias que desarrollan tres de ellas elaboran resoluciones e informes y ninguna confecciona normativa, pero sí que la interpretan para elaborar aquella documentación que forma parte de los expedientes administrativos.

2. CONOCIMIENTO GENERAL DE LA MATERIA DEL PTGAS ENTREVISTADO

En esta segunda fase del cuestionario se aborda el grado de entendimiento que tiene el PTGAS sobre el lenguaje no sexista, ya que es una información de partida importante para saber en qué punto nos encontramos y poder aplicar las herramientas que podamos utilizar de la mejor forma posible para cumplir con el compromiso y la legislación. Ante la pregunta relativa a la definición de lenguaje no sexista a nivel global todas las respuestas se asemejan: “que sea un lenguaje inclusivo, que cuando tú hablas entiendas que va dirigido tanto a hombres como a mujeres” (E1; 03:44), “un lenguaje que incluya género masculino y femenino, creo que es algo necesario hoy día” (E2; 03:03).

Cuando se pregunta si el uso de un lenguaje no sexista es relevante para una mayor igualdad entre mujeres y hombres hay variedad de opiniones “yo creo que es totalmente innecesario, para la igualdad entre mujeres y hombres hay que mirar otras cosas no el lenguaje” (E4;03:00), “yo creo que sí porque tenemos un estereotipo mental y creo que sí que hay que cambiarlo” (E2; 03:37), “las formas siempre importan, (...) todo ayuda y a la larga favorece la igualdad de oportunidades” (E3;03:03).

Sobre si el uso de un lenguaje no sexista en la vida cotidiana influye a la hora de aplicarlo en el ámbito laboral, sólo una de las personas entrevistadas es consciente de que sí lo usa: “no lo tengo que pensar, me sale solo” (E3;03:44), en detrimento del resto que o bien no lo usan ni se dan cuenta de ello, utilizando el masculino genérico en sus relaciones cotidianas y, por ende, en sus tareas, o bien tienen que pensarlo para utilizar un lenguaje no excluyente: “no me resulta difícil usarlo, pero todavía tengo que pensar en usarlo” (E2;04:09).

3. PERCEPCIÓN DE SU USO EN OTRAS ADMINISTRACIONES DEL PTGAS ENTREVISTADO.

En el ámbito administrativo el PTGAS entrevistado observa que todas las administraciones están empezando a utilizarlo de manera habitual fundamentalmente porque la norma las obliga aunque también señalan que hay un compromiso, pero este no es advertido por la mayoría de las personas entrevistadas: “sí, creo que ya hay una implicación al respecto, pero todo lo que viene de atrás no se está retocando, entiendo que se va a ir reformando o rehaciendo según avance el tiempo” (E2; 05:42), “se están intentando utilizar términos que sean neutros en los escritos, es lo que estoy percibiendo a nivel general” (E2; 05:19).

Otra pregunta importante es si su uso es percibido igual de relevante ante cualquier tipo de escrito, ya sea informal, como un correo electrónico, o formal, como una resolución. La mayoría opina que hay que darle la misma importancia: “sí, es que si no lo haces en un sitio no lo haces en otro, hay que acostumbrarse” (E3; 05:54), “yo creo que sí porque te acostumbras tú como PTGAS y acostumbras a la gente a verlo (E2; 06:09).

En cuanto al compromiso y fomento del uso de un lenguaje no excluyente el PTGAS entrevistado afirma que lo están empezando a llevar a cabo, aunque más bien creen que está motivado por imperativo legal que por convencimiento “yo creo que sí aunque solo sea por imposición legal y, en las que he estado, sí que se ha tenido en cuenta y sí que se ha utilizado” (E2; 06:49), “yo me imagino que sí (...) porque toca (...) creo que sí que lo están intentando (...) creo que están comprometidos porque hay una corriente a favor de implementar este tipo de lenguaje” (E3; 07:10)

Sobre el sentir general a la hora de adaptar la documentación administrativa y los modelos que utilizan estas personas piensan que sí hay que adaptarla, pero la documentación elaborada anteriormente no porque no compensa el esfuerzo que hay que hacer: “a partir de ahora sí que hay que adaptar los documentos, pero la normativa o documentación generada no creo que compense el tiempo ni el esfuerzo (...), lo que se vaya generando desde ahora sí claro” (E2; 08:05).

Finalmente, ante el impacto que creen que tiene estas modificaciones en la administración, el PTGAS entrevistado es muy claro: “estar al día, la administración debe estar al día es un servicio a los ciudadanos y ciudadanas (...) si hay una normativa y unas instrucciones al respecto hay que cumplirla, somos administración y como tal tenemos que dar ejemplo” (E2; 09:09).

4. CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN EN LA UVa SEGÚN EL PTGAS ENTREVISTADO.

En cuanto a la percepción del uso que la UVa hace del lenguaje administrativo no sexista, el PTGAS entrevistado piensa que la universidad lo cumple: “yo sí que creo que se está intentando aplicar en la UVa” (E3; 11:50), “actualmente se está aplicando en todos los documentos oficiales ya se está utilizando” (E4; 08:02). Además se destaca un dato curioso, consideran que hay que utilizar en mayor medida expresiones neutras que engloben a mujeres y hombres, ya que el uso de desdoblamiento hace que la elaboración de los textos y la lectura de los documentos resulte muy farragosa: “buscar palabras que sean neutras (...) elaborar un texto que vaya encaminado a la lectura fácil” (E1; 12:35),

“el uso de desdoblamientos genera confusión ya no sabes lo que estás leyendo, simplemente con coger los Estatutos de la UVa hay un apartado de los órganos unipersonales que te vuelves loco” (E2; 10:12).

