

GUÍA DE IGUALDAD

UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

1) LINEAS BÁSICAS DEL PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA, 2) Y DE LA UTILIZACIÓN DE UN LENGUAJE INCLUSIVO.

unidad de
igualdad



**Elaborado por la Unidad de Igualdad
de la Universidad de Salamanca:**

Directora:

Prfa. Dra. D.^a Nieves Sanz Mulas

Comisión de Igualdad:

Prf. Dr. D. Enrique Cabero Morán.

Prfa. Dra. D.^a Dolores Calvo Sánchez

Sr. D. José Valentín Hernández Pérez.

Prf. Dr. D. Quintín Martín Martín.

Prfa. Dra. D.^a María de los Ángeles Mayor Cinca.

Prf. Dr. D. Javier de Santiago Guervós.

Sr.D. Diego Ignacio Dunjó (colaborador)





GUÍA DE IGUALDAD

UNIVERSIDAD DE SALAMANCA

■ LÍNEAS BÁSICAS DEL PLAN DE IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA UNIVERSIDAD DE
SALAMANCA - página 3.

■ UTILIZACIÓN DE UN LENGUAJE INCLUSIVO - página 17.



La aprobación de las Leyes Orgánicas de *Igualdad*, de Universidades, y contra la Violencia de Género, así como diversas recomendaciones europeas y leyes autonómicas, sitúan la *igualdad* de mujeres y hombres como un elemento central del desarrollo humano a tener en cuenta tanto en el ámbito público como en el privado.

Introducción

La *igualdad* es un derecho que todas/os poseemos. Nadie nos puede discriminar por razón de nacimiento, raza, *sexo*, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social. Así lo recoge nuestra constitución en su art. 14.

Los estatutos de la Universidad de Salamanca recogen en su artículo 1º que las actuaciones de nuestra Universidad están inspiradas en los principios de democracia, *igualdad*, justicia y libertad. Cualquier forma de sexismo o de discriminación, directa o indirecta, por razón de *sexo*, va en contra tanto de esos principios como de nuestra sensibilidad y convicciones.

El logro de la *igualdad* real entre mujeres y hombres es una demanda de la sociedad a la que la comunidad universitaria debe dar cumplida respuesta, en coherencia con su misión generadora de conciencia pública y transmisora de valores.

El marco normativo (LO 3/2007, de 22 de marzo, para la *Igualdad efectiva de mujeres y hombres*; LO 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, reformada por la LO 4/2007, de 12 abril; y LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género) favorece e impulsa las actuaciones a favor de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos, y contra toda discriminación en las instituciones dedicadas a la educación superior. Todo ello debe plasmarse en un compromiso general para asumir la responsabilidad de proponer soluciones y llevarlas a la práctica.

El Plan integral de *Igualdad* entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Salamanca (aprobado por unanimidad por el Consejo de Gobierno el 30 de abril de 2008), describe la estrategia institucional que hay que seguir para el logro de la *igualdad* efectiva entre mujeres y hombres, planteando medidas concretas dirigidas a su implantación.

La Unidad de *Igualdad* de la Universidad de Salamanca es uno de los órganos de promoción y tutela de los derechos y libertades de las/os integrantes de la Comunidad Universitaria al que le corresponde promocionar la *igualdad* efectiva entre hombres y mujeres y velar por su cumplimiento.

La Unidad de *Igualdad* de la Universidad de Salamanca

Con el objeto de impulsar el proceso de creación de consenso sobre política universitaria de *igualdad*, permitir el seguimiento del Plan Integral de *Igualdad* entre mujeres y hombres de la Universidad de Salamanca, así como velar por el cumplimiento de las normas vigentes, se creó la **UNIDAD DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA**, en los términos previstos por la LO 4/2007 de Universidades.

Según el art. 177 bis de los Estatutos de la Universidad de Salamanca, a la Unidad de *Igualdad* le corresponde:

- La promoción de la *igualdad* efectiva de mujeres y hombres en la Universidad de Salamanca.
- El seguimiento del desarrollo y cumplimiento de la legislación y de los planes y medidas de *igualdad* que se adopten.
- Recabar la información estadística elaborada por la Universidad y asesorar a los órganos o servicios competentes en relación con su preparación.
- Redactar estudios y propuestas para promover la *igualdad* efectiva de mujeres y hombres en la Universidad, así como favorecer la adopción de políticas y medidas transversales que contribuyan a ese fin.
- Asesorar a los órganos competentes en la elaboración del diagnóstico de situación en la definición de los planes y medidas de *igualdad* y en la evolución de su cumplimiento.
- Fomentar que el personal de la Universidad y el alumnado conozcan alcance y significado del derecho de *igualdad* mediante la formulación de propuestas de acciones formativas y de campañas informativas.
- Todas aquellas funciones que le encomienden el Claustro Universitario o el Consejo de Gobierno.

