



ULPGC
Universidad de
Las Palmas de
Gran Canaria

FTI
FACULTAD DE
TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria
Facultad de Traducción e Interpretación

Doble Grado en Traducción e Interpretación
Inglés-Alemán e Inglés-Francés

*El uso del lenguaje no machista en el ámbito
jurídico/administrativo en España*

Curso 2023/2024

Estudiante: Héctor Dasha Rodríguez Rodríguez

Tutor: Víctor Manuel González Ruiz

INFORME DE AUTORIZACIÓN PARA PRESENTAR EL TRABAJO DE FIN DE TÍTULO

DATOS DEL TUTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TÍTULO

PRIMER APELLIDO: GONZÁLEZ	SEGUNDO APELLIDO: RUIZ	NOMBRE: VÍCTOR MANUEL
------------------------------	---------------------------	--------------------------

DEPARTAMENTO: FILOLOGÍA MODERNA, TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN	CENTRO: FACULTAD DE TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN
---	--

AUTORIZA:

La presentación del Trabajo de Fin de Título: El uso del lenguaje no machista en el ámbito jurídico/administrativo en España

.....
.....
.....
.....
.....

realizado por:

PRIMER APELLIDO: RODRÍGUEZ	SEGUNDO APELLIDO: RODRÍGUEZ	NOMBRE: HÉCTOR DASHA
-------------------------------	--------------------------------	-------------------------

Las Palmas de Gran Canaria, 23.....de mayo.....de 2024
Firma del Tutor del Trabajo

Fecha de Entrega de la Autorización y del
ejemplar del Trabajo de Fin de Título

23/05/2024

SRA. DECANA DE LA FACULTAD DE TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN

1. Se deberá entregar solo una copia digital del TFT (**SIN** copia en papel) en formato PDF en el campus virtual.
2. **IMPORTANTE:** No se debe enviar esta autorización por separado, para que el tutor la firme, y después insertarla en el trabajo, sino que debe enviarse a la firma del tutor ya insertada en la copia del TFT, justo entre la portada y el resto del TFT.

*Quiero hacer una mención especial a Sergio
Siverio Luis, Sylvia Jaén Martínez y María López Medel
por la ayuda que me han brindado.*

RESUMEN

El machismo es una lacra social que incide en todos los ámbitos de la vida, así que la manera en la que nos expresamos no es una excepción. Sabemos que tanto esta forma de discriminación como la palabra en sí dividen a la población y generan controversia. Cuando abordamos este fenómeno en relación con la lengua o el uso de ella, tocamos otro aspecto polémico y sobre el que ya nadie puede ponerse de perfil, pues está cada vez más en boga. Por tanto, este Trabajo de Fin de Grado tiene por objetivo analizar la situación con respecto al uso del lenguaje no machista en el ámbito jurídico/administrativo en España y, especialmente, en Canarias. Para ello, estudiaremos y compararemos las iniciativas prescriptivas y propositivas que existen en el plano nacional y autonómico en torno a este fenómeno, reflexionaremos sobre él con base en ciertas perspectivas académicas, nos nutriremos de entrevistas a personas relevantes en la materia y analizaremos el grado de concienciación y uso del lenguaje no machista en la reciente *Ley 2/2023, de 1 de marzo, de Políticas de Juventud de Canarias*.

Palabras clave: lenguaje no machista, lenguaje no sexista, lenguaje inclusivo, machismo, sexismo, legislación.

ABSTRACT

Sexism is a social scourge affecting all areas of life, thus the way we express ourselves is no exception. We are fully aware both this form of discrimination and the word itself divide the population and generate controversy. Further, when this phenomenon is seen from the perspective of language use, we are served with an even more contentious issue, one in which everyone seems to have their own opinion. In this context, this dissertation aims to analyse the situation regarding the use of non-sexist language in the legal-administrative field in Spain, particularly in the Canary Islands. For this purpose, we will study and compare the mandatory and recommendation-based initiatives for non-sexist language existing both at the regional and national levels and will also rely on academic research on this topic and on personal interviews with two relevant figures. Finally, we will analyse a 2023 Canarian law on youth policies in order to find out the extent to which its authors were aware of non-sexist language and actually put it to use.

Keywords: non-sexist language, inclusive language, sexism, legislation.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. COMPARACIÓN DE GUÍAS DE LENGUAJE NO MACHISTA	5
2.1.1. Comparación de guías de lenguaje no machista de universidades públicas y privadas españolas	5
2.1.2. Comparación de guías de lenguaje no machista de Administraciones públicas españolas.....	10
2.2. REFLEXIONES SOBRE EL LENGUAJE NO MACHISTA.....	14
2.2.1. El lenguaje no machista en el español	14
2.2.2. El lenguaje no machista aplicado al ámbito jurídico/administrativo en España	19
2.2.3. El lenguaje no machista en la traducción	21
2.3. ENTREVISTA A SYLVIA JAÉN MARTÍNEZ, EXVICECONSEJERA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD DEL GOBIERNO DE CANARIAS (2019-2023).....	22
3. MARCO PRÁCTICO	27
3.1. DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA.....	27
3.2. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS DEL ANÁLISIS	28
4. CONCLUSIONES	33
BIBLIOGRAFÍA	35
RECURSOS EN LÍNEA.....	36
LEGISLACIÓN Y OTRAS DISPOSICIONES	38
Normativa nacional.....	38
Normativa autonómica	38
GUÍAS DE LENGUAJE NO MACHISTA	38
Guías de universidades.....	38
Guías de Administraciones públicas	40
ÍNDICE DE TABLAS E ILUSTRACIONES.....	43
a. ÍNDICE DE TABLAS	43
b. ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	43

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los mayores retos que tenemos como hablantes en la actualidad es reflejar la realidad diversa de género presente en la sociedad. Se trata de un asunto que, con el tiempo y la evolución del movimiento feminista, ha ido ganando terreno. Es un tema que suscita polémica dentro y fuera del ámbito académico y sobre el que todo el mundo se ve obligado a pronunciarse. Precisamente, la actualidad y el alcance de los fenómenos lingüísticos relacionados con la expresión de género han motivado numerosas regulaciones jurídicas y publicaciones académicas de ámbito nacional e internacional.

En el plano internacional, instituciones como la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) o la Unión Europea (UE) se han posicionado a favor de un uso no machista del lenguaje. Por ejemplo, la UNESCO, en su Resolución 109, aprobada por la Conferencia General en 1989, invita al director general a «b) seguir elaborando directrices sobre el empleo de un vocabulario que se refiera explícitamente a la mujer, [...]; y c) velar por el respeto de esas directrices en todas las comunicaciones, publicaciones y documentos de la Organización» (como se citó en UNESCO, 1999, p. 3). La UE, en su *Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo*, aprobado el 13 de febrero de 2008, apoya el uso no machista de la lengua: «El Parlamento como institución respalda plenamente el principio de igualdad de género, y el lenguaje que utiliza debe reflejar este hecho» (p. 1).

En el plano nacional, en consonancia con la igualdad de «sexo» recogida en el artículo 14 de la Constitución Española, la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* establece explícitamente la obligatoriedad de un uso «no sexista» del lenguaje en cuatro artículos diferentes; el artículo 14, en su apartado 11, es el que más claro recoge este aspecto: «La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas». Esta norma, en el caso de Canarias, se amplía mediante la *Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres*, que recoge la implantación de un «lenguaje no sexista» en ocho artículos diferentes. El artículo 4, dedicado a la actuación de la Administración pública, establece en su apartado 10: «La adopción de las medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje, garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres fundamentada en la igualdad de sexos, [...]».

Incluso la Real Academia Española (RAE), pese a sus reticencias, se ha pronunciado respecto de la visión y expresión de género en la lengua mediante un informe de 2020, a petición de

Carmen Calvo, exvicepresidenta del Gobierno de España (2018-2021), en el que analiza la redacción de la Constitución Española con una perspectiva de género y, además, se posiciona sobre el «lenguaje inclusivo» (RAE, 2020).

En vista de la relevancia jurídica, social y lingüística del lenguaje no machista, queda patente el interés científico que suscita en los campos de la traducción y la interpretación, en los que la herramienta principal de trabajo es la lengua. Como profesionales de estos ámbitos, debemos ser sensibles al impacto que generan nuestras construcciones lingüísticas en el público meta, para así poder adaptarnos al escopo y cumplir el objetivo comunicativo de nuestros encargos.

A la corriente lingüística que trata de reflejar la diversidad de género, la llamamos, en este trabajo académico, «lenguaje no machista». Este concepto también se conoce como «lenguaje no sexista» y «lenguaje inclusivo», aunque esta última denominación es más genérica y puede abarcar la inclusión de personas discriminadas por causas diferentes a la identidad de género. Para explicar el motivo de esta elección, vamos a analizar en profundidad la pertinencia de cada una de ellas atendiendo a sus definiciones y raíces. Según el Diccionario de la lengua española (DLE), *sexismo* se define como «discriminación de las personas por razón de sexo» (RAE, 2023, definición 1). Con esta definición cabe preguntarse qué es el *sexo*: «Condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas» (RAE, 2023, definición 1) y «órganos sexuales» (RAE, 2023, definición 3). Frente a «sexismo», *machismo* se define como «actitud de prepotencia de los varones respecto de las mujeres» (RAE, 2023, definición 1) y «forma de discriminación sexista caracterizada por la prevalencia del varón» (RAE, 2023, definición 2). Como podemos observar, «sexismo» y «machismo» son prácticamente sinónimos. No obstante, en lo que respecta a la raíz, «sexismo» proviene de «sexo», que hace referencia a los órganos sexuales con los que se nace. En contraposición a este concepto, reivindicamos el empleo de la palabra *género*, puesto que, más allá del sexo asignado al nacer, alude a la identidad que cada persona ha elegido: «Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico» (RAE, 2023, definición 3). Bajo este prisma, creemos más conveniente el uso de la denominación «lenguaje no machista» por dos motivos: primero, para eliminar la ambigüedad de qué género es el oprimido presente en la definición de «sexismo» y, segundo, para evitar promover o contribuir a una visión binaria de la realidad de género.

Asimismo, destacamos que, a lo largo de este Trabajo de Fin de Grado (TFG), se emplearán diferentes estrategias de lenguaje no machista, cuando resulte posible, como formulaciones

genéricas y neutras; y cuando no, por economía lingüística y claridad del discurso, emplearemos el femenino genérico, en contraposición al tradicional masculino como género no marcado, que genera un sentimiento de invisibilización en parte de la sociedad. El femenino genérico se entenderá, por consiguiente, aplicado a cualquier persona con independencia de su identidad de género.

Este trabajo de investigación tiene por objetivo conocer las diferentes iniciativas prescriptivas y propositivas de lenguaje no machista que existen en España en las universidades y en las Administraciones públicas, reflexionar sobre este fenómeno y analizar el grado de concienciación y uso del lenguaje no machista en la legislación canaria. En el marco teórico —que constituye el segundo capítulo— analizaremos y compararemos un corpus de 40 guías de lenguaje no machista: 20 de universidades públicas y privadas, y 20 de instituciones públicas; reflexionaremos sobre este fenómeno lingüístico tomando en consideración algunas perspectivas académicas, especialmente de la RAE, y, por último, abordaremos esta cuestión aplicada a la traducción. En el marco práctico —tercer capítulo— analizaremos, con base en una de las guías vigentes de lenguaje no machista del Instituto Canario de Igualdad, el grado de cumplimiento de las normas prescritas por la guía en cuestión en la legislación que promulga el Gobierno de Canarias. Para finalizar, presentaremos las conclusiones en el cuarto capítulo, seguidas de la bibliografía utilizada y de los índices de tablas e ilustraciones.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. COMPARACIÓN DE GUÍAS DE LENGUAJE NO MACHISTA

En la primera parte del marco teórico de este TFG, mostramos, a modo de contextualización, el análisis de 40 guías de lenguaje no machista del ámbito universitario y administrativo. Este estudio tiene por objeto que tomemos conciencia de las iniciativas existentes en España en relación con el lenguaje no machista, en forma de directrices o recomendaciones presentes en guías específicas. Es pertinente tener en cuenta estos resultados, así como las estrategias de lenguaje no machista recomendadas con mayor frecuencia antes de sumergirnos en la literatura académica relacionada con este tema, pues nos permite contextualizar adecuadamente el campo de estudio y, posteriormente, abordar el análisis del marco práctico con mayor perspectiva y más elementos de juicio.

2.1.1. Comparación de guías de lenguaje no machista de universidades públicas y privadas españolas

En este apartado comentamos el análisis de 20 guías de lenguaje no machista de 20 universidades españolas diferentes. Por la disponibilidad del material con los criterios de selección que expondremos a continuación, hemos estudiado las guías de 16 universidades públicas y 4 privadas.