Todo el personal entrevistado considera que la UVa está comprometida con un uso no sexista del lenguaje y que ese compromiso se ha iniciado desde el Rectorado. Por lo tanto, puede deducirse que la difusión de este compromiso al PTGAS ha sido fructífero: “ahora mismo sí (...) desde el equipo rectoral se creó un área destinada a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (...) también marcan unas pautas de actuación en materia de lenguaje (...) desde luego están implicados (...) desde la Gerencia siguen la misma línea” (E1; 14:47), “sí, ahora sí que está comprometida” (E4;08:45).

En cuanto a si se percibe que la institución fomenta e implementa el uso del lenguaje administrativo no sexista, todo el PTGAS que se ha entrevistado lo afirma: “sí que lo fomentan y lo implementan, (...) te marcan unas pautas (...) pero nadie te dice cómo adaptarlo” (E1;16:38).

En relación a la revisión de los textos que elabora la UVa el sentimiento general es el mismo, sí que hay que revisarlos para adaptarlos: “me consta que hay servicios que lo están haciendo” (E3; 14:55), “sí que hay que revisarlo, pero creo que se está haciendo” (E2; 12:47), “sí, de hecho, ya se está haciendo” (E4; 09:16).

5. APLICACIÓN Y USO EN EL SERVICIO Y PUESTO DE TRABAJO DEL PTGAS ENTREVISTADO.

A la hora de ahondar en el uso del lenguaje dentro del servicio y en cuanto a las tareas desarrolladas en el puesto, en general sí que importa el uso del lenguaje: “sí le doy importancia, (...) porque hay que adaptar la documentación” (E1; 21:11), además se valora positivamente el impacto que tiene su uso “es positivo porque hay que adaptarse y tiene que serlo (...) por la dinámica que llevamos” (E1; 22:36), “yo creo que es positivo, me iguala a mis compañeros y compañeras (...) evitar esa barrera facilita el trabajo en equipo (E2; 14:07).

Es más, en general, aunque suponga una carga adicional de trabajo, en mayor o menor medida, su uso mejora la eficiencia de la institución, “supone una ralentización del despacho de los procedimientos, pero el cambio es positivo” (E1; 19:33), “le dedico un poquito más de tiempo a revisarlo (...) me genera un poco más de carga para intentar hacerlo lo mejor posible” (E2; 13:12).

En su totalidad este personal participaría de manera activa con el compromiso que conlleva realizar estos cambios y una de estas personas pone de manifiesto que es más sencillo el uso de este lenguaje en los textos administrativos que en otros ámbitos: “hay que implicarse, sí (...) incluso si no me obligaran participaría en estos cambios” (E1; 23:36), “es más fácil utilizar este lenguaje en el ámbito administrativo” (E3; 18:56).

En general creen que tanto sus superiores como el resto de compañeras y compañeros tienen su misma percepción sobre esta materia: “yo creo que como yo, en parte porque nos empujan y en parte porque tienes que adaptarlo todo (...) más que necesidad es la mentalidad que hay que cambiarla y en ese sentido cuesta un poquito” (E1; 24:10).

Las ideas que plantean para adecuar los textos y documentación son muy parecidas, creen que la formación es muy necesaria y sobre todo que ésta sea presencial o mixta y eminentemente práctica: “sería importante tener unos textos predefinidos (...) tener redactados textos comunes por especialistas (...) tener una base para poder trabajar” (E1; 25:33), “una formación más profesional orientada a los trabajadores yo creo que no estaría mal” (E2;17:30).

6. RECURSOS Y FORMACIÓN OFERTADA POR LA UVa AL PTGAS ENTREVISTADO.

Finalmente en cuanto a los recursos y formación que oferta la UVa las personas entrevistadas saben que la institución proporciona cursos sobre la materia, pero a nivel general, no hay ninguno específico y eminentemente práctico que ofrezca herramientas para una gestión de las tareas más rápida y eficiente “sobre esta temática ha habido cosas, pero sobre la adaptación del lenguaje sí que es necesario algo más práctico (...) algo más específico, a nivel general sobre el lenguaje (...) con recomendaciones más concretas (...) si es presencial mejor” (E1; 27:53).

Algunas de estas personas sí que considera que hay algunas secciones en algún servicio que agradecerían una formación o herramienta específica para desarrollar esta tarea de adaptación de la documentación: “puestos técnicos asesores o que tienen algún perfil jurídico, ahí sí puede ser importante” (E1; 30:45).

El PTGAS entrevistado considera que todas estas iniciativas son positivas: “todo lo que sean iniciativas para ayudar bienvenidas son” (E1; 30:14), participan mayoritariamente en ellos, y los consideran de utilidad: “sí, todo lo que facilite el trabajo del día a día es positivo” (E2;18:27).

Ante las propuestas que plantea este PTGAS para hacer menos ardua esta adaptación sugieren una revisión de cierta documentación: “un muestreo de textos por parte de alguien que interprete mejor las cosas” (E1; 32:31), también insisten en una formación práctica sobre el uso del lenguaje administrativo no sexista para adecuar la elaboración de la documentación, de la mano de profesorado experto en lingüística: “en la UVa hay profesores de lingüística que han impartido con anterioridad buenos cursos” (E1; 33:21) o personas expertas o con la colaboración de personal que trabaje en otras administraciones o instituciones públicas: “alguien que interprete mejor la ley y te diga cuatro nociones y con eso puede ser suficiente” (E1; 31:43), “una guía sería interesante (...) si surge una duda en vez de mirarlo en Google lo busco en la guía” (E3; 22:31). También consideran que sería necesaria una formación específica para su servicio “yo creo que sí es necesaria, redactamos mucho (...) damos servicio a otros órganos (...) todo lo que hagamos nosotros no hay que corregirlo después” (E2; 19:37)

Finalmente, una de las personas entrevistadas, conoce de la existencia software específicos que se introduce en los procesadores de textos para adaptarlos: “sí he oído que hay aplicaciones que te transforman el documento y lo adaptan a un lenguaje no sexista, eso podría darle más agilidad a la elaboración de textos” (E4; 13:03).