Para cualquier consulta o problema, no dudes en ponerte en contacto con nosotros; estamos para ayudarte. Puedes encontrarlos en:

Aulario San Isidro, planta baja.
Teléfono: 923 29 45 00 (Ext. 1077)
igualdad@usal.es
<http://igualdad.usal.es>

Todos los miembros de la comunidad universitaria son protagonistas activos de la actividad universitaria. En dicha actividad siempre se debe garantizar el fomento a la consecución de este derecho a la *igualdad*.

***Igualdad* entre mujeres y hombres en la Universidad de Salamanca**

Según el Informe de Situación 2007, la composición de la Universidad de Salamanca no está equilibrada, pues pese a ser sustantiva la concurrencia de las mujeres en la misma, ésta queda enmarcada, y a veces reducida, al espacio de las aulas, y ello a pesar del ligero avance en las categorías superiores del Profesorado. Ahora bien, también es cierto que existen mejores cifras de participación de las profesoras en actividades I+D, y es constatable la presencia de una importante masa crítica ligada al *Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad de Salamanca (CEMUSA)* y al *Máster en Estudios Interdisciplinarios de Género*, con relevantes actividades docentes, investigadoras y de difusión de resultados. En lo que al Personal de Administración y Servicios se refiere, las mujeres también tienen una presencia mayoritaria, si bien a menudo no apreciada por ocupar principalmente las categorías de secretaría y administración.

Esto es, según la información disponible hasta la fecha sobre las actividades del Alumnado, del PAS, y del PDI en nuestra universidad, es evidente la distribución desigual entre mujeres y hombres, siendo escasa la participación de mujeres en los órganos de gobierno y muy elevada, sin embargo, su presencia en las categorías y niveles inferiores. Esto es algo inadmisibles en una institución que, como la Universidad de Salamanca, cuenta con recursos humanos adecuados y suficientes como para que la presencia equilibrada de mujeres y hombres esté entre sus prioridades y sea muy pronto una realidad.

En aras a superar los obstáculos que para la *igualdad* de oportunidades y de trato siguen existiendo en nuestra Universidad, con la consiguiente pérdida e infrautilización de capital humano, es por lo que se deben adoptar las medidas previstas por la legislación vigente para fomentar la *presencia equilibrada* de mujeres y hombres. Un objetivo al que también se refiere la *Declaración del Equipo de Gobierno de la Universidad de Salamanca por la igualdad entre Mujeres y Hombres de octubre de 2007*.

Para ello, el Plan Integral de *Igualdad* entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Salamanca, además de los datos reflejados por el Informe de Situación, tiene en cuenta:

La Ley Orgánica de Universidades (LOU) de abril de 2007 se refiere a la *igualdad* en el ámbito de la educación superior (art.25).

En este ámbito educativo, las administraciones públicas competentes fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la *igualdad* entre mujeres y hombres.

- El marco normativo para promover la igualdad real.
- El carácter transversal de las intervenciones a favor de la *igualdad* entre mujeres y hombres.
- Las políticas de calidad en la Universidad de Salamanca.

Tomando todo ello como base, el Plan propone la aplicación de dos clases de medidas. Las primeras competen a todos los sectores y actividades de la Universidad, esto es, son de carácter transversal. Las segundas corresponden a los ámbitos específicos de: docencia, política de personal y difusión cultural.

Por tanto, los objetivos y medidas que se deben aplicar se estructuran en siete áreas o ejes de intervención:

- a) La promoción de la *igualdad*.
- b) La docencia.
- c) La investigación.
- d) Las condiciones de trabajo y políticas de personal.
- e) La investigación.
- f) La comunicación y difusión cultural.
- g) Las relaciones con la administración central, autonomía y otras instituciones.

Aspectos legislativos

El principio de *igualdad* y el *derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación* se sitúan al más alto nivel en la Constitución Española y, precisamente por ello, deben proyectarse en la ordenación jurídica del poder político y en la Universidad. En tal sentido, no sobra recordar que nuestra Constitución prevé que:

- “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la *igualdad* y el pluralismo jurídico” (art. 1.1)

El objetivo de la Ley es hacer efectivo el derecho de *igualdad de trato y de oportunidades* entre mujeres y hombres, especialmente eliminando la discriminación de la mujer en cualquier ámbito.