Señalamos que las guías lingüísticas en materia de género que constituyen nuestro objeto de estudio son documentos en español, originales o traducidos, y que han sido concebidos con el fin exclusivo de tratar el uso de la lengua con perspectiva de género en español, aunque, de forma adicional, puedan tratar el lenguaje inclusivo de forma más amplia, esto es, aplicado a las personas con diversidad funcional o a personas migrantes, entre otras posibles causas de discriminación. Por tanto, no analizamos guías de lenguaje no machista que solo tengan una versión en una lengua cooficial, como sucede con frecuencia en universidades de Galicia y Cataluña. Tampoco estudiamos indicaciones o recomendaciones de lenguaje no machista incluidas en planes de igualdad o en apartados de páginas web universitarias.

Según los datos del Sistema Universitario Español (SUE), publicados por el Ministerio de Universidades del Gobierno de España para el curso 2022/2023, hay un total de 86 universidades en el país: 50 públicas y 36 privadas (Ministerio de Universidades, 2023, p. 11). Como resultado de nuestra indagación, hemos descubierto que, de las 50 universidades públicas españolas, 23 cuentan con una guía específica de lenguaje no machista en español,

con los criterios que aplicamos para que formen parte del objeto de estudio, lo que representa el 46%. La proporción se reduce significativamente en el caso de las universidades privadas, ya que de 36 hay solo 5 que cuentan con una guía de este tipo en español, lo que constituye un 13,89%.

Para la selección de las guías lingüísticas estudiadas en este apartado, hemos procurado respetar la variedad geográfica de las universidades en el territorio español y, en la medida de lo posible, elegir las más recientes¹. A continuación, mostramos las universidades cuyas guías de lenguaje no machista hemos analizado, con su correspondiente año de publicación.

Universidades públicas españolas:

- 2023: Universidad de Granada (UGR), Universidad Miguel Hernández de Elche (UMH) y Universidad Pública de Navarra (UPNA).
- 2022: Universidad Autónoma de Madrid (UAM), Universidad Complutense de Madrid (UCM)² y Universidad de Málaga (UMA).
- 2019: Universidad de Cádiz (UCA).
- 2018: Universidad de Cantabria (UC) y Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV / EHU).
- 2016: Universidad Carlos III de Madrid (UCAR), Universidad de La Laguna (ULL), Universidad Politécnica de Madrid (UPM) y Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC).
- 2014/2015: Universidad Pablo de Olavide (UPO).
- 2012: Universidad de Jaén (UJAEN) y Universitat de València (Estudi General) (UV).

Universidades privadas españolas:

- 2021: Universitat Oberta de Catalunya (UOC).
- 2019: Mondragón Unibertsitatea (UMON).
- 2018: Universidad Europea del Atlántico (UA).
- 2014: Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA).

Con respecto a las guías de lenguaje no machista que entran en nuestro corpus de textos analizados, si filtramos los datos por comunidades autónomas (CCAA) e incluimos

¹ Hemos estudiado la guía más reciente de cada universidad, a excepción de la guía de la Universidad Pablo de Olavide (UPO).

² En el caso de esta universidad, hay tres guías aparentemente vigentes, así que hemos optado por estudiar la más exhaustiva.

universidades públicas y privadas, y teniendo en cuenta el criterio cronológico aplicado, observamos que Andalucía y la Comunidad de Madrid son las que tienen un mayor número de universidades con guías lingüísticas que cumplen los criterios aplicados, un 25% cada una —5 de 20—; le siguen Canarias, Cantabria, Comunidad Valenciana y País Vasco, con un 10% cada una —2 de 20—; y, por último, Cataluña y Comunidad Foral de Navarra, con un 5% cada una —1 de 20—.

Tras analizar y comparar estas 20 guías de lenguaje no machista de universidades públicas y privadas españolas, comentaremos a continuación las observaciones que hemos hecho y destacaremos las estrategias lingüísticas y discursivas recomendadas con mayor frecuencia con el fin de construir un discurso libre de discriminación por razón de género.

Para comenzar, nos detenemos en qué formulaciones se usan para hablar del fenómeno que nos ocupa. Encontramos 14 maneras diferentes de hacer referencia a dicho fenómeno en los títulos de las 20 guías estudiadas. La denominación que más se repite es «lenguaje no sexista», con un 20% de uso —4 de 20—. Además, encontramos numerosas variantes en los títulos del resto de guías que incluyen las mismas palabras y las combinan de diversas formas: «comunicación en igualdad», «igualdad con las palabras», «lenguaje de igualdad», «lenguaje en igualdad», «lenguaje igualitario», «lenguaje inclusivo», «lenguaje no sexista e inclusivo», «práctica no sexista de la lengua», «uso igualitario del lenguaje», «uso igualitario y no sexista del lenguaje», «uso inclusivo del castellano», «uso inclusivo del lenguaje» y «uso no sexista de la lengua». Esto nos indica que, en el ámbito universitario, no existe un consenso para hacer alusión a la corriente lingüística y social que pretende construir un lenguaje igualitario con perspectiva de género.

En lo referente al carácter prescriptivo de estas guías, apreciamos que no hay ninguna que enuncie explícitamente la obligatoriedad de uso de lo recogido en ellas. En la mayoría se aclara que son conjuntos de recomendaciones y, en otras, no se menciona este aspecto. Además, cuando se especifica el carácter de recomendación, el alcance de la guía se limita a la universidad que la publica o edita.

Con respecto a la extensión y exhaustividad de las guías, encontramos documentos muy variados. La guía más corta estudiada consta de 1 página y, la más larga, de 163. La media aritmética es de 44,45 páginas. Consideramos que tres de las universidades estudiadas cuentan con guías de lenguaje no machista especialmente largas y exhaustivas: la Universitat de

València (Estudi General) (UV), con 163 páginas, la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC), con 132, y la Universidad de la Laguna (ULL), con 105.

Hemos observado que un 55% de las guías analizadas —11 de 20— prefieren el empleo de la palabra «sexo» frente a «género»; de modo que asocian la condición biológica —órganos sexuales— con la identidad de género de cada persona. Asimismo, un 75% —15 de las 20 guías— tiene una concepción binaria de la identidad de género, es decir, no contempla la realidad de las personas no binarias; y las guías que sí la recogen tienen en común que se han publicado a partir de 2018. A continuación, en la Tabla 1, resumimos de forma visual las consideraciones que hemos expuesto.

Tabla 1. *Consideraciones generales sobre el carácter y el formato de las guías de lenguaje no machista de las universidades públicas y privadas españolas estudiadas*

Parámetros	Universidades públicas y privadas españolas
Proporción de universidades que cuentan con una guía de lenguaje no machista ³	46% (públicas) y 13,89% (privadas)
CCAA con más universidades que cuentan con una guía de lenguaje no machista	- Andalucía y Comunidad de Madrid: 25% cada una - Canarias, Cantabria, Comunidad Valenciana y País Vasco: 10% cada una - Cataluña y Comunidad Foral de Navarra: 5% cada una
Universidades que enuncian explícitamente el carácter prescriptivo de sus guías	0%
Extensión media de las guías	44,45 páginas
Denominación más frecuente aplicada al fenómeno estudiado en los títulos de las guías	«lenguaje no sexista»: 20% de uso
Guías que prefieren la palabra «sexo» a «género»	55%
Guías que reflejan una concepción binaria del género	75%

En relación con las estrategias de lenguaje no machista que se recomiendan con más frecuencia en las guías analizadas, señalamos que el 90% de estas guías —18 de 20— recomiendan, aunque sea de forma ocasional y sin sacrificar la economía y claridad del lenguaje, el desdoblamiento de género: femenino y masculino. Una de las estrategias para desdoblar el género de forma económica es mediante el uso de las barras, los guiones y los paréntesis. Esta

³ Cada vez que mencionamos «guías de lenguaje no machista» o «guías» en las diferentes tablas de este TFG, nos referimos a aquellas que reúnen los criterios de selección que hemos expuesto.

técnica se recoge en el 90% de las guías; sin embargo, en ellas se precisa con frecuencia que es aceptable solamente para formularios, textos esquemáticos y encabezamientos, y la opción preferida es la barra, frente al guion y al paréntesis.

Un recurso para evitar la controversia de género en la redacción que se recomienda en el 95% de las guías estudiadas —19 de 20— es el empleo de sustantivos epicenos —«persona», «ser»—, colectivos —«estudiantado», «profesorado»— y abstractos —«decanato», «presidencia»—. En la misma proporción se recomienda utilizar pronombres y determinantes sin marca de género: «quien/quienes», «nadie», «cada», «cualquier». Otra estrategia destacada es el uso de la pasiva refleja para omitir el sujeto, que se recomienda en el 75% de las guías.

En relación con tendencias que no se ajustan a las normas gramaticales del español, por ejemplo, el símbolo de la arroba, «@», la consonante «x» y el morfema «e» para elidir la marca de género, advertimos una notable disparidad de opiniones. Con respecto a la arroba, el 70% de las guías analizadas —14 de 20— rechazan su uso en el ámbito universitario; uno de los motivos principales es que se trata de un símbolo y, además, es impronunciable; el 5% de las guías aceptan su uso sin reservas; y el 25% no se pronuncia al respecto. En referencia a la consonante «x» y al morfema «e», son muy pocas las universidades que comentan estas opciones. El 75% no se pronuncia acerca de la «x» y el 25% la rechaza en el contexto universitario. En el caso del morfema «e» como forma de género neutro, hay todavía menos menciones al respecto: el 90% no recoge esta opción, el 5% la rechaza y otro 5% la apoya. A modo de síntesis visual, presentamos estos resultados a continuación por medio de la Tabla 2.

Tabla 2. *Estrategias de lenguaje no machista recomendadas con mayor frecuencia en las guías de las universidades estudiadas*

Estrategias	Universidades públicas y privadas españolas
Desdoblamiento de género	90%
Uso de barras, guiones y paréntesis	Se recoge la posibilidad en el 90% ⁴ de las guías, pero, generalmente, se restringe su uso a textos cortos y se prefiere la barra.
Sustantivos epicenos, colectivos y abstractos	95%
Pronombres y determinantes sin marca de género	95%
Uso de la pasiva refleja	75%
Uso de la «@»	5%

⁴ Los porcentajes reflejados en la columna derecha corresponden a la proporción en la que se recomienda cada estrategia de lenguaje no machista expuesta en la columna izquierda, a menos que, en una casilla concreta, se especifique a qué hace referencia el porcentaje.

Uso de la «x»	0%
Uso del morfema «e»	5%

2.1.2. Comparación de guías de lenguaje no machista de Administraciones públicas españolas

Hemos analizado y comparado 20 guías que tratan el uso de la lengua con perspectiva de género de 20 Administraciones públicas del Estado español. Dada la abundancia de guías y de instituciones de diferente rango en todo el país, hemos seleccionado 20 procurando respetar el principio de representatividad geográfica y el criterio cronológico de cercanía en el tiempo. Señalamos que, al igual que en el caso de las universidades, las guías lingüísticas de instituciones públicas que entran en nuestro objeto de estudio deben tener una versión en español, original o traducida, y ser de aplicación en la lengua española. A continuación, mostramos las Administraciones públicas cuyas guías hemos estudiado, con el año correspondiente de publicación o edición si lo conocemos:

- 2023: Diputación de Segovia, Gobierno de La Rioja y Ministerio de Justicia del Gobierno de España.
- 2022: Junta de Extremadura.
- 2020: Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz y Gobierno de Canarias.
- 2019: Gobierno de Aragón y Gobierno de Castilla-La Mancha.
- 2017: Ayuntamiento de Madrid.
- 2016: Ayuntamiento de Murcia y Gobierno de Cantabria
- 2011: Diputación Foral de Gipuzkoa
- 2009: Generalitat Valenciana
- 2008: Gobierno de Navarra y Ministerio de Igualdad del Gobierno de España
- 2006: Junta de Andalucía
- Otras: Ayuntamiento de Barcelona, Diputación de León, Gobierno del Principado de Asturias y Gobierno de las Islas Baleares.

Seguidamente, comentaremos los aspectos más destacados de todas estas guías, así como las estrategias lingüísticas más importantes recomendadas para un uso igualitario de la lengua con perspectiva de género.

Nos detenemos en qué formulaciones o denominaciones se emplean en los títulos de estas guías para nombrar el fenómeno lingüístico y social que constituye el objeto de estudio de esta

investigación. La opción preferida es «uso no sexista del lenguaje», que aparece en el título del 20% de las guías; le sigue «lenguaje inclusivo», con un 15% de aparición —3 de 20— y «lenguaje no sexista», que encontramos en un 10% de las guías. El resto de las denominaciones solo aparecen una vez: «comunicación inclusiva», «comunicación no sexista», «comunicación incluyente», «comunicación incluyente y no sexista», «lenguaje administrativo no sexista», «lenguaje inclusivo con perspectiva de género» y «lenguaje inclusivo e igualitario». Advertimos que las cuatro guías restantes no hacen alusión a este fenómeno en sus títulos. Como también sucede en las universidades españolas, no existe una única forma para hacer referencia a esta cuestión.