5. PROPUESTA DE ACCIÓN EN EL ÁMBITO DE LOS SERVICIOS ADMINISTRATIVOS DE LA UVa.

5.1 FUNDAMENTACIÓN Y DIAGNÓSTICO SOCIAL

Tras la realización de la fase de diagnóstico se ha comprobado que existen dificultades a la hora de aplicar un lenguaje no sexista en los textos que se elaboran en la UVa por parte del funcionariado que trabaja en los servicios administrativos investigados. Dicha problemática deriva de la normativa y recomendaciones que a este respecto obligan a la UVa a adaptar y elaborar su documentación utilizando un lenguaje no sexista.

Debido a estas novedades legislativas el PTGAS de la UVa entrevistado manifiesta desconocer la materia para poder aplicarla correctamente en sus tareas, incluso perciben que le sucede lo mismo al resto del personal que trabaja en los diferentes servicios y, ante la inexperiencia a la hora de adecuar este lenguaje a la documentación que gestionan, en ocasiones hay que volver a revisar los textos y, en consecuencia, se ralentizan los procesos administrativos. El personal entrevistado cree que es muy necesaria una formación específica en la materia para poder desarrollar su trabajo con mayor eficacia y eficiencia valorando positivamente las iniciativas y el compromiso que tiene la UVa con esta

temática y perciben que, si se acostumbran a utilizarlo en el ámbito laboral, su uso se extenderá de forma automática a otros ámbitos sociales en los que se muevan habitual u ocasionalmente, lo que puede provocar un cambio social estructural.

5.2 OBJETIVOS Y PERSONAS DESTINATARIAS

Dicho esto, lo que se propone en este TFM es el desarrollo de un proyecto formativo denominado *InclUVa* consistente en la impartición de un curso de formación específico sobre el uso no sexista del lenguaje administrativo en los tres servicios que se han investigado, con una duración estimada de seis meses, dos meses por cada uno, destinado directamente a todo el PTGAS de la UVa que trabaje en esos tres servicios de la institución, en donde se gestiona diariamente la actividad administrativa, e indirectamente al resto del personal de la UVa. Todo ello con el fin de cumplir dos objetivos importantes, por un lado, la sensibilización del personal en el uso de un lenguaje no sexista y, por otro, su aplicación práctica en la documentación administrativa que se elabore o que se revise como consecuencia de la legislación que debe aplicarse.

5.3 RESPONSABLES

Todo este proyecto se coordinaría y dirigiría desde la Delegación de Rector para la Responsabilidad Universitaria, órgano al que se adscribe la Unidad de Igualdad de la UVa. La gestión del proyecto se realizaría conjuntamente con la citada Unidad de Igualdad, ya que cuenta con Técnico experto y una Agente de Igualdad especialistas en la materia, junto con la sección de formación de la UVa, encargada de toda la formación que se oferta al PTGAS.

La modalidad de la formación sería mixta, la parte online a través del campus virtual de la UVa donde se tendrá acceso a toda la documentación de la que se va a hacer uso en el curso y vídeos explicativos de cada unidad didáctica, y con clases presenciales durante el periodo de duración. La parte presencial de la formación contaría con la colaboración de PTGAS de la UVa junto con funcionariado de la administración de Castilla y León, concretamente de la Dirección General de la Mujer especialistas en la aplicación de la normativa que obliga a esta institución, una consultora externa especialista en igualdad de género y oportunidades que cuentan con personal experto en la adecuación de textos a un lenguaje administrativo no sexista y por profesorado de la UVa del área de lingüística competentes en la reforma y adaptación de textos y modelos a nivel jurídico administrativo.

5.4 ACTIVIDADES Y TEMPORALIZACIÓN

Como ya se ha adelantado anteriormente, la duración de este proyecto sería de seis meses distribuidos en ocho semanas por servicio y cuyas actividades serán las dos que se detallan a continuación:

1. Recopilación y evaluación de información:

Una primera fase de recopilación información que recoja las necesidades generales del servicio a través de formularios estandarizados y la evaluación de los mismos cuya duración será de dos semanas.

2. Curso de formación:

Una vez recopilada y evaluada la anterior información, se iniciará la segunda fase que consistirá en la impartición del curso de formación con una duración de seis semanas y un total de 30 horas, cuya distribución se hará a través de tres unidades didácticas que a continuación se señalan:

- a. La primera destinada a distinguir conceptos básicos y de introducción al uso del lenguaje administrativo no sexista para saber el conocimiento general del estudiantado sobre la materia cuya duración será de una semana, contando con la participación de la consultora especialista en igualdad de oportunidades y con una duración de una semana.
- b. La segunda se centrará en toda la legislación y recomendaciones que obligan a la UVa en cuanto a la adaptación de los documentos y procedimientos. En esta unidad colaborará el PDI, el PTGAS de la UVa y funcionariado de la administración de Castilla y León y con una duración de dos semanas.
- c. Y tercera y última unidad didáctica será eminentemente práctica que corresponderá al estudio y adaptación de modelos para agilizar la gestión administrativa. En esta última fase también van a colaborar la consultora y el PDI de la UVa y su duración será de tres semanas.