■ “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la *igualdad del individuo y de los grupos en que se integran* sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social” (art. 9.2).

■ “*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, sexo, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*” (art. 14).

La *igualdad* es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea desde 1948, con su Declaración Universal de Derechos Humanos, donde se proclama que todas las personas, sin distinción alguna de *sexo*, tienen todos los derechos y libertades. Entre esos derechos se sitúan el de *igualdad* ante la Ley y la protección contra la discriminación, un claro avance en la concreción del principio de *igualdad*, culminado con la entrada en vigor del *Tratado de Ámsterdam*, el 1 de mayo de 1999, donde la *igualdad* entre mujeres y hombres, y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro país, ese mandato se llevó a cabo a través de la *Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOI)*, donde se incorpora el principio de *igualdad* de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, a las condiciones de trabajo y a los servicios y suministros. En concreto, la *Ley Orgánica de Igualdad* efectiva tiene entre sus objetivos:

- Políticas de empleo que incrementen la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.
- Medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a un puesto de trabajo.
- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar, y laboral, que permita la asunción equilibrada de responsabilidades familiares evitando discriminaciones.

Y teniendo en cuenta estos objetivos, la *LOI* obliga a las Administraciones públicas a:

- Remover los obstáculos que impliquen discriminaciones entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de *sexo*, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

(LOI)

- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Fomentar la formación continua en *igualdad*.
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de *sexo*.
- Establecer medidas efectivas que eliminen discriminaciones retributivas por razón de *sexo*.

Cumpliendo con tales directrices, en el ámbito universitario se reforma la *Ley Orgánica de Universidades (Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril)*, para referirse a la *igualdad* en el ámbito de la educación superior (artículo 25), lo que se traduce en que las Administraciones públicas competentes fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la *igualdad* entre mujeres y hombres en las universidades españolas. En particular, y con tal finalidad, promoverán:

- a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de *igualdad* entre mujeres y hombres.
- b) La creación de posgrados específicos.
- c) La realización de estudios e investigaciones específicas en la materia.

Porque la *Ley Orgánica de Universidades (LOU)* no olvida el papel de la Universidad como transmisora esencial de valores, y el reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de *igualdad* entre mujeres y hombres debe sin duda alcanzarle.

Es por ello que esta ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la Universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. En este sentido, los poderes públicos correspondientes deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia equilibrada en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función

“El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e *igualitaria*, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de *igualdad* entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad”

.....

“Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las Universidades y en el nivel más elevado de la función pública, docente e investigadora, acorde con el porcentaje que representa entre las/los licenciadas/os y/o graduadas/os en la Universidad”.

(LOU 4/2007)

pública docente e investigadora para que sea acorde con el porcentaje que representa entre las/los licenciadas/os y/o graduadas/os en la universidad. Además, esta reforma introduce la creación de programas específicos para garantizar la igualdad de oportunidades.

En definitiva, *la Ley Orgánica de Universidades* recoge los postulados del principio de *igualdad* y de la perspectiva de género entre sus contenidos, y por ello dispone:

- La presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno y representación de las universidades públicas (art. 13 *in fine*) y en los equipos de investigación (art. 41.4).
- La *igualdad* de oportunidades y no discriminación en el acceso a la Universidad, ingreso en los centros, permanencia en la Universidad y ejercicio de sus derechos académicos (art. 46.2.b).
- El derecho a no recibir un trato no sexista (art. 46.2.j).

En idéntica línea, los actuales *Estatutos de la Universidad de Salamanca* (aprobados por Acuerdo 19/2003 y modificados por Acuerdo 38/2011) están redactados bajo la perspectiva de género, y contienen normas que expresamente recogen el principio de *igualdad* entre mujeres y hombres:

- Las actuaciones de la Universidad se inspiran en los principios de democracia, *igualdad*, justicia y libertad (art. 1).
- Uno de los fines de la Universidad es el derecho a la *igualdad* entre mujeres y hombres (art. 2.d).
- Corresponde a las facultades y escuelas la promoción de la *igualdad* mediante la difusión de datos y buenas prácticas, así como de la legislación en esta materia (art. 9.j).
- *Igualdad* a la hora de impartir docencia (art. 105) y de seleccionar al profesorado, con la composición equilibrada entre mujeres y hombres de las respectivas comisiones de selección (art. 131).