Si bien desde 2007 las Administraciones públicas en España tienen la obligación de utilizar un lenguaje no machista, solamente un 10% de las estudiadas explicita el carácter prescriptivo de sus guías; la mayoría deja a interpretación de quien las lee si son de obligado cumplimiento o no. Cabe señalar que se suele utilizar palabras como «recomendaciones» o «sugerencias» con relación a las opciones lingüísticas para evitar formulaciones machistas, que indican más bien el carácter voluntario de su aplicación. En esta línea, el alcance de estas guías, en numerosas ocasiones, no se recoge de forma clara y, en los casos en los que sí se especifica, se limita al ámbito de la Administración pública que la edita.

Con respecto a la extensión y exhaustividad de las guías estudiadas, encontramos una heterogeneidad notable. La guía más corta estudiada es de 11 páginas, mientras que la más larga consta de 81. La media aritmética del número de páginas de las guías es 43,75, casi idéntica a la de las universitarias —44,45—. Destacamos varias instituciones públicas por considerar que, en comparación con las demás, cuentan con guías especialmente largas y exhaustivas: Gobierno del Principado de Asturias —81 páginas—, Gobierno de Navarra —70—, Gobierno de Aragón —65—, Ministerio de Igualdad del Gobierno de España —65—, Junta de Andalucía —64—, Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz —60— y Junta de Extremadura —60—.

Un dato interesante es que, en la dicotomía conceptual a la que anteriormente hemos hecho referencia entre «sexo» y «género», si las universidades prefieren el uso de la palabra «sexo» frente a «género», esta tendencia se confirma y consolida en el caso de las Administraciones públicas: el 95% emplea la palabra «sexo» y solo un 5% alterna ambas palabras. En esta línea, la tendencia de las universidades en su concepción binaria del género, en su sentido sociocultural —mujer y hombre/varón—, se refuerza en las instituciones públicas: otro 95%

de las guías refleja esta postura, frente a un 5% que reconoce la realidad de las personas no binarias. Hallamos, pues, un acuerdo notorio, tanto de las universidades como de las Administraciones públicas, aunque más en estas últimas, en relación con estos aspectos conceptuales, que son un reflejo ideológico de la sociedad, la cultura y la libertad individual en lo referente a la expresión de la identidad de género. A continuación, la Tabla 3 resume esta información.

Tabla 3. *Consideraciones generales sobre el carácter y el formato de las guías de lenguaje no machista de las Administraciones públicas españolas estudiadas*

Parámetros	Administraciones públicas españolas
Instituciones que enuncian explícitamente el carácter prescriptivo de sus guías	10%
Extensión media de las guías	43,75 páginas
Denominación más frecuente aplicada al fenómeno estudiado en los títulos de las guías	«uso no sexista del lenguaje»: 20% de uso «lenguaje inclusivo»: 15% de uso «lenguaje no sexista»: 10% de uso ⁵
Guías que prefieren la palabra «sexo» a «género»	95%
Guías que reflejan una concepción binaria del género	95%

Con respecto a las estrategias lingüísticas y discursivas recogidas en las guías, destacamos las siguientes. En primer lugar, existe unanimidad en la opción del desdoblamiento de género, femenino y masculino, de los sustantivos con marca de género, sin incurrir en un abuso que afecte a la claridad de la lengua y al principio de economía lingüística, de forma que, en la medida de lo posible, los artículos y los adjetivos no se desdoblen. Sin embargo, en cuanto a los signos gráficos para desdoblar de forma económica, la barra, el guion y los paréntesis, hay mayor disparidad de criterios. La barra cuenta con un apoyo del 80% —16 de las 20 guías—, el guion, de un 25%, y los paréntesis, solamente de un 5%. Cabe señalar que estas marcas gráficas se recomiendan únicamente en formularios, impresos, encabezamientos de correos y cartas, y en textos de tamaño reducido en general. Además, hay 2 guías que no recogen estas opciones.

⁵ Solamente nombramos las denominaciones que se repiten con más frecuencia, por lo que la suma de los porcentajes es significativamente inferior al 100%.

En segundo lugar, también existe consenso en cuanto al uso de sustantivos epicenos, colectivos y abstractos, así como de los determinantes y pronombres sin marca de género. La pasiva refleja, como estrategia para elidir el sujeto, se recomienda en un 95% de las guías.

Por último, las opciones más modernas y reivindicativas, rechazadas por la Academia de la lengua y con escasa aceptación por parte de las universidades que entran en el objeto de estudio, como el símbolo de la arroba, «@», la letra «x» y el morfema «e», no se recomiendan para el ámbito administrativo, aunque algunas guías reconocen su eventual aceptación en contextos informales. El símbolo de la arroba es la opción más conocida de estas tres, se menciona en el 80% de las guías; la siguiente es la letra «x», con un 35% de aparición —7 de 20— y la menos conocida es el morfema «e» para el género neutro, con un 10% de menciones. Exponemos estos datos, a continuación, en la Tabla 4.

Tabla 4. Estrategias de lenguaje no machista recomendadas con mayor frecuencia en las guías de las Administraciones públicas estudiadas

Estrategias	Administraciones públicas españolas
Desdoblamiento de género	100%
Uso de barras, guiones y paréntesis	Barras: 80% Guiones: 25% Paréntesis: 5% ⁶
Sustantivos epicenos, colectivos y abstractos	100%
Pronombres y determinantes sin marca de género	100%
Uso de la pasiva refleja	95%
Uso de la «@»	Se menciona en el 80% ⁷ de las guías, pero se rechaza su uso en el ámbito administrativo.
Uso de la «x»	Se menciona en el 35% de las guías, pero se rechaza su uso en el ámbito administrativo.
Uso del morfema «e»	Se menciona en el 10% de las guías, pero se rechaza su uso en el ámbito administrativo.

⁶ Una misma guía puede recomendar más de una opción, por lo que la suma de los porcentajes es superior al 100%. Además, el uso de barras, guiones y paréntesis se restringe a textos de tamaño reducido.

⁷ Al igual que en la Tabla 2, los porcentajes reflejados en la columna derecha corresponden a la proporción en la que se recomienda cada estrategia de lenguaje no machista expuesta en la columna izquierda, a menos que, en una casilla concreta, se especifique a qué hace referencia el porcentaje.

2.2. REFLEXIONES SOBRE EL LENGUAJE NO MACHISTA

2.2.1. El lenguaje no machista en el español

En este apartado abordamos en mayor profundidad el uso de un lenguaje inclusivo con perspectiva de género en español, así como lo que subyace en la elección del nombre «lenguaje no machista» para hacer referencia a este fenómeno a lo largo de este TFG. Tras una indagación exhaustiva en la literatura académica que trata el «lenguaje no sexista», denominación más extendida, podemos afirmar que «lenguaje no machista» es de uso prácticamente anecdótico o inexistente; de hecho, María López Medel⁸, investigadora del «lenguaje no sexista» con gran recorrido, en comunicación personal (18 de marzo de 2024), afirmó no haber escuchado anteriormente la denominación «lenguaje no machista» para hacer referencia a este campo de estudio. No obstante, considera esta opción incluso más adecuada y precisa. Como hemos explicado en el capítulo dedicado a la introducción, se trata de una decisión consciente que tiene como objetivo fundamental evitar la ambigüedad presente en la definición de «sexismo» sobre qué género es el oprimido. Es innegable que la lacra social a la que hacemos referencia es la discriminación hacia las mujeres, por lo que el empleo de la palabra «sexismo» y sus derivados puede constituir un eufemismo para evitar la palabra «machismo», por sus connotaciones reivindicativas y políticas que dejan en evidencia el androcentrismo⁹ y el heteropatriarcado¹⁰. Como apunta López Medel, M. (comunicación personal, 18 de marzo de 2024), el hecho de que la denominación «lenguaje no sexista» esté tan extendida en español se debe probablemente al influjo del inglés: *non-sexist language*. A este respecto, hay una diferencia léxica muy sustancial en ambos idiomas. Mientras que, en español, contamos con los adjetivos «sexista» y «machista», no semánticamente equivalentes pero muy parecidos, en inglés no existe *machist*, aunque sí exista *machismo*, y se usa sistemáticamente el adjetivo *sexist*, que abarca la mayoría de los casos en los que en español usaríamos ambas opciones. El uso de *sexist* en inglés es muy común y más frecuente que «sexista» en español (41.600.000

⁸ «María López Medel es doctora en Traductología, Traducción Profesional y Audiovisual por la Universidad de Alicante y la Universidad de Valladolid. Pertenece al grupo de investigación INCOGNITO e investiga la traducción feminista y otros aspectos del género y el lenguaje. [...] Está registrada como experta independiente en estudios de género, lenguaje no sexista y traducción en la Comisión Europea, el Instituto Europeo por la Igualdad de Género y las bases de datos de expertas AMIT, Brussels Binder, Expertes Genre y Agenda d'Expertes». (Universidad de Alicante, s.f.)

Hemos podido hacerle una entrevista, que se desarrolló a través de la plataforma Google Meet, el 18 de marzo de 2024, y tuvo una duración de 55 minutos, aproximadamente.

⁹ «Visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino» (RAE, 2023, definición 1).

¹⁰ «El sistema sociopolítico en el que el género masculino y la heterosexualidad tienen supremacía sobre otros géneros y sobre otras orientaciones sexuales» (Fundéu RAE, 2016)

frente a 7.310.000 resultados en Google¹¹), idioma que prefiere, por uso, convención y precisión semántica, el adjetivo «machista» (25.600.000 frente a los 7.310.000 resultados de «sexista» en Google), salvo en el caso del estudio de la lengua, donde parece que la influencia del inglés, quizá auspiciada por la intención consciente o no de suavizar el discurso mediante el uso de un eufemismo, ha desplazado el adjetivo «machista». Consideramos, pues, que el empleo de la denominación «lenguaje no machista» está justificado, tanto por precisión semántica como por naturalidad en español y que, lejos de situarse en una posición marginal, se erige como pionera e innovadora, por lo que su uso podría introducirse paulatinamente en la literatura académica.

Otro debate de fondo en el que nos gustaría sumergirnos es el uso del masculino genérico, uno de los aspectos que, mediante el uso de estrategias como las que hemos visto en las guías de lenguaje no machista de universidades y Administraciones públicas, se pretende eliminar o reducir para que todas las personas se sientan incluidas en los actos comunicativos. Según la *Nueva Gramática de la Lengua Española* (2009), el español, como sucede con otras lenguas románicas como el francés, tiene el masculino como género no marcado, por lo que, además de su valor específico, tiene un valor de interpretación genérica o inclusiva. Este hecho, sin embargo, no es una regla gramatical, no implica que sustituirlo sea incorrecto, es simplemente reflejo del uso y de lo que se aduce como una especie de consenso. Quizá el empleo del masculino genérico fuera un objeto de consenso en el pasado, pero actualmente, aunque siga estando muy extendido, ya no lo es. Su uso puede tener utilidad desde el punto de vista de la economía lingüística, principal y casi único argumento a favor del masculino genérico, pero la evolución de la sociedad nos muestra que las fórmulas lingüísticas que nos eran útiles hace décadas, quizá no lo sean tanto en la actualidad. Como indica Grice (1975) en su *principio de cooperación*, en la *máxima de manera*, la economía lingüística o «ser breve» es importante (pp. 45-46); sin embargo, la precisión semántica y la adaptación del mensaje según la persona destinataria lo son todavía más. Con frecuencia se visibiliza el desdoblamiento de género como única opción para evitar el masculino genérico, lo que indica, o bien desconocimiento del amplio abanico de posibilidades que nos brinda la lengua, o bien que se intenta derrumbar el planteamiento del lenguaje no machista por su supuesta falta de economía lingüística. Como hemos observado tras el análisis de las 40 guías de lenguaje no machista, existen numerosas posibilidades para evitar el masculino genérico, que no solo no suponen un escollo para la

¹¹ Para comprobar la frecuencia de uso de cada palabra, hemos hecho la búsqueda de cada una de ellas por separado y entre comillas en Google.

economía de la lengua, sino que además enriquecen el estilo, que muchas veces se ve mermado por la simpleza del uso constante del masculino genérico en un intento de ser demasiado purista en el uso de la lengua.