Figura 2. *Actividades y temporalización.*

EJEMPLO DE TEMPORALIZACIÓN								
ACCIONES	SERVICIO 1							
	MES 1				MES 2			
	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Semana 5	Semana 6	Semana 7	Semana 8
Recopilación de información								
Evaluación de información								
Curso de formación								
Unidad didáctica 1								
Unidad didáctica 2								
Unidad didáctica 3								

Fuente: Elaboración propia.

5.5 RECURSOS

Los recursos necesarios para poder poner en práctica este proyecto son los tres siguientes:

1. En cuanto a los recursos personales:

- La Delegada del Rector para la Responsabilidad Universitaria, en adelante RSUVa, como máxima responsable de la Unidad de Igualdad de la UVa sería la encargada de la coordinación y dirección del proyecto.
- El técnico, la Agente de Igualdad y el PTGAS adscritos a la Unidad de Igualdad y el PTGAS de la sección de formación de la UVa que serían las personas responsables de gestionar el proyecto y de las tareas técnico-administrativas respectivamente.
- La contratación de una empresa consultora con personal técnico especializado en igualdad de género y en la adaptación de los textos a un lenguaje no sexista.
- La colaboración de PDI adscrito al área de lingüística de la UVa.
- La participación de PTGAS de la UVa y de personal funcionario de la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Castilla y León.

2. En relación a los recursos económicos, la partida presupuestaria estimada para el desarrollo del proyecto ascendería a unos 12.000€. Dicha cantidad podría ser objeto de subvención, en todo o en parte ya que, por ejemplo, el Instituto de las Mujeres convoca anualmente ayudas para la formación en temática de género. No obstante, la cuantía estimada se podría distribuir de la siguiente forma:

- Un importe de unos 6.000€ para la consultora contratada.

- Una cantidad de unos 6.000€ destinados al abono de dietas, gastos de viaje, honorarios, etc., relacionados con la colaboración en el proyecto del PDI y PTGAS de la UVa y del personal funcionario de la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Castilla y León.
- Una cuantía de unos 5.000€ para la inclusión en nómina de cualquier abono extraordinario por la carga adicional de trabajo que pueda tener el personal que presta servicios en la Unidad de Igualdad.
- Y, finalmente, unos 1.000€ para los gastos derivados de la adquisición de libros, fotocopias, material informático, etc.

3. Por último, los recursos materiales y técnicos serán los siguientes:

- Elaboración de las unidades didácticas en colaboración con las empresas consultoras contratadas.
- Equipo informático con acceso a internet para el acceso al campus virtual, micrófono y cámara, si fuesen necesarios, y correo electrónico.
- Para la impartición de la formación presencial, se utilizará la sala de reuniones que se encuentra en la Escuela de Doctorado, en adelante EsDUVa.

5.6 EVALUACIÓN

Una vez desarrollado el proyecto se pretende realizar una fase de evaluación cuyo objeto principal es la valoración de los resultados de la intervención para saber si se ha logrado cumplir con los objetivos planteados, con los contenidos, con la metodología utilizada, con los recursos propuestos y con las actividades y temporalización planteadas.

Los objetivos de esta evaluación son los que se detallan en la tabla mostrada a continuación:

Tabla 11. *Objetivos de la evaluación.*

OBJETIVOS
Conocer si se han adaptado los textos a un lenguaje no sexista.
Saber si se ha agilizado la elaboración de la documentación administrativa de los distintos servicios intervenidos.
Conocer el grado de satisfacción de las personas participantes en el curso.
Comprobar la mejora en la adquisición de competencias en el manejo de un lenguaje no sexista por parte de las personas participantes en el curso.

Fuente: Elaboración propia.

Además, para lograr una valoración equitativa que tenga en cuenta el impacto de la formación en el trabajo habitual del PTGAS sería necesario que ésta se realizase transcurridas entre seis y ocho semanas desde la finalización de los cursos realizados. De

esta manera se podrá conocer si la intervención efectuada ha cumplido con los objetivos que se proponían y cuáles han sido los efectos de dicha intervención. Por lo tanto, los objetivos de esta evaluación son los que a continuación se detallan en la siguiente tabla:

Asimismo, se van a utilizar una serie de indicadores para valorar de forma cuantitativa de la manera más eficiente si se cumplen los objetivos indicados anteriormente y que son los siguientes:

Tabla 12. *Indicadores de evaluación.*

Indicadores de evaluación cuantitativos y cualitativos	
Una prueba de evaluación de contenidos al PTGAS participante.	
N.º de PTGAS participante.	
N.º de PDI formador participante.	
N.º de PTGAS formador participante.	
N.º de colaboraciones externas formadoras participantes.	
Encuestas de satisfacción	PTGAS participante.
	PDI formador participante.
	PTGAS formador participante.
	Colaboraciones externas formadoras participantes.

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, la valoración de los indicadores establecidos se realizará de forma mixta con la colaboración de:

- La sección responsable de la formación del PTGAS de la UVa.
- La Unidad de Igualdad de la UVa.

En cuanto a los recursos que se van a utilizar para llevar a cabo la fase evaluativa, la siguiente tabla que los detalla.

Tabla 13. *Recursos de la evaluación.*

PERSONALES	Personal responsable de formación PTGAS UVa
	Técnico y Agente Igualdad UVa
MATERIALES Y TÉCNICOS	Equipo informático

Fuente: Elaboración propia.

Por último, para esta fase evaluativa se han creado una serie de actividades con una temporalización, especificado en la tabla siguiente:

Figura 3. *Temporalización de la evaluación.*

EVALUACIÓN				
ACCIONES	MENSUAL			
	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4
Aprovechamiento PTGAS				
Nº PTGAS formado				
Nº formadoras/es				
Encuestas				
Informe y difusión				

Fuente: Elaboración propia.