La LOU dispone la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno y representación y en los equipos de investigación de las universidades públicas.

También prevé la igualdad de oportunidades, y no discriminación en el acceso, permanencia y ejercicio de derechos académicos en la Universidad.

Todos/as tenemos derecho a recibir un trato no sexista (art. 46.2.j LOU)

■ *Igualdad* de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, e igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, en los procesos selectivos del Personal Docente e Investigador (art. 129.2).

■ *Igualdad* en el acceso de los estudiantes a la Universidad (art. 150) y derecho a la *igualdad* efectiva de mujeres y hombres en el ámbito de las funciones y competencias de la Universidad de Salamanca (art. 153).

■ Garantía del principio de *igualdad* en los procesos de selección del Personal de Administración y Servicios (art. 168.2) y derecho a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito de las funciones y competencias del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Salamanca (art. 172. ñ).

Finalmente, son otras muchas las leyes y disposiciones, tanto a nivel nacional como autonómico, dirigidas a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la no discriminación en el ámbito universitario. Te invitamos a conocerlas en nuestra web:

<http://igualdad.usal.es>

Principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de cargos de responsabilidad, órganos de selección y comisiones de valoración

Teniendo en cuenta la situación de los órganos de gobierno que nos refleja el *Informe de Situación*, y la menor presencia de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad, se deduce que los mecanismos de discriminación indirecta están actuando todavía en la nuestra Institución, si bien también se aprecia cierta mejora en la distribución de los diferentes órganos.

En relación con esta situación, el Consejo de Gobierno de la Universidad de Salamanca, ante la inminencia de las elecciones a la mayor parte de Decanatos y Direcciones de

En virtud del *Acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 25 de enero de 2008*, la composición de los Equipos de Dirección debe atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres. A estos efectos, se considerará que la presencia es equilibrada:

■ **En el caso de equipos de dirección formados por cinco miembros**, si el porcentaje de personas de cada sexo no supera el 60% ni es inferior al 40%.

■ **En los equipos de dirección formados por tres o cuatro miembros**, si están representados ambos sexos.

Por **presencia equilibrada en los Organos de Selección y Comisiones de Valoración** se debe entender que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40% (Disposición adicional primera LOI)

Escuelas, Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación, aprobó, el 25 de enero de 2008, y con el informe favorable de la Comisión de *Igualdad*, las *Reglas de adecuación del marco normativo aplicable a la designación y el nombramiento de cargos universitarios, a lo preceptuado en esta materia en la LOI*. Dichas reglas disponen lo siguiente:

- “La composición de los equipos de Dirección de los Centros, Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación procurará atender al principio de presencia *equilibrada* de mujeres y hombres” (art. 1).
- “Forman parte del equipo de Dirección:
 - a) En el caso de las Facultades, el Decano o Decana, los Vicedecanos o Vicedecanas y el Secretario o Secretaria. En las Escuelas, el Director o Directora, los Subdirectores o Subdirectoras y el Secretario o Secretaria.
 - b) En el caso de los Departamentos e Institutos Universitarios de Investigación, el Director o Directora, el Subdirector o Subdirectora y el Secretario o Secretaria” (art. 2).
- “Se considerará que la presencia es equilibrada:
 - a) En los equipos de Dirección formados por cinco miembros, si el porcentaje de personas de cada sexo no supera el sesenta por ciento ni es inferior al cuarenta por ciento.
 - b) En los equipos de Dirección formados por tres o cuatro miembros, si están representados ambos sexos” (art. 3).
- “El nombramiento por el Rector de los miembros de los equipos de Dirección estará condicionado al cumplimiento de la regla de la composición equilibrada, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por la persona proponente” (art. 4).

En el mismo sentido, el *Plan integral de igualdad de mujeres y hombres de la Universidad de Salamanca* contempla (como objetivo en su eje número 5, dedicado a la participación y el gobierno de esta Universidad) *“la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones y en los órganos de gobierno”*.

La Estrategia Marco Comunitaria se refiere a la igualdad entre mujeres y hombres como una dimensión **b á s i c a**, comprometiéndose a incorporarla a todas las acciones y políticas públicas de los estados europeos.