Además, cabe señalar que el aspecto genérico del masculino es completamente subjetivo, son muchos los casos en los que es difícil saber si el masculino tiene valor genérico o específico, por lo que la defensa del uso constante del masculino genérico sugiere que las mujeres y las personas no binarias tienen la obligación y la responsabilidad de intentar adivinar si se las incluye o no en cada acto comunicativo. La propia Constitución Española (1978) incurre en un uso abusivo del masculino genérico que produce ambigüedades, asunto especialmente sensible al tratarse de la ley fundamental del Estado, por lo que la claridad y la precisión deberían ser aspectos centrales en su redacción. Por ejemplo, en su artículo 12, se establece que «los españoles son mayores de edad a los dieciocho años»; aquí no cabría interpretar que se refiriera solo a los hombres. Sin embargo, en el artículo 30.2 —«la ley fijará las obligaciones militares de los españoles [...]»—, se utiliza el masculino plural, «los españoles», con valor específico, pues en 1978 el servicio militar era obligatorio y estaba restringido a los hombres. Así pues, hay otro artículo ambiguo, el 30.1: «los españoles tienen el derecho y el deber de defender a España»; tampoco en este caso es posible saber con certeza si el uso del masculino plural tiene intención genérica o no. No es de extrañar que este tipo de ambigüedades en las leyes genere falta de seguridad jurídica¹² al no dejar claro a quién se hace referencia.

En la misma línea, también en la Constitución Española (1978), el artículo 39.3 —«los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente proceda»—, aunque se pueda inferir que la intención de uso de «padres» sea genérica, resulta discriminatoria para las progenitoras o las parejas que no estén formadas por un hombre y una mujer, por mucho que la posibilidad legal de un matrimonio constituido por personas del mismo «sexo» en España se estableciera en 2005 mediante la *Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio*.

En el caso de la Corona, se incluyen 42 referencias al «Rey» como jefe del Estado, con un uso del masculino singular que resulta también ambiguo y puede generar dudas sobre si las mujeres o personas no binarias tienen vedado el acceso a la jefatura del Estado. En el artículo 58 se

¹² «Principio general del derecho que impone que toda persona tenga conocimiento cierto y anticipado sobre las consecuencias jurídicas de sus actos y omisiones» (DPEJ, 2023).

incluye «Reina» por primera vez: «la Reina consorte o el consorte de la Reina no podrán asumir funciones constitucionales, salvo lo dispuesto para la Regencia». Además, esta primera referencia a «Reina» es para aludir a la esposa del «Rey», lo cual no deja dudas de su uso machista y cisheteronormativo¹³. El uso constante del masculino singular, «el Rey», hace peligrar la claridad del texto y obliga a leer muy detenidamente todos los artículos para descubrir el valor y la intención de ese masculino. Asimismo, hay 5 referencias a «Príncipe», por ejemplo, en el artículo 57.2: «el Príncipe heredero, desde su nacimiento o desde que se produzca el hecho que origine el llamamiento, tendrá la dignidad de Príncipe de Asturias [...]»; por el contrario, no hay una sola referencia a «Princesa», lo que choca con la realidad extralingüística del siglo XXI en España desde el nacimiento de la princesa de Asturias, Leonor de Borbón y Ortiz, en 2005; si el valor de este masculino singular es genérico o específico está todavía menos claro y explícito que en el caso de la reina o el rey. Una vez más, estamos ante diferentes casos de falta de especificidad por el uso excesivo del masculino genérico y de un claro caso de discriminación a las mujeres (López Medel, 2021a, p. 61), como se establece de forma inequívoca en el artículo 57.1: «[...] La sucesión en el trono seguirá el orden regular de primogenitura y representación, siendo preferida siempre la línea anterior a las posteriores; [...] en el mismo grado, el varón a la mujer, [...]».

En el *Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas* (2020), una de las pocas objeciones al lenguaje usado en la Constitución Española en relación con el género tiene que ver con el uso constante del masculino «Rey» y sugiere la posibilidad del desdoblamiento con «Reina», así como en el caso de «Príncipe o Princesa», pero el desdoblamiento en el resto de casos lo considera innecesario, como si la precisión de género solo fuera importante en la familia real, lo que podría esconder un pensamiento clasista (López Medel, 2021a, p. 66).

Por último, queremos abordar la reflexión sobre si existe o no machismo en la lengua. Actualmente, decir que la sociedad es machista no es alarmante, sino un consenso. Otro consenso es vincular las nociones de «lengua», «cultura» y «sociedad». La lengua no se podría entender sin las culturas en las que se habla y se nutren la una a la otra. Es curioso que haya consenso con respecto a la existencia de machismo en la sociedad y la cultura y, por el contrario, la RAE, institución que se publicita como imparcial en lo relativo a los cambios en la lengua, afirme con rotundidad que la lengua no es machista y que, en todo caso, lo son los usos que se

¹³ *Cisheteronormatividad*: «Conjunto de creencias e ideas asimiladas a lo heterosexual y cisgénero, cuyo arraigo produce un tipo de opresión sobre estos colectivos» (Agencia EFE, 2019, como se citó en Fundéu RAE, 2019).

puedan hacer de ella (RAE, 2020, p. 32). Si «lengua» y «cultura» son conceptos inseparables, cuesta creer que una lengua no tenga trazas machistas si se enmarca en una cultura machista. La lengua es un sistema que permite al ser humano expresar prácticamente cualquier idea mediante el uso de los innumerables recursos que ofrece (RAE, 2020, p. 33). Por tanto, es posible, con los mismos elementos lingüísticos, elaborar un discurso feminista o machista; veamos los siguientes ejemplos de elaboración propia:

—[Ejemplo A] Las mujeres están consiguiendo paulatinamente ocupar puestos de trabajo que antes desempeñaban casi exclusivamente los hombres y cada vez hay más médicas, abogadas y presidentas, pero todavía hay que profundizar en el reparto de los cuidados y las tareas del hogar.

—[Ejemplo B] Las mujeres están consiguiendo paulatinamente ocupar puestos de trabajo que antes desempeñaban casi exclusivamente los hombres y cada vez hay más médicas, abogadas y presidentas, pero lo que mejor saben hacer son las tareas del hogar.

Es evidente qué versión tiene intención machista y cuál tiene intención feminista; y lo que también queda patente es que, con los mismos elementos lingüísticos, es posible construir discursos radicalmente opuestos. En este caso, las acepciones principales de las palabras usadas son neutras *per se*, no tienen tintes machistas. La intención machista o feminista la inferimos por cómo y con qué elementos se han combinado las palabras, por lo que es cierto que el uso de la lengua puede ser machista o feminista y, por tanto, puede ser una cuestión de intención comunicativa. No obstante, cabe profundizar en esta cuestión; que el uso de la lengua pueda ser machista no excluye que la lengua también pueda serlo. Hay palabras recogidas en el DLE, que pertenecen a la lengua, cuyas acepciones, no necesariamente todas, sí son machistas por sí mismas. A continuación, podemos observar algunos ejemplos:

- Zorra*: «despect. malson. prostituta» (RAE, 2023, definición 7); *zorro* no cuenta con ninguna acepción de «prostituto» ni nada similar.
- Mujer pública*: «prostituta» (RAE, 2023, definición 1); *hombre público* «hombre que tiene presencia e influjo en la vida social» (RAE, 2023, definición 1).
- Alcaldesa*: «coloq. p. us. Mujer del alcalde» (RAE, 2023, definición 5).
- Asistenta*: «Mujer que trabaja haciendo tareas domésticas en una casa sin residir en ella y que cobra generalmente por horas» (RAE, 2023, definición 10); «criada seglar que sirve en convento de religiosas de las órdenes militares» (RAE, 2023, definición 11); «en algunas órdenes religiosas de mujeres, monja que asiste, ayuda y suplente a la superiora» (RAE, 2023, definición 12); «mujer del antiguo asistente (funcionario público)» (RAE, 2023, definición 13); «criada que servía en el palacio real a damas, señoras de honor y camaristas que habitaban en él» (RAE, 2023, definición 14). Estas acepciones de «asistenta» vinculan esta palabra con «criada» o «sirvienta», por lo que cuando se quiere usar en femenino con la acepción de «persona que, en cualquier oficio o función, realiza labores de asistencia» (RAE, 2023, definición 4), se usa la forma masculina, «asistente» con el artículo «la», por ejemplo, «la asistente social».

Estos son solo unos pocos de los casos en los que observamos que la lengua cuenta con palabras que tienen connotaciones machistas. Por lo tanto, la afirmación rotunda de que la lengua no es machista (RAE, 2020, p. 32), sin aportar ningún argumento de peso que la sostenga, es difícil de creer, y nos hace pensar que es más un dogma de esta institución que

una afirmación con base científica. Esta institución reconoce estar inmersa en un «proceso de renovación, lenta pero irreversible» (RAE, 2020, p. 32) y quizá este sea un escollo aparejado a ese adjetivo «lenta» y acabe cambiando su postura a este respecto de la misma forma que ha ido modificando entradas del diccionario por los cambios sociales que se han producido. Resulta interesante leer detenidamente la siguiente afirmación: «La gran mayoría de las manifestaciones del llamado sexismo lingüístico es sexismo de discurso, y, por lo tanto, responsabilidad del usuario» (RAE, 2020, p. 33); entonces, si «la gran mayoría» corresponde a «sexismo de discurso», ¿existe, según la RAE, una minoría de manifestaciones lingüísticas que sí incurren en sexismo lingüístico o, dicho de otro modo, machismo? ¿Y aun así la institución afirma rotundamente que la lengua no es machista? La lengua pertenece a la sociedad y, si la sociedad es machista, parece lógico que la lengua también lo sea, más allá del uso que se pueda hacer de esta.

2.2.2. El lenguaje no machista aplicado al ámbito jurídico/administrativo en España

Debido a los avances feministas, el lenguaje no machista, como no podía ser de otra manera, se ha hecho presente también en el ámbito jurídico/administrativo y, tal y como hemos recogido en la parte dedicada a la introducción, ha sido objeto de diferentes regulaciones autonómicas, nacionales e internacionales, que establecen la obligatoriedad de hacer un uso no «sexista» de la lengua. Como apunta López Medel, M. (comunicación personal, 18 de marzo de 2024), el ámbito jurídico no ofrece resistencias a la aplicación de estrategias lingüísticas para visibilizar a las mujeres; tanto es así que el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), como muestra de su compromiso con la igualdad de género, publicó en 2009 el documento titulado *Normas mínimas para evitar la discriminación de la mujer en el lenguaje administrativo del CGPJ*. En estas normas se recomienda una serie de estrategias muy parecidas a las que hemos observado en las guías de las universidades y las Administraciones públicas, con el fin de no ocultar a las mujeres, especialmente en la judicatura, y se insiste, por ejemplo, en que «jueza» y «magistrada» son términos completamente correctos y aceptados por la RAE. En vista de todas las normas y regulaciones que pretenden implantar un uso no machista de la lengua, podemos afirmar que en el ámbito jurídico/administrativo en España hay cierta conciencia de género en lo que respecta a la no discriminación de las mujeres en el uso de la lengua, aunque queda mucho camino por recorrer, especialmente en lo relativo al reconocimiento y a la representación de las personas no binarias.

En el artículo *El lenguaje jurídico no sexista, principio fundamental del lenguaje jurídico modernizado del siglo XXI* (2011), Bengoechea Bartolomé señala que el lenguaje jurídico en los siglos XIX y XX ha estado basado en el androcentrismo (p. 16), lo que se refleja, por ejemplo, en el uso excesivo y ambiguo del masculino genérico en la Constitución Española; frente a esta tendencia, esta investigadora apunta que, ya que el lenguaje jurídico debe ser claro y preciso, «el lenguaje no sexista colabora a la precisión» (p.19). Además, en esta publicación, la autora presenta una serie de propuestas para lograr un lenguaje jurídico no sexista (pp. 24-26). Entre estas propuestas, destacamos, por un lado, que las estrategias de «lenguaje no sexista» se deben aplicar desde el principio de la redacción de un texto para lograr un resultado coherente, cohesionado, elegante y eficaz; estas consideraciones no se deben dejar para la fase de revisión pues, de lo contrario, se pondrá en riesgo la calidad del texto. Por otro lado, resaltamos también el «empleo de formas verbales activas», la elección de formas de tratamiento en primera y segunda persona, la sustitución de fórmulas arcaicas por una «alternativa no sexista razonable» como —«natural de» en lugar de «nacido en» o «persona interesada» en lugar de «el interesado»—, y técnicas de redacción que se asemejan mucho a las que hemos extraído del corpus estudiado de guías de universidades y Administraciones públicas, como el uso de sustantivos colectivos y genéricos, de la pasiva refleja, de determinantes sin marca de género y del desdoblamiento de género, entre otras. En estas propuestas, se recomienda también la explicitud del género en los cargos y profesiones en caso de hacerse referencia a una persona concreta y la unificación en fórmulas de cortesía para mujeres y hombres, como la sustitución de «señorita» por «señora» para las mujeres con independencia de su estado civil y edad.