6. CONCLUSIONES

Al inicio de este trabajo se pretendía conocer de qué manera afecta a las administraciones y al personal que trabaja en ellas la adaptación a un lenguaje no sexista de la normativa, los textos y documentos que se desarrollan diariamente en estas instituciones, si esta obligatoriedad ralentiza o no el despacho de los procedimientos administrativos y, en última instancia, el nivel de sensibilización de dicho personal en la materia investigada. Como se ha podido comprobar el estudio en la totalidad de la administración es técnicamente imposible dadas las limitaciones temporales para el desarrollo de la presente investigación y, debido a ello, sólo se ha podido estudiar cómo afecta a la UVa en una pequeña parte de la institución. Concretamente en tres servicios administrativos que la conforman y que habitualmente gestionan mucha documentación destinada, directamente, a la comunidad universitaria e indirectamente al resto de la ciudadanía.

De igual manera, ha sido interesante averiguar que han sido no pocas personas las que han investigado sobre el uso no sexista del lenguaje en el ámbito administrativo, en general y en el universitario, en particular, comprobándose que es una de las esferas sociales más proclives a su empleo favoreciendo, además, que la sociedad se acostumbre

a utilizarlo ya que en cualquier momento la ciudadanía va a tener que relacionarse con las administraciones e instituciones públicas.

También hay que tener en cuenta que, las administraciones han adquirido el compromiso voluntario de acostumbrarse a utilizar el lenguaje de esta forma, también lo ha hecho la UVa. Asimismo, hay que tener presente que esta responsabilidad no sólo es voluntaria, sino que la legislación que se ha ido desarrollando en los últimos años obliga a todas las administraciones y a la UVa a aplicarlo y, por tanto, deben dar ejemplo del cumplimiento de la normativa que las obliga.

Dicho esto, se procedió a un análisis de diversa documentación y normativa publicada por la UVa en su sede electrónica y al estudio de los dos Planes de Igualdad aprobados por la institución. En cuanto a la documentación y la normativa, una vez examinada se ha constatado que, a nivel global, se deben revisar y adaptar tanto a la legislación que obliga a la institución como al compromiso que la misma ha adquirido con el uso de un lenguaje no sexista. No obstante, se debe añadir que toda esta documentación ajusta los cargos a las personas que los ostentan, que hay párrafos, dentro de los textos, que sí que se adaptan a un lenguaje no sexista intentando hacer un uso de terminología genérica y evitando el uso del masculino universal. Pero sí que se pueden observar algunas limitaciones que, posiblemente, se deban a una falta de formación del personal en la materia o la poca costumbre de un uso no sexista del lenguaje administrativo. Y en cuanto a los Planes de Igualdad se puede concluir que ambos cumplen con los criterios que se han establecido para realizar esta investigación y al leerlos sí que se refieren a un uso no sexista del lenguaje fomentando el compromiso que la institución tiene con esta materia.

También se han estudiado los planes de formación con temática de género que la UVa ha ofertado al PTGAS de la institución durante los últimos cinco años para averiguar si ese compromiso y esa legislación están llevando a cabo y se puede concluir que no hay ningún curso que aborde en profundidad el uso y la aplicación práctica del lenguaje no sexista en la documentación que elabora la administración, en la mayoría de ellos se da a conocer una visión general de la igualdad en distintos ámbitos sociales. Se podrían desarrollar formaciones específicas que ayuden a aplicar en la práctica un uso del lenguaje administrativo acorde con la normativa que obliga a la institución. También se ha constatado que han sido empresas externas las que han impartido estos cursos, dos de ellas expertas en la igualdad de género y de oportunidades. Pero teniendo en cuenta que la UVa es una institución académica que debe adecuar sus textos a la normativa, para su impartición sería interesante contar con la colaboración del propio personal de la

institución o de otras administraciones públicas que cuenten con profesionales sobre la materia.

Finalmente, y no menos importante ha sido conocer que todos estos cursos se han impartido online. Este dato es fundamental, porque para que la UVa genere documentación y despache los procedimientos de forma más eficaz y eficiente la parte práctica de las formaciones es muy importante para que el objetivo de la adecuación de los textos se cumpla, por lo tanto sería conveniente que las formaciones tuviesen una parte presencial para poder solucionar ciertos obstáculos o dudas que pueden surgir al personal que elabora la documentación administrativa a la hora de poner en práctica la formación recibida.

Una de las partes más importantes del desarrollo de esta investigación ha consistido en conocer de primera mano la percepción en relación a la temática del TFM del PTGAS que presta servicios en la UVa y para ello se llevaron a cabo una serie de entrevistas personales. Se ha llegado a la conclusión de que la percepción sobre la materia varía en función del grupo y subgrupo que el funcionariado ocupe en la UVa, se adscriben al puesto determinadas funciones a desarrollar por la persona que lo ocupe, por lo tanto, las responsabilidades, elaboración, tramitación que tienen será diferentes a la hora de tramitar o elaborar textos administrativos. Además se puede decir que, en general, el PTGAS al que se ha entrevistado es conocedor de que la temática del trabajo está de actualidad, son conscientes del compromiso y de la normativa que tienen tanto las administraciones como la institución a la que prestan sus servicios y que en este momento se está empezando a aplicar de forma efectiva en todas ellas y que debido a ello también se comprometen con hacer un uso no excluyente del lenguaje en el ámbito laboral y, de forma general, en su cotidianeidad. Igualmente, las personas entrevistadas son conocedoras de las herramientas y formación que la UVa oferta al PTGAS y aportando propuestas para ofrecer un servicio más eficaz y eficiente a la ciudadanía.