Tanto este *Plan Integral de igualdad* como las citadas Reglas se aprobaron en cumplimiento de las previsiones de tres leyes promulgadas entre marzo y abril de 2007: *LO 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (art. 52)*, *la LO 4/2007, de 12 de abril, de Universidades*, y *la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*. Leyes todas ellas que desarrollan, con carácter general, la promoción del derecho de igualdad, recogen derechos subjetivos específicos, articulan medidas de acción positiva y definen nuevos instrumentos institucionales.

En lo que a los *órganos de selección y Comisiones de valoración* se refiere, la *LOI*, en su art. 53, exige que se ajusten al principio de composición equilibrada de mujeres y hombres:

- Todos los tribunales y órganos de selección de personal.
- Las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo.

Finalmente, qué se debe entender por **presencia o composición equilibrada** también lo apunta la propia *LOI* en su Disposición adicional Primera: "... que en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%".

El criterio de Transversalidad

Desde el año 1996, las instituciones de la Unión Europea utilizan los términos de *transversalidad e integración* para referirse a las medidas destinadas a promover la *igualdad* de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, no sólo en el mercado de trabajo. El objetivo, por tanto, es intervenir, de manera sistemática y coordinada, además de en la actividad laboral, en la educación, la sanidad, la organización de la actividad económica, del transporte, el uso del tiempo e incluso la actividad política.

En el ámbito nacional, la *LOI* recoge expresamente este principio, tanto en lo referido a la coerción de conductas discriminatorias como, sobre todo, en lo relativo a las políticas activas que pretenden hacer efectiva la *igualdad* entre mujeres y hombres. Una dimensión transversal que también alcanza al ámbito de la educación superior (art. 25), lo que implica que las acciones destinadas a impulsar la *igualdad* plena entre mujeres y hombres,

Toda la comunidad universitaria debe comprometerse con el principio de *igualdad* entre mujeres y hombres, apoyando las iniciativas y planes adoptados en este sentido.

deberán tener impacto en todos los sectores, los centros, los departamentos, los servicios y las actividades de las Universidades, entre ellas la nuestra.

La norma vigente es muy clara sobre el criterio general que hay que seguir:

“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, de la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas los integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”. (art. 15 LOI).

Por su parte, la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, obliga a las Universidades a incluir y fomentar en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal (art. 4.7).

La promoción de la *igualdad* entre mujeres y hombres

Para la promoción de la *igualdad*, no es suficiente con el cumplimiento por escrito de la legislación vigente, sino que se hace necesario implicar a todos los sectores, grupos y colectivos en cuantas actuaciones a favor de la igualdad se emprendan en el Universidad de Salamanca. La definición de los objetivos concretos, la medidas que hay que aplicar y la previsión de los recursos responden, por tanto, a esta finalidad: *la de fomentar el compromiso de toda la comunidad universitaria con la cultura de la igualdad.*

En este sentido, se plantean como objetivos específicos que la Universidad de Salamanca debe conseguir los siguientes:

- 1) Fomentar el compromiso de toda la comunidad universitaria con el principio de *igualdad* entre mujeres y hombres.
- 2) Acciones a favor de la *igualdad* como parte de las políticas de calidad de la Universidad.

La Estrategia Marco Comunitaria se refiere a la *igualdad* entre mujeres y hombres como una dimensión **b á s i c a**, comprometiéndose a incorporarla a todas las acciones y políticas públicas de los Estados europeos.

- 3) Difusión de datos y normativa vigente sobre *igualdad*.
- 4) Apoyo a iniciativas y planes experimentales para fomentar la *igualdad* real.
- 5) Prevenir la discriminación y la violencia de género.
- 6) Establecer mecanismos para la difusión interna de las políticas de *igualdad*.
- 7) Establecer mecanismos para que mujeres y hombres puedan conciliar su vida personal, familiar y laboral, siguiendo el principio de corresponsabilidad.
- 8) Formación en materia de *igualdad* para toda la comunidad universitaria, mediante cursos y materiales informativos y de divulgación, creados a tal efecto.
- 9) Diseño y realización de programas para la inserción en el empleo en condiciones de *igualdad*.

La comunicación y la difusión cultural

De acuerdo con la *LOI*, los medios de comunicación, y de manera especial los medios de titularidad pública, han de velar para que se transmita una imagen igualitaria y no estereotipada de mujeres y de hombres. Y lo mismo cabe afirmar respecto al papel que compete a las universidades en la comunicación interna y externa.