A colación de la importancia de la consistencia en el uso de estrategias de lenguaje no machista empleadas en la redacción de un texto, ponemos de manifiesto las observaciones de González Díaz y Rodríguez Arcos en su investigación *Lenguaje inclusivo y representación del colectivo LGTBIQ+ en solicitudes de adopción: análisis contrastivo inglés-español* (2021, pp. 168-172). En este estudio se observa que las solicitudes de adopción en España, en español¹⁴, tienden a incluir fórmulas inclusivas como dobles o sustantivos epicenos, colectivos, abstractos o comunes en cuanto al género, pero esa intención inclusiva se enfanga ocasionalmente por el uso de algún masculino genérico,

¹⁴ Precisamos que nos referimos al español para especificar que no se aborda ninguna otra lengua cooficial de España.

probablemente no intencionado, mediante el uso de un artículo, un sustantivo o un adjetivo en masculino. Una de las técnicas inclusivas observadas que podría resultar eficaz en este tipo de documentos administrativos es el uso de declaraciones en primera persona y preguntas directas en segunda persona.

2.2.3. El lenguaje no machista en la traducción

Como hemos observado, la perspectiva de género en el uso de la lengua es de vital importancia, especialmente en el ámbito que estudiamos en este TFG. Por lo tanto, tampoco se puede ignorar este asunto en la práctica profesional de la traducción y la interpretación. Una falta de conciencia o sensibilidad con respecto al uso del género puede significar romper la intención comunicativa del texto de origen (TO) y el escopo de nuestros encargos. Por la naturaleza de la práctica profesional de la interpretación, que en muchos casos es confidencial, sobre ella hay menos estudios acerca del lenguaje empleado con perspectiva de género. Sin embargo, en el caso de la traducción, hay una extensa literatura académica que aborda esta cuestión, así como algunas directrices de instituciones internacionales. Un ejemplo de estas últimas lo encontramos en la publicación *Un lenguaje neutral en cuanto al género en el Parlamento Europeo* (2018), en la que se exige a las traductoras trasladar la intención de uso del género presente en los TO, que, a su vez, deben reflejar el empleo de un «lenguaje neutral en cuanto al género» (p. 4), para el que se recogen en el documento mencionado recomendaciones específicas y detalladas para el español. De hecho, como indica López Medel en *Lenguaje no sexista y traducción institucional* (2021b), el ámbito de la traducción institucional, por su naturaleza, puede ser favorable para la aplicación de estrategias de lenguaje no machista y, para que su aplicación se haga efectiva, deberíamos contar con el apoyo explícito de los organismos internacionales, que ha de materializarse en «directrices concretas y preceptivas» (pp. 135-136).

La perspectiva de género en la traducción no es un aspecto que se suele abordar, al menos en cierta profundidad, en los estudios de Traducción e Interpretación; y menos aún en otros campos del saber. Como apunta López Medel, M. (comunicación personal, 18 de marzo de 2024), no nos han enseñado a identificar las marcas de género en los textos. Esta falta de conciencia de género en la formación se refleja también en el campo profesional de la traducción, en el que cuesta encontrar a profesionales capaces de emplear estrategias de lenguaje no machista de forma consistente. Esta situación redundante en que el enfoque feminista de la traducción sea una ventaja competitiva en el mercado laboral (Reimóndez,

2019); es decir, si como profesional de la traducción se es capaz de reconocer la intención de uso del género en el TO y trasladarla de forma adecuada y precisa al texto meta (TM), contamos con una aptitud de gran valor para el mercado.

Como sabemos, el inglés es una lengua que presenta menos problemas a la hora de representar el género y se emplean con mayor facilidad y frecuencia estrategias de lenguaje no machista. Por lo tanto, en la traducción del inglés al español, las formas neutras en cuanto al género y las técnicas que claramente van en la línea de eliminar marcas machistas del discurso en la lengua de origen (LO) deberían tener correspondencia en la lengua meta (LM) con estrategias idiomáticas. No obstante, en la traducción de textos de carácter jurídico, administrativo e institucional de inglés a español se observa una tendencia a eliminar las estrategias de lenguaje no machista y a emplear el masculino genérico, incluso en el seno de la UE (Floriana Ciurea, 2023; López Medel, 2021c).

Más allá del ámbito jurídico/administrativo y de un lenguaje que no discrimine a las mujeres, como profesionales de la traducción, si queremos ser versátiles, debemos tener la capacidad de usar con soltura el lenguaje no binario¹⁵ para poder reflejar realidades no binarias de forma precisa y adecuada, como pone de relieve Míguez Bóveda (2022) con el análisis de la traducción desafortunada al español de la novela gráfica *Gender Queer: A Memoir*, en la que se rompe la intención comunicativa de la autora¹⁶, Maia Kobabe, por no traducir de forma adecuada el lenguaje no binario que caracteriza esta obra.

2.3. ENTREVISTA A SYLVIA JAÉN MARTÍNEZ, EXVICECONSEJERA DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD DEL GOBIERNO DE CANARIAS (2019-2023)

Para finalizar el marco teórico de este TFG, creemos conveniente incluir la información obtenida gracias a la entrevista¹⁷ realizada a Sylvia Jaén Martínez, exviceconsejera de Igualdad y Diversidad del Gobierno de Canarias (2019-2023). Ya que hemos estudiado, a modo de contextualización, 40 guías de lenguaje no machista, y 20 de ellas pertenecen a Administraciones públicas españolas, nos interesa conocer de primera mano cómo se aplican las medidas o las estrategias de lenguaje no machista desde el órgano competente del Gobierno de Canarias, institución que resulta de especial relevancia en este trabajo

¹⁵ « [...] parte del lenguaje inclusivo que refleja la presencia de identidades no binarias en el discurso» (Míguez Bóveda, 2022, p. 124).

¹⁶ Aunque el uso del morfema «e» y el pronombre «elle» como marcas de género neutro o identidad no binaria no esté aceptado por la RAE, debemos dirigirnos a cada persona con el tratamiento con el que esta se identifica.

¹⁷ Esta entrevista se llevó a cabo por medio de la herramienta de videoconferencias Google Meet el día 2 de mayo de 2024 y duró alrededor de 50 minutos.

académico, tanto por la situación geográfica de la ULPGC como por la relación con el estudio empírico realizado, que se basa en el análisis de una ley canaria que emana de la Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud del Gobierno de Canarias¹⁸ (2019-2023). Toda la información que presentaremos a continuación responde a esta comunicación personal con Jaén Martínez, S. (2 de mayo de 2024).

El objetivo de la Viceconsejería de Igualdad y Diversidad del Gobierno de Canarias en la legislatura 2019-2023 con respecto al uso del lenguaje no machista era dar un impulso a la aplicación y al cumplimiento de la obligación legal que existe en España y en Canarias de que las Administraciones públicas empleen un «lenguaje no sexista», como hemos explicado en detalle en la parte dedicada a la introducción. Pese a esta prescripción legal, ha costado mucho que se utilice el lenguaje no machista, pues lo que nos plantea el marco legal es la meta, pero nos falta la formación necesaria para que el conjunto de la ciudadanía sepa cómo poner en marcha estrategias para no discriminar a ninguna persona por su identidad de género. Por lo tanto, la Viceconsejería de Igualdad y Diversidad, en el marco de la Estrategia Canaria de Transición Igualitaria¹⁹, se encargó de llevar a cabo diversos proyectos de concienciación y formación para que el funcionariado del Gobierno de Canarias empleara un «lenguaje para tiempos de igualdad» o «lenguaje para la diversidad», denominaciones que este órgano institucional ha preferido para hacer referencia al fenómeno que en este TFG denominamos «lenguaje no machista». Aunque nuestra entrevistada reconoce que debería llamarse «lenguaje no machista», nos explica, con base en su experiencia, que hablar de machismo es abrir una herida y que, por lo tanto, para llegar a consensos y facilitar la colaboración, optó por las denominaciones mencionadas. Entre las acciones desarrolladas, destacamos talleres formativos, guías lingüísticas, infografías, folletos, anexos, un corrector de «lenguaje inclusivo» para Libre Office —IGUALMÁS—, entre otras medidas destinadas al personal de diferentes órganos administrativos, cargos políticos, jefaturas de prensa del Gobierno de Canarias y la sociedad en su conjunto.

Estas medidas tuvieron, en general, una acogida muy positiva. El funcionariado se mostró, en su mayoría, agradecido por recibir la formación que le proporcionara las herramientas

¹⁸ Esta es la denominación que tenía la consejería en la legislatura 2019-2023.

¹⁹ «La Estrategia Canaria de Transición Igualitaria del Gobierno de Canarias, impulsada desde la Viceconsejería de Igualdad y Diversidad, es un plan de trabajo del fomento de la igualdad en las islas a través de datos concretos que permitan generar políticas públicas certeras de igualdad [...]». (Gobierno de Canarias, s.f.)

necesarias para utilizar un lenguaje no machista. Sin embargo, el aspecto que suscitó una mayor resistencia por parte del funcionariado fue el reconocimiento a las personas no binarias, lo cual no es de extrañar, en la opinión de la entrevistada, pues la sociedad ha tenido durante toda su historia una concepción binaria del sexo o género, e introducir una tercera opción provoca reticencias, y no solo por una cuestión ideológica, sino también de pragmatismo o comodidad en relación con las estadísticas. Los estudios de distinta índole que analizan diferentes aspectos de la vida del conjunto de la ciudadanía contemplan las variables de identidad de género «mujer» y «hombre»; la introducción de una tercera, «persona no binaria», supondría un cambio estructural de gran relevancia para los diferentes estudios estadísticos que se llevan a cabo.

Un dato destacable es que, además de las acciones formativas e informativas para la implantación del lenguaje no machista, existía la figura de un funcionario cuya labor principal se basaba en la revisión y, especialmente, en el asesoramiento lingüístico a los diferentes departamentos institucionales para garantizar que se contemplara la perspectiva de género en la producción textual de la Administración pública. No obstante, a pesar de la obligatoriedad legal del empleo de un «lenguaje no sexista», las leyes no recogen sanciones si no se emplea, por lo tanto, su uso queda a expensas de la buena voluntad de cada persona. En la práctica, no es posible «obligar» a nadie a cambiar su forma de hablar o de expresarse, lo cual tampoco sería necesario ni conveniente según nuestra entrevistada; la clave radica en la formación y la concienciación.

La extitular de la Viceconsejería de Igualdad y Diversidad nos explica, según su experiencia, cómo se redactan los proyectos de ley que emanan del Gobierno de Canarias o, más concretamente, de la consejería de la que formaba parte. Los proyectos de ley son redactados por las técnicas y los técnicos de cada consejería, con la supervisión y dirección de los cargos políticos; tras esta redacción inicial, se someten a un exhaustivo proceso de revisión por parte de los servicios jurídicos del Parlamento, que se centra sobre todo en aspectos técnicos de índole jurídica, pero que puede supervisar también la cuestión del género en la redacción. Este personal técnico de la Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud, según se nos informa, tiene a su disposición diversas guías lingüísticas, en las que se aborda, entre otros aspectos, el uso de la lengua con perspectiva de género. Además, en la consejería mencionada de la legislatura 2019-2023, se tenía muy en cuenta, por la concienciación de los cargos políticos y la influencia de la Viceconsejería de Igualdad y Diversidad, el uso no machista de la lengua.

El caso concreto de la ley que estudiamos en el marco práctico de este TFG, la *Ley 2/2023, de 1 de marzo, de Políticas de Juventud de Canarias*, responde a un proceso colaborativo en lo referente al contenido y a la redacción. Primero, la consejería competente confeccionó una propuesta, redactada, recordemos, por su equipo técnico con la supervisión de los cargos políticos, luego se envió a otras instituciones canarias para que hicieran aportaciones —cabildos y ayuntamientos—, también a colectivos juveniles; más tarde, volvió a la consejería para que se incluyeran las aportaciones pertinentes y, finalmente, se sometió al proceso de revisión de los servicios jurídicos del Parlamento de Canarias antes de que se debatiera, se votara y, en última instancia, quedara aprobada. Gracias a la entrevista, conocemos cómo se desarrolló el proceso de redacción de esta ley, lo cual nos permite afrontar el análisis práctico con más elementos de juicio.

Por último, como visión global de la situación con respecto a la evolución de la lengua con perspectiva de género en lo relativo al ámbito administrativo, el grado de aceptación y aplicación del lenguaje no machista depende de lo contundente que haya sido la agenda política, por lo que, en el caso de España, la situación varía notablemente en función de cada comunidad autónoma. En el caso de Canarias, tanto en el ámbito administrativo como en el plano social, la entrevistada se muestra optimista, ya que la población es diversa y está, por lo general, muy concienciada y empuja en la dirección correcta para que se produzcan los cambios necesarios, aunque hay que seguir, con más fuerza si cabe, para ganar terreno en la importancia del reconocimiento a las personas no binarias.