Una vez analizados los datos anteriores se ha llegado a la conclusión de que las necesidades del PTGAS de la UVa para poder cumplir con la legislación y el compromiso adquirido por esta se pueden cubrir con una formación específica y adaptada a sus necesidades como profesionales que elaboran documentación y gestionan expedientes administrativos a diario. Esta propuesta de proyecto se considera adecuada en tiempo, recursos, actividades y personas colaboradoras como docentes en el mismo. Asimismo,

se ha desarrollado una fase evaluativa de lo proyectado para poder comprobar si realmente se cumple todo lo que se quiere desarrollar.

Para finalizar este proyecto ha tenido varias limitaciones en relación al tiempo y al espacio que ocupaban, entre ellas haber podido contactar con más servicios de la UVa y tener una visión más amplia de la problemática y conocer en más profundidad las iniciativas que se han llevado a cabo en otras universidades y saber si han resultado positivas. Aunque también es importante destacar que gracias a su elaboración se ha podido conocer que muchas de las necesidades que tienen los servicios administrativos de la UVa pueden solucionarse y que las personas que los conforman están comprometidas con el cambio.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acuerdo 111 de 2020. Por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Valladolid. 30 de diciembre de 2020. BOE No. 19.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-909>

Acuerdo 12 de 2023. Por el que la Comisión Académica del Consejo Social, por delegación del Pleno, emite informe preceptivo favorable sobre el plan de estudios del Grado en Ingeniería de Tecnologías de Telecomunicación, del Máster Universitario en Atención al Paciente Pluripatológico, del Máster Universitario en Energía: transición Energética y del Máster Universitario en Enfermería Oftalmológica, de la Universidad de Valladolid.

Alcaraz, J. (2009). *El lenguaje no es neutral, la Administración se hace eco de Ello*.

[Archivo PDF]

https://web.archive.org/web/20180425184759id_/http://www.eumed.net/rev/ccc/ss/04/jab.pdf

Bengoechea, M. (2005). *Sexismo y androcentrismo en los textos administrativo-normativos*.

[Archivo PDF]

<https://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/bitstream/123456789/265/1/RCIEM231.pdf>

Bérchez, A. (2009) *Manual para un uso no sexista del lenguaje administrativo*. Dirección General de la Mujer. Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades. Junta de Castilla y León. [Archivo PDF].

https://familia.jcyl.es/web/jcyl/binarios/981/240/Manual_Lenguaje_advonosexista_DGM.PDF?blobheader=application%2Fpdf%3Bcharset%3DUTF-8&blobheadername2=Cache-Control&blobheadername3=Expires&blobheadername4=site&blobheadervalue2=no-store%2Cno-cache%2Cmust-revalidate&blobheadervalue3=0&blobheadervalue4=JCYL_Familia&blobnocache=true

Convocatoria de ayudas generales para el personal PDI y PTGAS que presta servicios en la Universidad de Valladolid- Año 2023. (Tratamientos médicos especiales y situaciones extraordinarias y ayudas para prótesis y órtesis)

<https://portal.sede.uva.es/tablon/resoluciones-organos-unipersonales/2a26e6ff-c23d-4c27-ac7f-e108a35a1721>

Facio, A. y Fries, L. (1999) *Género y Derecho*. La Morada.

- Facio, A. (2000) *Hacia otra teoría crítica del Derecho* [Archivo PDF]
<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/58035/Lasfisurasdelpatriarado.pdf?sequ>
- Guerrero Salazar, S. (2010). El sexismo lingüístico: un tema de actualidad. *Uciencia* N° 03 *Ellas investigan.* (32-33)
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3712492>
- Guerrero Salazar, S. (2021). El lenguaje inclusivo en la universidad española: la reproducción del enfrentamiento mediático. *Círculo de Lingüística Aplicada a la Comunicación.* N° 88 (15-30)
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8172244>
- Menéndez Menéndez, M^a I. (2006). *Lenguaje administrativo no sexista.* Instituto Andaluz de la Mujer.
https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/13317296938_Mxdulo_7.Lenguaje_administrativo_no_sexista.pdf
- Ley Orgánica 3 de 2007. Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. 22 de marzo de 2007. BOE No. 71. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- Ley Orgánica 4 de 2007. Por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. BOE No 89.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-7786&p=20140917&tn=2>
- Ley Orgánica 2 de 2023. Del Sistema Universitario. 22 de marzo de 2023. BOE No 70.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-7500>
- Mantilla Falcón, J. (2013). La importancia de la aplicación del enfoque de género al derecho: asumiendo nuevos retos. *THEMIS: Revista de Derecho.* N° 63 (131-146)
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5110711>
- Orden 22 de 1995. Por la que se adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan. 22 de marzo de 1995. BOE No.74. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1995-7639
- Real Decreto legislativo 5 de 2015. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. 30 de octubre de 2015.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719&p=20230629&tn=1#daseptima>

Recomendación CM/Rec¹ de 2019. Para prevenir y combatir el sexismo. 27 de marzo de 2019. Comité de Ministros. Consejo de Europa.

<https://rm.coe.int/09000016809a4d92>

Resolución del Rectorado de la Universidad de Valladolid. Por la que se convoca el concurso nº 2023/04 para la provisión de plazas de profesores asociados de Ciencias de la Salud adscritas a la facultad de Ciencias de la Salud -Enfermería- de Soria e Instituciones Sanitarias Concertadas. 15 de junio de 2023.

<https://portal.sede.uva.es/tablon/pdi/6e5953fc-f524-4ceb-8214-a8ae8929b82b>

Resolución del Rectorado de la Universidad de Valladolid, por la que se convoca proceso selectivo para la formación de una bolsa de empleo para la cobertura de ofertas de trabajo con carácter temporal, de la categoría laboral de Titulado de Grado medio Redes y Comunicaciones. 13 de junio de 2023.

<https://portal.sede.uva.es/tablon/pas/9c3442d8-68b3-4788-ab56-ccceac1e080c>

Resolución de la Secretaria General de la Universidad de Valladolid. Por la que se incorpora un nuevo trámite administrativo al catálogo de servicios y trámites previsto en el Reglamento por el que se implantan los medios electrónicos que facilitan el acceso de los ciudadanos a los servicios públicos de la Universidad de Valladolid y se crean la Sede electrónica y el Registro electrónico de la Universidad de Valladolid. Procedimiento para la propuesta de actividades culturales, deportivas, de representación estudiantil, solidarias y de cooperación con reconocimiento de créditos en estudios oficiales de grado. 27 de junio de 2023.

<https://portal.sede.uva.es/tablon/resoluciones-organos-unipersonales/b82b08a9-7052-45bf-b6cb-adad8c976dbf>

Rubio, Ana: (2016) El lenguaje y la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Bioética y Derecho*. Nº 38 (5-24) <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5851636>

UNESCO (1999). *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje*.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114950>

Universidad de Oviedo (2011). *Guía práctica de lenguaje inclusivo con perspectiva de género*. <https://igualdad.uniovi.es/recursos/lenguajeinclusivo>

Universidad de Valladolid (2000). *Reglamento de la Cátedra de Estudios de Género*

https://secretariageneral.uva.es/_documentos/IX.20.-Reglamento-de-la-Catedra-de-Estudios-de-Genero.pdf

Universidad de Valladolid (2012). *Plan de Igualdad Uva 2012/2014*

<https://rsu.uva.es/igualdad/documentacion/>

Universidad de Valladolid (2021). *II Plan de Igualdad Uva 2021-2025*
<https://rsu.uva.es/igualdad/documentacion/>

Universidad de Vigo (2012). *Manual de lenguaje inclusivo en el ámbito universitario*.
<https://www.uvigo.gal/es/campus/igualdad/boletin-recursos>

Vázquez Hermosilla, M. S. y Santaemilia Ruiz, J. (2011) Las guías de uso no sexista del lenguaje. *Ianua. Revista Philologica Romanica* N° 11 (171-186)
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4243806>

7.1. WEBGRAFÍA

Consejería de Familia e Igualdad de oportunidades. *Normativa impacto de Género*.
<https://familia.jcyl.es/web/es/mujer/normativa-impacto-genero.html>

Instituto de las Mujeres. *Guías para el uso no sexista del lenguaje*.
https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/docs/Guiaslenguajenosexista_.pdf

Ministerio de Igualdad. Instituto de las Mujeres. Consejo de Ministros de la Unión Europea (1990): *Recomendación sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje*.
<https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/LenguajeNoSexista/Introduccion.htm>

Ministerio de Igualdad. Instituto de las Mujeres:
<https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/Guias.htm>

Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU):
<https://www.uv.es/ruigeu/es/red-unidades-igualdad-genero-excelencia-universitaria-ruigeu.html>

Universidad de Valencia 2011: *Hacia la igualdad, desde el lenguaje*
<https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/formacion/sensibilizacion/sensibilizacion/uso-no-sexista-del-lenguaje-1285875027369.html#:~:text=En%20los%20tres%20Planes%20de,o%20servicios%20de%20la%20UVEG>

Universidad de Vigo: *Exeria* <https://www.exeria.net/que.php>

Universidad de Valladolid. Responsabilidad Social Universitaria: *Unidad de Igualdad*:
<https://rsu.uva.es/igualdad/unidad-de-igualdad/>

Universidad de Valladolid. Responsabilidad Social Universitaria: *Comisión de Igualdad*
<https://rsu.uva.es/igualdad/comision-de-igualdad/>

Universidad de Valladolid. Responsabilidad Social Universitaria: *Red de Igualdad*

<https://rsu.uva.es/red-de-igualdad/>

Universidad de Valladolid. Responsabilidad Social Universitaria: *RUIGEU*

<https://rsu.uva.es/ruigeu/>

Universidad de Valladolid. *Secretaría General UVa* [https://secretariageneral.uva.es/wp-](https://secretariageneral.uva.es/wp-content/uploads/Memoria-academica_curso-2021-22-UVa-1.pdf)

[content/uploads/Memoria-academica_curso-2021-22-UVa-1.pdf](https://secretariageneral.uva.es/wp-content/uploads/Memoria-academica_curso-2021-22-UVa-1.pdf)

8. ANEXOS

8.1. GUÍA ENTREVISTAS

Estimada/o compañera/o como sabes estoy inmersa en la elaboración de mi Trabajo de Fin de Máster, correspondiente a la titulación oficial de Máster Universitario en Estudios Feministas e Intervención para la Igualdad, cuyo objetivo principal es investigar sobre cuál es el uso que se hace en la UVa del lenguaje administrativo no sexista en la elaboración de documentación administrativa en varios servicios administrativos de la UVa.

Una de las claves para poder conocer el diagnóstico de situación de la UVa en relación con la materia, es la obtención de información sobre el de conocimiento y percepción de la temática del personal que elabora, despacha y gestiona a diario documentación, normativa y procedimientos administrativos. Para ello estoy realizando una serie de entrevistas al personal funcionario que presta servicio como Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios, en adelante PTGAS, en la UVa, en la que se plantean una serie de preguntas abiertas y libres de contestar que van a servir de ayuda para completar esta tarea.

Quiero recordarle que esta entrevista es totalmente anónima y confidencial sin que aparezca su nombre en el trabajo que se presentará a la UVa. La grabación de esta entrevista será destruida una vez que este trabajo se haya presentado ante el Tribunal que lo valorará.