3. MARCO PRÁCTICO

3.1. DESCRIPCIÓN DE LA METODOLOGÍA

En el marco práctico de este TFG y, en consonancia con el tema y los objetivos descritos en el capítulo dedicado a la introducción, nos hemos propuesto analizar la redacción de la *Ley 2/2023, de 1 de marzo, de Políticas de Juventud de Canarias* —en su versión consolidada— en relación con el lenguaje no machista empleado. Como ya hemos avanzado, se trata de una ley impulsada por la Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud del Gobierno de Canarias en la legislatura 2019-2023. Nos proponemos estudiarla para comprobar el grado de cumplimiento de las directrices de lenguaje no machista presentes en la guía *Normas básicas para el uso del lenguaje inclusivo* (Gobierno de Canarias, 2020), publicada por el Instituto Canario de Igualdad (ICI), adscrito a dicha consejería. En definitiva, deseamos averiguar, mediante el estudio planteado, si el Gobierno de Canarias aplica, en la legislación que promulga, las normas de lenguaje no machista establecidas por esta misma institución.

Antes de realizar dicho análisis, debemos tener presentes las directrices de lenguaje no machista recogidas en la guía que forma parte del objeto de estudio. A modo de contextualización, *Normas básicas para el uso del lenguaje inclusivo* (Gobierno de Canarias, 2020) es la guía número 2 de la serie de 5 guías enmarcadas en el proyecto educativo INCLUIDAPPS y que acompañan la aplicación móvil INCLUIDAPPS (Gobierno de Canarias, 2020) para acercar el lenguaje no machista al alumnado, al profesorado y a las familias del archipiélago canario. Esta guía presenta 10 normas básicas de lenguaje no machista:

1. Evitar el uso del masculino genérico mediante la aplicación de las siguientes estrategias: el uso de sustantivos colectivos, como «alumnado» o «profesorado», abstractos, como «infancia» o «presidencia», y epicenos —«persona»—; el empleo de sintagmas nominales en forma de paráfrasis —«personal docente», «población infantil»—; y omisión del sustantivo en determinadas construcciones: «menores» en lugar de «niños menores».
2. Utilizar el género correspondiente cuando se hace referencia a una persona concreta, con especial atención a los sustantivos de profesiones, cargos, títulos, empleos o actividades: «médico/médica», «juez/jueza», «árbitro/árbitra» y evitar el femenino para las profesiones que se han asignado tradicionalmente y de forma estereotipada a las

mujeres: en lugar de «limpiadoras», «personal de la limpieza»; en vez de «empleada doméstica», «persona para trabajo doméstico», etc.

3. Usar artículos para marcar el género cuando el sustantivo es de desinencia común: «el estudiante» o «la estudiante», «el profesional» o «la profesional», etc.
4. Utilizar los pronombres «quien/quienes» y el determinante «cada».
5. Emplear la pasiva refleja o la impersonal refleja y omitir el sujeto cuando resulte conveniente.
6. Omitir determinantes con el uso de sustantivos comunes en cuanto al género.
7. Evitar el empleo constante de los pronombres «todos» y «algunos».
8. Prescindir de los pronombres y determinantes «muchos» y «pocos» cuando se pueda omitir la marca de género.
9. Emplear los pronombres «alguien» o «cualquiera» en vez del pronombre «uno».
10. Utilizar infinitivos y gerundios cuando esto permita evitar el masculino genérico.

Señalamos, en cuanto al desarrollo del análisis, que los datos se obtienen mediante la lectura atenta y minuciosa de la ley en tres fases: en primer lugar, se hace una primera lectura detenida de la ley en la que se detecta todo aquello que pueda estar afectado por las normas presentadas, ya sean estrategias de lenguaje no machista o el incumplimiento de alguna directriz, por ejemplo, con el uso del masculino genérico; en segundo lugar, hacemos una segunda lectura en la que realizamos nuevamente el análisis desde el principio y lo comparamos con el primero, de modo que obtenemos el análisis definitivo y hacemos un recuento relativo a los parámetros seleccionados, que presentaremos en el apartado siguiente; finalmente, volvemos a hacer un recuento de estos parámetros analizados para asegurar la mayor precisión posible en los datos.

3.2. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS DEL ANÁLISIS

En este apartado, expondremos y comentaremos los resultados del análisis lingüístico con perspectiva de género que hemos llevado a cabo de la *Ley 2/2023, de 1 de marzo, de Políticas de Juventud de Canarias*. Como hemos señalado, para el estudio, se ha empleado la versión consolidada de la ley, que cuenta con 39 páginas, y se estructura en 8 títulos, 76 artículos, 2 disposiciones adicionales, 2 disposiciones transitorias, 1 disposición derogatoria y 2 disposiciones finales. Conviene señalar que todo el texto de la ley forma parte del objeto de estudio, a excepción de las citas directas de otros textos legales —como el Estatuto de Autonomía de Canarias— y de los nombres de organismos o procedimientos oficiales, por ejemplo, los del Consejo de Políticas de Juventud y el Plan Integral de Juventud de Canarias.

Tras la lectura detallada de esta ley y su cotejo inicial con las ya mencionadas *Normas básicas para el uso del lenguaje inclusivo* (Gobierno de Canarias, 2020), hemos decidido realizar el análisis a partir de los siguientes 8 parámetros, la mayoría de los cuales se corresponde con alguna de dichas normas:

1. Sustantivos colectivos (norma 1)
2. Sustantivos abstractos o expresiones metonímicas (norma 1)
3. Sustantivos epicenos (norma 1)
4. Paráfrasis (norma 1)
5. Construcciones con los pronombres «quien/quienes» (norma 4)
6. Omisión de determinantes con el uso de sustantivos comunes en cuanto al género (norma 6)
7. Desdoblamiento de género²⁰
8. Masculino genérico (incumplimiento de las normas)

Señalamos que el número de parámetros detectados varía en relación con los expuestos en el apartado relativo a la metodología, pues algunos de ellos sirven para la fase de redacción del texto, pero, en el análisis o revisión, no resulta posible detectarlos. Nos referimos a parámetros como evitar el uso de los pronombres «todos/algunos» o los pronombres y determinantes «muchos/pocos». Si estos elementos lingüísticos aparecieran, podríamos contabilizarlos como ejemplos de incumplimiento de las normas, pero, de no aparecer, no podemos saber cuándo se han sustituido a conciencia por otros elementos.

Entre los 8 parámetros descritos, hemos detectado y contabilizado 806 elementos lingüísticos que responden, o bien a una estrategia de lenguaje no machista, o bien al incumplimiento de alguna norma de las expuestas.

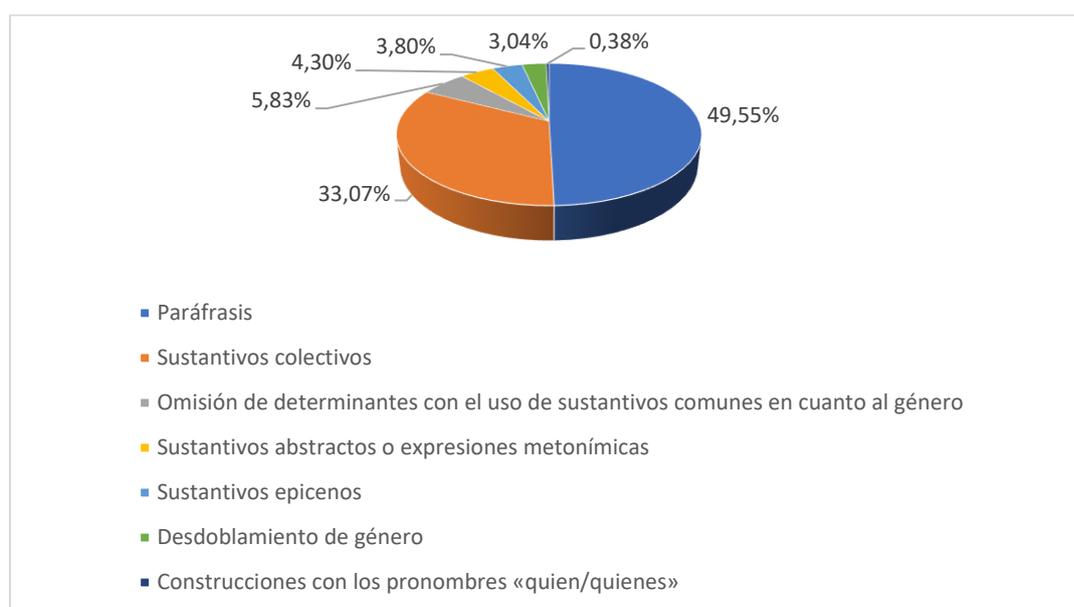
En lo referente a las estrategias de lenguaje no machista, la empleada con mayor frecuencia es la paráfrasis, es decir, un sintagma nominal con un adyacente que tiene por objetivo eliminar un masculino genérico. Se emplea en 391 ocasiones a lo largo del texto legal. Destacamos, como ejemplos, «juventud canaria» en vez de «jóvenes canarios»; «población juvenil», «ciudadanía joven» y «personas jóvenes» como alternativas a «los jóvenes», «participación juvenil» en vez de «participación de los jóvenes», y «personal técnico» en lugar de «los técnicos». El segundo parámetro detectado con mayor frecuencia es el uso de sustantivos

²⁰ Esta estrategia no se enmarca en ninguna norma de la guía, pero el documento la recoge como una posibilidad.

colectivos, con 261 apariciones. Entre estos sustantivos colectivos, resaltamos «juventud» para evitar «los jóvenes», «personal» o «plantilla» en vez de «los trabajadores» o «los empleados», «ciudadanía» en lugar de «ciudadanos» y «voluntariado» como alternativa a «los voluntarios».

Las demás estrategias se emplean con menor frecuencia. Hallamos la omisión de determinantes con el uso de sustantivos comunes en cuanto al género, que aparece en 46 ocasiones, como «profesionales», «vocales» o «jóvenes» sin el artículo determinado masculino plural —«los»—. Además, encontramos sustantivos abstractos o expresiones metonímicas, que aparecen 34 veces: por ejemplo, «presidencia» en lugar de «presidente» o «vicepresidencia» en vez de «vicepresidente»; y sustantivos epicenos, utilizados 30 veces²¹, como «individuo» o «persona». El desdoblamiento de género, a diferencia de lo que sucede en otros textos, no es una de las estrategias más empleadas. En esta ley aparece en 24 ocasiones, entre las que resaltamos casos como «mujeres y hombres», «ciudadanos y ciudadanas» y «usuarios y usuarias»; no obstante, cabría resaltar que, según la guía en la que nos basamos, las palabras o los elementos de los desdoblamientos de género deben aparecer en orden alfabético: «hombres y mujeres», «ciudadanas y ciudadanos» y «usuarias y usuarios». Por último, observamos la estrategia de las construcciones con los pronombres «quien/quienes», que se emplea 3 veces, como en «quien ostente la Secretaría del Pleno» en lugar del «secretario del Pleno».

Ilustración 1. *Proporción de uso de las estrategias de lenguaje no machista en la Ley 2/2023, de 1 de marzo, de Políticas de Juventud de Canarias*



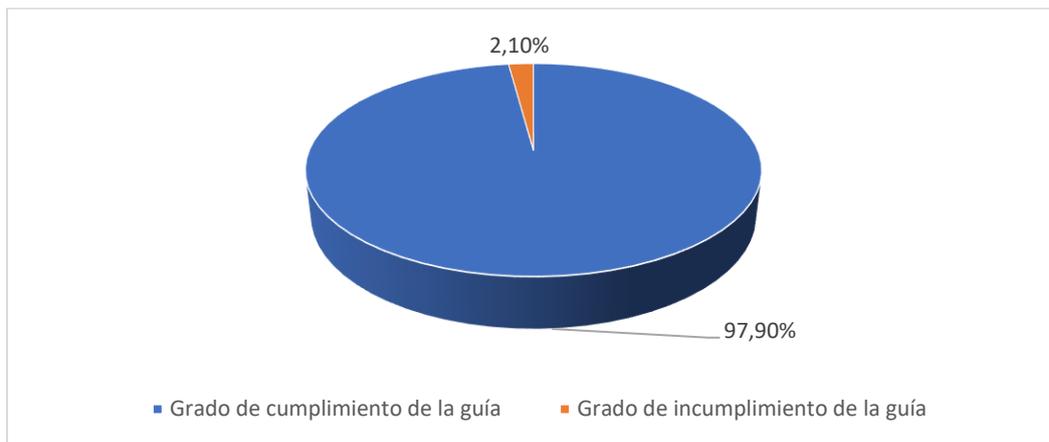
²¹ Los sustantivos epicenos que forman parte de otra estrategia, por ejemplo, de la paráfrasis —«personas jóvenes»— se contabilizan como parte de esa estrategia y no en la categoría de sustantivos epicenos.

Este gráfico resume e ilustra la información que hemos explicado sobre las estrategias de lenguaje no machista que se han empleado en la ley estudiada. Como observamos, las dos estrategias mayoritarias, que suman un 82,62% de frecuencia de uso, son la paráfrasis y los sustantivos colectivos. Las otras 5 son minoritarias en términos porcentuales, aunque, en términos cuantitativos, no son desdeñables, pues suman 137 de los 806 elementos detectados en el análisis. Destaca la diferencia entre la más utilizada, con un 49,55% de aparición — Paráfrasis—, y la menos utilizada — construcciones con los pronombres «quien/quienes»—, con un 0,38% de uso.

En lo tocante al incumplimiento de las normas expuestas, y a pesar de la amplia articulación de diversas estrategias de lenguaje no machista, advertimos algunos masculinos genéricos —17—, probablemente no intencionados, que quizá se hayan «colado» fruto del largo proceso de redacción del texto, que engloba numerosas partes, tal y como nos explicó la exviceconsejera de Igualdad y Diversidad, Jaén Martínez, S. (comunicación personal, 2 de mayo de 2024). Entre estos casos de masculinos genéricos, destacamos, por ejemplo, «los vocales», un sustantivo común en cuanto al género que, por estar precedido del artículo determinado masculino plural, se convierte en masculino genérico; se repite hasta 4 veces en el artículo 14. En el artículo 40, observamos «los distintos representantes», que también se trata de un sustantivo común en cuanto al género que aparece precedido del artículo determinado masculino plural y establece la concordancia del adjetivo también en masculino plural. Además, hallamos «los profesionales» en el artículo 63, que responde al mismo caso que «los vocales». En el artículo 64, vemos el sustantivo en masculino «encargado», que se podría haber evitado fácilmente con el uso del sustantivo común en cuanto al género «responsable». En otros casos, el masculino genérico se ha empleado al establecer una concordancia en masculino después de haber utilizado una estrategia de lenguaje no machista, por lo que esta queda diluida. Por ejemplo, en el artículo 66, se encuentra «quienes sean declarados responsables». Probablemente, la oración subordinada encabezada por el pronombre «quienes» responda a una estrategia con intención inclusiva, pero el participio «declarados» concuerda en masculino plural con el sustantivo común en cuanto al género «responsables». Este masculino genérico se podría haber evitado, por ejemplo, mediante la paráfrasis «personas responsables». Para finalizar, en el artículo 68, encontramos dos enunciados que comienzan por «haber sido sancionado», con un participio que, nuevamente, establece la concordancia de género en masculino y que se podría haber sustituido por una construcción alternativa: «haber recibido una sanción».

Estos usos del masculino genérico, que constituyen un incumplimiento de las normas establecidas en la guía del Instituto Canario de Igualdad (Gobierno de Canarias, 2020), son muy aislados en comparación con la frecuencia de uso de las estrategias de lenguaje no machista mencionadas, por lo que los casos de incumplimiento de las normas de la guía representan el 2,10% de la totalidad de elementos lingüísticos recogidos en los parámetros. Así pues, podríamos concluir que, desde una perspectiva cuantitativa, la *Ley 2/2023, de 1 de marzo, de Políticas de Juventud de Canarias* se ajusta en un 97,90% a la guía *Normas básicas para el uso del lenguaje inclusivo* (Gobierno de Canarias, 2020), como observamos en la siguiente ilustración:

Ilustración 2. *Grado de cumplimiento de la guía del Instituto Canario de Igualdad (Gobierno de Canarias, 2020) en la Ley 2/2023, de 1 de marzo, de Políticas de Juventud de Canarias*



A grandes rasgos, aunque la redacción de la ley analizada sea mejorable en relación con el uso ocasional del masculino genérico y con la posibilidad de seguir el orden alfabético en los desdoblamientos, podemos afirmar que se aprecia la intención general de uso del lenguaje no machista, que se aplica mediante las 7 estrategias comentadas en el análisis con una frecuencia de uso muy elevada y con elegancia, lo cual es difícil en un texto de esta extensión y características. Esta intención inclusiva que subyace en la redacción de la ley concuerda con el espíritu feminista que la exviceconsejera de Igualdad y Diversidad nos explicó que tenía la Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud del Gobierno de Canarias en la legislatura 2019-2023 (comunicación personal, 2 de mayo de 2024). Resultaría interesante dar continuidad a este estudio empírico mediante el análisis de una ley que emane de otra consejería de este Gobierno o de otro para comprobar el grado de compromiso con el uso del lenguaje no machista en los textos legislativos que no han sido elaborados por organismos directamente comprometidos con la defensa de la igualdad y la diversidad.

4. CONCLUSIONES

Los estudios empíricos desarrollados en este TFG nos permiten llegar a las conclusiones que presentamos a continuación.

En primer lugar, en relación con el análisis de las 40 guías —20 de universidades y 20 de Administraciones públicas— que hemos incluido en el marco teórico a modo de contextualización, este nos da una visión de conjunto acerca de las iniciativas prescriptivas y propositivas de lenguaje no machista en las instituciones españolas. Con base en la comparación de estas 40 guías, podemos afirmar que las instituciones públicas en España están, por lo general, concienciadas de la necesidad de impulsar un cambio en nuestra forma de expresarnos para no discriminar a las mujeres. En la misma línea, también existe conciencia acerca del androcentrismo o, en esencia, del machismo, al que, con frecuencia, se hace alusión en las guías como causa de la discriminación hacia las mujeres y de la presencia del machismo en la lengua o en el uso de ella. Aunque se haga referencia al fenómeno de formas muy variadas, se infiere la intención inclusiva con respecto al uso de la lengua y las estrategias lingüísticas de lenguaje no machista que se proponen son muy similares. No podemos decir, sin embargo, que haya conciencia sobre la importancia de reconocer y no discriminar a las personas no binarias, apenas nombradas en estas guías.

Debemos señalar que, en el análisis del corpus de las guías, nos habría gustado estudiar también el sector privado en mayor profundidad —lo hemos abordado solo superficialmente con las guías de las universidades privadas—, en concreto el tejido empresarial del país y, además, organizaciones benéficas. No obstante, la escasa disponibilidad de materiales de estos ámbitos en español con los criterios aplicados, así como las limitaciones de extensión del TFG, nos han hecho desestimar esta parte del estudio empírico, que habría conformado un corpus de 60 guías —10 más de empresas privadas y 10 más de organizaciones benéficas—. Cabría la posibilidad, por tanto, de ampliar esta investigación al sector privado con la inclusión de las lenguas cooficiales del Estado español o incluso en el marco de otros países para obtener una visión más global de la situación del lenguaje no machista.

En segundo lugar, en relación con el análisis de la *Ley 2/2023, de 1 de marzo, de Políticas de Juventud de Canarias* con base en la guía seleccionada del Gobierno de Canarias, que vertebra el marco práctico, podemos afirmar que, al menos en la legislación canaria reciente y, en particular, la que emanó de la Consejería de Derechos Sociales, Igualdad, Diversidad y Juventud de la legislatura 2019-2023, ha habido una gran conciencia de género en lo relativo

al uso de la lengua, incluso en el reconocimiento a las personas no binarias, lo cual es novedoso. Esta concienciación sobre la importancia de reconocer y nombrar a las personas no binarias, por el contrario, no es mayoritaria en el funcionariado del Gobierno de Canarias, como nos indicó la exviceconsejera de Igualdad y Diversidad en comunicación personal el 2 de mayo de 2024. No contamos con datos que nos muestren este grado de concienciación en el caso de la ciudadanía, por lo que sería interesante extender este estudio a la sociedad en general y, por supuesto, a otros órganos institucionales y administrativos, tanto de ámbito autonómico o nacional como internacional.

Por último, a pesar del grado de concienciación generalizado que existe en lo relativo al lenguaje no machista, hay resistencias a su implantación. Estas provienen, como hemos visto, de la Academia de la lengua y, especialmente, de los sectores conservadores y reaccionarios de la sociedad, como señalaron en comunicación personal Jaén Martínez, S. (2 de mayo de 2024) y López Medel, M. (18 de marzo de 2024). Con todo, existe un compromiso generalizado con el lenguaje no machista en el ámbito jurídico/administrativo en España. Además, la lengua, como sabemos, pertenece a las hablantes y, por tanto, somos nosotras las que tenemos la capacidad de impulsar los cambios lingüísticos. Para que las personas no binarias calen en el imaginario colectivo y estén representadas en el uso de la lengua, la sociedad, especialmente la del archipiélago canario, que está muy concienciada de la importancia del respeto a la diversidad, debe empujar en esta dirección, también para no retroceder en materia de visibilización de las mujeres en el uso de la lengua y así contribuir al progreso social.

BIBLIOGRAFÍA

Bengoechea Bartolomé, M. (2011). El lenguaje jurídico no sexista, principio fundamental del lenguaje jurídico modernizado del siglo XXI. *Anuario de la Facultad de Derecho (Universidad de Alcalá)*, (4), 15-26. <https://core.ac.uk/download/pdf/58908886.pdf>

Ciurea, E. F. (2023). *El sexismo lingüístico en el ámbito jurídico y la traducción jurídica desde una perspectiva de género*. [Trabajo de Fin de Grado, Universitat Jaume I]. <https://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/203423>

González Díaz, A. y Rodríguez Arcos, I. (2021). Lenguaje inclusivo y representación del colectivo LGTBIQ+ en solicitudes de adopción: análisis contrastivo inglés-español. *Hikma: Revista de Traducción*, 20(1), 157-184. <https://doi.org/10.21071/hikma.v20i1.12942>

Grice, H. P. (1975). Logic and conversation. En P. Cole y J. L. Morgan (Eds.), *Syntax and semantics* (Vol. 3: *Speech Acts*, pp. 41-58). Academic Press.

Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad. (2008). Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo. https://www.fademur.es/_documentos/Informe-Eurocamara-Lenguaje-sexista.pdf

López Medel, M. (2021a). Constitución Española, lenguaje y sexismo. En T. Escaja y M. N. Prunes (Eds.), *Por un lenguaje inclusivo. Estudios y reflexiones sobre estrategias no sexistas en la lengua española* (pp. 61-94). Academia Norteamericana de la Lengua Española.

López Medel, M. (2021b). Lenguaje no sexista y traducción institucional. *Transletters. International Journal on Translation and Interpreting*, (5), 119-138. <https://journals.uco.es/tl/article/view/13502/12621>

López Medel, M. (2021c). Traducción, sexismo y responsabilidad. *Puntoycoma*, (172), 29-30. <http://hdl.handle.net/10045/120376>

Míguez Bóveda, C. (2022). Perspectiva de género para todes. La necesidad de formación específica para traducir identidades no binarias a través del análisis de Gender Queer. *Asparkia. Investigació Feminista*, (41), 115-137. <https://doi.org/10.6035/asparkia.6070>

Ministerio de Universidades. (2023). *Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2022-2023*. Secretaría General Técnica del Ministerio de Universidades. https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/04/DyC_2023_web_v2.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (1999). *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje*.