1. Características personales de las personas entrevistadas:
 - 1.1. Edad.
 - 1.2. Sexo.
 - 1.3. Nivel de estudios, formación académica reglada o no reglada.
 - 1.4. Comienzo de carrera laboral. Si ha trabajado en otras empresas/administraciones antes de la UVa. Qué era lo que hacía.
 - 1.5. Años que lleva trabajando en la UVa.
 - 1.6. Personal funcionario de carrera o interino.
 - 1.7. Grupo y subgrupo en el que está adscrita la persona entrevistada.
 - 1.8. Desempeña algún cargo dentro de la institución o no.
 - 1.9. ¿Elabora documentación/normativa/procedimientos o solo despacha?

2. El grado de conocimiento del lenguaje no sexista:
 - 2.1. ¿Crees que el lenguaje tiene un gran impacto en la forma en que percibes la realidad/personas que te rodea?
 - 2.2. ¿Podrías definirme qué entiendes por lenguaje no sexista?
 - 2.3. ¿Crees que su uso es importante para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea real y efectiva? O por el contrario ¿piensas que es innecesario?
 - 2.4. ¿Usas habitualmente en tu vida personal y diaria expresiones no excluyentes con respecto al género o usas por defecto el masculino genérico?
 - 2.5. ¿Crees que este enfoque es exagerado?

3. El uso del lenguaje administrativo no sexista en las administraciones públicas:
 - 3.1. ¿Cómo percibes el lenguaje que se emplea en la documentación administrativa de las administraciones públicas en general?
 - 3.2. ¿Crees que el uso de este lenguaje en la documentación administrativa tiene la misma importancia en función del tipo de texto? Es decir, que sea una norma, un procedimiento administrativo, un informe, documentación informal, etc.
 - 3.3. ¿Sabes si las administraciones públicas están comprometidas con un uso no sexista del lenguaje?
 - 3.4. ¿Crees que las administraciones implementan y fomentan un lenguaje administrativo no sexista?
 - 3.5. ¿Deberían revisar las instituciones públicas sus textos normativos y documentación administrativa para adecuarse a la normativa que las obliga? O por el contrario ¿crees

SEXISMO EN EL LENGUAJE ADMINISTRATIVO

- que las administraciones lo tienen implementado correctamente y no necesitan adecuar sus procedimientos y textos?
- 3.6. ¿Qué impacto crees que puede tener en las instituciones, en el caso de que los textos haya que revisarlos y, en su caso, modificarlos?
4. El uso del lenguaje administrativo no sexista en la UVa:
 - 4.1. ¿Cómo percibes el lenguaje que se emplea en la documentación administrativa en la UVa?
 - 4.2. ¿Crees que el uso de este lenguaje en la documentación tiene la misma importancia en función del tipo de texto? Es decir, que sea una norma, un procedimiento administrativo, un informe, etc.
 - 4.3. ¿Tienes conocimiento o información con relación a que la UVa está comprometida con el lenguaje y la comunicación no sexista como institución académica?
 - 4.4. ¿Crees que la UVa implementa y fomenta un lenguaje administrativo no sexista?
 - 4.5. ¿Debería revisar la UVa su documentación administrativa para adecuarse a la obligación y compromiso adquirido como institución pública a un lenguaje no sexista? O por el contrario ¿crees que la UVa lo tiene implementado correctamente y no necesita adecuar sus procedimientos?
 5. El uso del lenguaje no sexista en el servicio y puesto desempeñado en la UVa:
 - 5.1. ¿El uso de este lenguaje afectaría sustancialmente a las tareas que realizas tanto habituales como ocasionales?
 - 5.2. ¿En alguna ocasión te han devuelto a ti o al servicio documentación administrativa, por parte de otras administraciones, que hayas elaborado tú, tus compañeras/os, superiores, etc., porque no se adecuaba, normativamente o no, a un lenguaje administrativo no sexista?
 - 5.3. ¿Das importancia a un uso del lenguaje no excluyente en tus tareas?
 - 5.4. ¿Qué impacto tendría en tu trabajo diario y ocasional? Positivo, negativo, NS/NC.
 - 5.5. ¿Estarías comprometida/o con realizar cambios, si es que fuesen necesarios? O por el contrario ¿no lo ves necesario? ¿participarías en ello activamente o sólo si te obligaran?
 - 5.6. ¿Crees que tus superiores o subordinadas/os estarían comprometidas/os y convencidas/os de estos cambios?, o por el contrario ¿lo verían como algo que no es necesario?
 - 5.7. ¿Qué recomendaciones, ideas, etc., podrías aportar a esta adaptación en el servicio en el que estás destinado, en tu puesto de trabajo y tareas?
 6. Recursos y formación ofertada por la UVa al PTGAS sobre el uso del lenguaje administrativo no sexista:
 - 6.1. ¿Sabes si UVa ha implantado procesos de formación en la materia destinados al PTGAS?
 - 6.2. Si es así, ¿Has participado activamente en ellos?
 - 6.3. ¿Consideras que son de utilidad o no? ¿Por qué?
 - 6.4. ¿Cómo valoras este tipo de iniciativas destinadas al PTGAS?
 - 6.5. ¿Necesitas o no una formación específica sobre este tema para el desarrollo más eficiente y eficaz de tus tareas habituales u ocasionales?
 - 6.6. ¿Necesitas herramientas específicas para que el despacho de los asuntos administrativos sea más ágil y no se demore por la falta de recursos?
 - 6.7. ¿Tienes alguna propuesta que creas que puede ser útil tanto para tus tareas como para los servicios administrativos de la UVa?

Gracias por su participación.