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

Parlamento Europeo. (2018). Un lenguaje neutral en cuanto al género en el Parlamento Europeo. https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/187095/GNL_Guidelines_ES-original.pdf

Real Academia Española. (2020). *Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas*.

https://www.rae.es/sites/default/files/Informe_lenguaje_inclusivo.pdf

Reimóndez, M. (2019). El enfoque feminista de la traducción e interpretación: una ventaja competitiva. *Transfer*, 15(1-2), 168-190. <https://doi.org/10.1344/transfer.2020.15.168-190>

RECURSOS EN LÍNEA

Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial. (16 de junio de 2009). *Normas mínimas lenguaje inclusivo*. Consejo General del Poder Judicial. Recuperado el 7 de abril de 2024 de <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad-de-Genero/Normas-minimas-lenguaje-inclusivo/>

Consejería de Bienestar Social, Igualdad, Juventud, Infancia y Familias. (s.f.). *Estrategia Canaria de Transición Igualitaria*. Gobierno de Canarias. Recuperado el 4 de mayo de 2024 de https://www.gobiernodecanarias.org/diversidad/transicion_igualitaria/

Fundación del Español Urgente. (13 de junio de 2016). *Heteropatriarcado*. Recuperado el 30 de marzo de 2024 de <https://www.fundeu.es/consulta/hetropatriarcado/#:~:text=En%20este%20caso%2C%20el%20heteropatriarcado,y%20sobre%20otras%20orientaciones%20sexuales>

Fundación del Español Urgente. (28 de junio de 2019). *Diccionario LGTB+: Guía de conceptos de un lenguaje inclusivo*. Recuperado el 30 de marzo de 2024 de <https://www.fundeu.es/noticia/diccionario-lgtb-guia-de-conceptos-de-un-lenguaje-inclusivo/>

Gobierno de Canarias. (2020). *INCLUIDAPPS* [Aplicación móvil]. Google Play. <https://play.google.com/store/apps/details?id=com.includapps&hl=es&gl=US>

Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española. (2009). *Nueva gramática de la lengua española*. Espasa. <https://www.rae.es/gram%C3%A1tica/>

Real Academia Española. (2023). Alcaldesa. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 31 de marzo de 2024, de <https://dle.rae.es/alcalde?m=form>

Real Academia Española. (2023). Androcentrismo. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 30 de marzo de 2024, de <https://dle.rae.es/androcentrismo>

Real Academia Española. (2023). Asistenta. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 31 de marzo de 2024, de <https://dle.rae.es/asistente?m=form>

Real Academia Española. (2023). Género. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 30 de noviembre de 2023, de <https://dle.rae.es/g%C3%A9nero?m=form>

Real Academia Española. (2023). Hombre público. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 31 de marzo de 2024, de <https://dle.rae.es/hombre?m=form#745BtFf>

Real Academia Española. (2023). Machismo. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 30 de noviembre de 2023, de <https://dle.rae.es/machismo?m=form>

Real Academia Española. (2023). Mujer pública. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 31 de marzo de 2024, de <https://dle.rae.es/mujer?m=form#EYPrI9B>

Real Academia Española. (2023). Seguridad jurídica. En *Diccionario panhispánico del español jurídico*. Recuperado el 30 de marzo de 2024, de <https://dpej.rae.es/lema/seguridad-jur%C3%ADdica>

Real Academia Española. (2023). Sexismo. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 30 de noviembre de 2023, de <https://dle.rae.es/sexismo?m=form>

Real Academia Española. (2023). Sexo. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 30 de noviembre de 2023, de <https://dle.rae.es/sexo>

Real Academia Española. (2023). Zorra. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 31 de marzo de 2024, de <https://dle.rae.es/zorro?m=form>

Universidad de Alicante. (s.f.). LOPEZ MEDEL, MARIA. Recuperado el 5 de mayo de 2024 de <https://cvnet.cpd.ua.es/curriculum-breve/es/lopez-medel-maria/279707>

LEGISLACIÓN Y OTRAS DISPOSICIONES

Normativa nacional

Constitución Española [CE]. Arts. 12, 30.1, 30.2, 39.3, 57.1, 57.2 y 58. *Boletín Oficial del Estado*, 311, 29 de diciembre de 1978 (España). <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 71, de 23 de marzo de 2007.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio. *Boletín Oficial del Estado*, 157, de 2 de julio de 2005.

<https://www.boe.es/boe/dias/2005/07/02/pdfs/A23632-23634.pdf>

Normativa autonómica

Ley 2/2023, de 1 de marzo, de Políticas de Juventud de Canarias. *Boletín Oficial del Estado*, 124, de 25 de mayo de 2023. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2023/BOE-A-2023-12206-consolidado.pdf>

Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 67, de 18 de marzo de 2010. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2010/BOE-A-2010-4518-consolidado.pdf>

GUÍAS DE LENGUAJE NO MACHISTA

Guías de universidades

Mondragon Unibertsitatea. (2019). *Guía para un uso inclusivo del lenguaje*.

<https://www.mondragon.edu/documents/20182/533143/hizkuntza-inklusbirako-gida.pdf/910cc16b-19dc-41e0-aa2c-df0e0d240dc9>

Universidad a Distancia de Madrid. (2014). *Guía práctica de un lenguaje de igualdad*.

<https://bit.ly/3V2ckCO>

Universidad Autónoma de Madrid. (2022). *Guía para un uso no sexista de la lengua*.

<https://libros.uam.es/uam/catalog/download/1184/2068/2345?inline=1>

Universidad Carlos III de Madrid. (2016). *Buenas prácticas para el tratamiento del lenguaje en igualdad*. <https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/bdc65057-2830-420f-b222-04f1ce2a1eff/content>

Universidad Complutense de Madrid. (2022). *Guía básica para un uso del lenguaje no sexista*. <https://bit.ly/3WIr3Eb>

Universidad de Cádiz. (2019). *Guía para un uso inclusivo del lenguaje*. https://ocw.uca.es/pluginfile.php/5722/mod_resource/content/0/Gu%C3%ADa%20para%20el%20uso%20del%20lenguaje%20inclusivo.pdf

Universidad de Cantabria. (2018). *Guía UC de Comunicación en Igualdad*. [https://web.unican.es/unidades/igualdad/SiteAssets/igualdad/comunicacion-en-igualdad/guia%20comunicacion%20igualdad%20\(web\).pdf](https://web.unican.es/unidades/igualdad/SiteAssets/igualdad/comunicacion-en-igualdad/guia%20comunicacion%20igualdad%20(web).pdf)

Universidad de Granada. (2023). *Guía del uso no sexista del lenguaje*. <https://viics.ugr.es/sites/vic/viics/public/inline-files/Guia%20de%20Lenguaje.%20Maquetado.pdf>

Universidad de Jaén. (2012). *Guía para un uso igualitario y no sexista del lenguaje y de la imagen en la Universidad de Jaén*. https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/sites/servicio_uigualdad/files/uploads/Guia_lenguaje_no_sexista.pdf

Universidad de la Laguna. (2016). *El sexismo en el lenguaje. Guía para una práctica no sexista de la lengua*. <https://www.ull.es/servicios/publicaciones/publicacion/el-sexismo-en-el-lenguaje-guia-para-una-practica-no-sexista-de-la-lengua/>

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. (2016). *Protocolo lenguaje no sexista ULPGC*. <https://www.fcedu.ulpgc.es/wp-content/uploads/2019/05/Protocolo-Lenguaje-no-sexista-ULPGC.pdf>

Universidad de Málaga. (2022). *Guía orientativa para el uso igualitario del lenguaje y de la imagen en la Universidad de Málaga*. https://www.uma.es/media/files/Guia_orientativa_para_el_uso_igualitario_del_lengu_ACTUALIZADA.pdf

Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea. (2018). *Uso inclusivo del castellano*. <https://www.ehu.es/documents/2007376/12795677/Uso-inclusivo-del-castellano.pdf/7dce2de6-4ad3-7353-dd5c-68312586a3cc>

Universidad Europea del Atlántico. (2018). *Guía para la utilización de un lenguaje inclusivo*. https://www.uneatlantico.es/sites/default/files/inline-files/guiautilizlenguajeinclusivo_2018.pdf

Universidad Miguel Hernández de Elche. (2023). *Guía de Recomendaciones para un Lenguaje No Sexista e Inclusivo*. <https://diversidad.umh.es/files/2023/04/Guia-de-recomendaciones-para-un-lenguaje-no-sexista-e-inclusivo.pdf>

Universidad Pablo de Olavide. (2014/2015). *Construir Igualdad Con Las Palabras*. https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/upsc/igualdad/documentos/guia_lenguaje_no_sexista_como_libro.pdf

Universidad Politécnica de Madrid. (2016). *Manual de lenguaje no sexista en la Universidad*. https://www.etsit.upm.es/fileadmin/documentos/igualdad/Guia_lenguaje_no_sexista_Unidad_de_igualdad_UPM.pdf

Universidad Pública de Navarra. (2023). *Comunicación inclusiva: recomendaciones para el uso del lenguaje no sexista en la UPNA*. <https://www2.unavarra.es/gesadj/servicioComunicacion/Archivos-pdf/comunicacion-inclusiva-recomendaciones-uso-UPNA.pdf>

Universitat de València. (2012). *Guía de uso para un lenguaje igualitario*. https://www.uv.es/igualtat/GUIA/GUIA_CAS.pdf

Universitat Oberta de Catalunya. (2021). *5 consejos para hacer un uso no sexista de la lengua*. https://www.uoc.edu/portal/_resources/CA/documents/recursos-linguistics/5_consejos_uso_no_sexista_de_la_lengua.pdf

Guías de Administraciones públicas

Ayuntamiento de Barcelona. (s.f.). *Guía de uso no sexista del lenguaje. 10 puntos para visibilizar a las mujeres en el lenguaje*. https://ajuntament.barcelona.cat/guia-de-llenguatge-no-sexista/pdf/guia-usolenguajenosexista-esp_0.pdf

Ayuntamiento de Madrid. (2017). *Guía para la utilización de un lenguaje inclusivo en el Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos*. <https://diario.madrid.es/wp-content/uploads/2017/03/GuiadelLenguajeInclusivoyNoSexista.pdf>

Ayuntamiento de Murcia. (2016). *Sugerencias para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo*. <https://servicios.educarm.es/templates/portal/ficheros/websDinamicas/257/ayuntamientomurcialenguaje-sexista-adminis.pdf>

Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. (2020). *Instrucción para un uso no sexista del lenguaje*. <https://www.vitoria-gasteiz.org/docs/wb021/contenidosEstaticos/adjuntos/es/74/42/87442.pdf>

Diputación de León. (s.f.). *Manual de Lenguaje inclusivo en la Administración Provincial*. https://www.dipuleon.es/Diputacion/Zona_del_Personal/Compromisi_con_la_igualdad/

Diputación de Segovia. (2023). *Guía de comunicación inclusiva de la Diputación de Segovia*. <https://bit.ly/3V1sI6k>

Diputación Foral de Gipuzkoa. (2011). *Pautas para un uso no sexista del lenguaje*. <https://bit.ly/4dIbKBd>

Generalitat Valenciana. (2009). *Igualdad, Lenguaje y Administración: propuestas para un uso no sexista del lenguaje*. <http://www.ribarroja.es/contenidos.downloadatt.action?id=3920903>

Gobierno de Aragón. (2019). *Lenguaje inclusivo con perspectiva de género*. <https://bit.ly/3V0v2KV>

Gobierno de Canarias. (2020). *Normas básicas para el uso del lenguaje inclusivo*. <https://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/documentos/publicaciones/INCLUIDAPPS-GUIA2-Normas-basicas-del-lenguaje-inclusivo.pdf>

Gobierno de Cantabria. (2016). *Sugerencias para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo*. <https://mujerdecantabria.com/wp-content/uploads/2018/01/guia-no-sexismo.pdf>

Gobierno de Castilla-La Mancha. (2019). *Guía de comunicación incluyente y no sexista: en las Administraciones*. <https://bit.ly/3K1OrF5>

Gobierno de La Rioja. (2023). *Guíate. Comunicar de manera inclusiva. Guía de lenguaje no sexista*. <https://www.larioja.org/larioja-client/cm/igualdad/images?idMmedia=1481191>

Gobierno de las Islas Baleares. (s.f.). *Guía para una comunicación no sexista en lengua castellana en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears*. https://www.caib.es/sites/igualtat/es/material_lenguaje_e_imagen_no_sexista

Gobierno de Navarra. (2008). *Guía sobre estrategias de comunicación incluyente: El género como prioridad*. <https://bit.ly/3KadF3T>

Gobierno del Principado de Asturias. (s.f.). *Alternativas y soluciones no sexistas al lenguaje administrativo del Principado de Asturias*. <https://bit.ly/44KPsKY>

Junta de Andalucía. (2006). *Lenguaje administrativo no sexista*. <https://bit.ly/3WLOAE2>

Junta de Extremadura. (2022). *Guía actualizada de lenguaje no sexista en la Administración pública de Extremadura*. <https://bit.ly/4arnEg2>

Ministerio de Igualdad del Gobierno de España. (2008). *Hablamos de leyes*. <https://bit.ly/44GVzQF>

Ministerio de Justicia del Gobierno de España. (2023). *Guía para el uso de un lenguaje más inclusivo e igualitario*. <https://bit.ly/3WI49wq>

ÍNDICE DE TABLAS E ILUSTRACIONES

a. ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Consideraciones generales sobre el carácter y el formato de las guías de lenguaje no machista de las universidades públicas y privadas españolas estudiadas</i>	8
Tabla 2. <i>Estrategias de lenguaje no machista recomendadas con mayor frecuencia en las guías de las universidades estudiadas</i>	9
Tabla 3. <i>Consideraciones generales sobre el carácter y el formato de las guías de lenguaje no machista de las Administraciones públicas españolas estudiadas</i>	12
Tabla 4. <i>Estrategias de lenguaje no machista recomendadas con mayor frecuencia en las guías de las Administraciones públicas estudiadas</i>	13

b. ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. <i>Proporción de uso de las estrategias de lenguaje no machista en la Ley 2/2023, de 1 de marzo, de Políticas de Juventud de Canarias</i>	30
Ilustración 2. <i>Grado de cumplimiento de la guía del Instituto Canario de Igualdad (Gobierno de Canarias, 2020) en la Ley 2/2023, de 1 de marzo, de Políticas de Juventud de Canarias</i>	32