El punto de partida es, por tanto, la asunción de la responsabilidad social de la universidad como institución educativa, de investigación, y como centro para difundir determinados valores culturales. Así pues, la Universidad de Salamanca debe contribuir a la remoción de los obstáculos y de los estereotipos sociales que dificultan la *igualdad* real entre mujeres y hombres desde una doble vía: dentro de la propia Institución y fuera de la misma. La comunicación y difusión culturales son, en este sentido, las herramientas con las que la institución no sólo reforzará su imagen, sino que la proyectará como modelo en la sociedad. Modelo que no puede, ni debe, olvidarse de utilizar un lenguaje inclusivo, de forma que hombres y mujeres se encuentren representados en él de manera igualitaria (art. 14 *LOI*).

El principio de *igualdad de trato y de oportunidades* ha de ser tenido también en cuenta en el ámbito de la *producción artística y cultural, así como en su difusión*.

(art. 26 LOI)

El principio de *igualdad* de trato y de oportunidades ha de ser tenido también en cuenta en el ámbito de la *producción artística y cultural, así como en su difusión* (art. 26 LOI), un sector en el que la Universidad de Salamanca desarrolla numerosas actividades de creación y de comunicación. Es más, a la vista del *Informe de Situación*, uno de los aspectos favorables, o puntos fuertes de la Institución, es, precisamente, la competencia y experiencia de las personas, mujeres especialmente, que han desempeñado y desempeñan responsabilidades en estas áreas dentro de la Universidad de Salamanca (gabinete del rectorado, actividades culturales, artísticas y literarias y profesorado especializado en temas de comunicación e imagen).

En cualquier caso, para promover la *igualdad* real de mujeres y hombres, son objetivos específicos que deben alcanzar nuestra universidad en este ámbito los siguientes:

- 1) Hacer visibles los temas relativos a la *igualdad* y sensibilizar a la comunidad universitaria sobre estos ellos.
- 2) Reconocer que la *igualdad* es un principio de actuación en la universidad.
- 3) Fomentar la difusión cultural, la producción científica y artística que promuevan la *igualdad* real.

Conclusiones

La igualdad efectiva y la no discriminación por razón de sexo es uno de los principios de actuación de la Universidad de Salamanca.

Para cumplir con este objetivo, y dado que los datos indican que la proclamación de la *igualdad* legal, formal, no ha sido ni es todavía suficiente para favorecer la plena participación de las mujeres en la esfera pública, se hacen necesarios los cambios e intervenciones marcados por la LOI. Con este fin, en el marco de las políticas de calidad, la Universidad promueve intervenciones de carácter transversal en las que se integran medidas y actuaciones dirigidas a fomentar la existencia de buenas prácticas de *igualdad* en la comunidad universitaria. Del mismo modo, promueve tanto enseñanzas de grado y de postgrado plenamente acordes con el principio de igualdad como una investigación de calidad especializada en la materia. Todo ello, con un único propósito: favorecer el pleno desarrollo de los recursos humanos y la organización equitativa de las condiciones de trabajo, la docencia y la investigación, sin olvidar que las políticas activas destinadas a promover la igualdad ocupan un lugar central en la búsqueda de la excelencia académica por parte de los centros de educación superior

La cultura de la igualdad en la Universidad de Salamanca se debe traducir también en la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno y la toma de decisiones y, sobre todo, en la responsabilidad social.

No debemos olvidar que la apertura de la Institución, la participación de todos sus agentes y la disposición a rendir cuentas ante la ciudadanía forman parte de los cometidos de las universidades. Es más, desde la perspectiva de la integración de los sistemas educativos en la Unión Europea, las prácticas de igualdad representan una oportunidad para renovar los contenidos y los procesos, siendo la integración en términos de igualdad, un valor añadido para las universidades, cada vez más comprometidas con el proceso de cambio.

El pleno desarrollo de los recursos humanos, y la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las actividades, han de ser considerados elementos positivos, de cohesión social, uno de los factores decisivos en los procesos de modernización.

Porque en el ámbito de la educación superior, la cohesión e integración de todos los agentes, sin discriminación directa o indirecta, aumentará, sin duda, la eficacia, la calidad y, en todo caso, el buen gobierno en las universidades, que a lo largo de los siglos —ocho en algunos casos— han sido el motor del cambio de la sociedad. Una labor indispensable que no deben, en ningún caso, abandonar.

Guía para un uso inclusivo del lenguaje

La implicación de la Unidad de *Igualdad* de la Universidad de Salamanca en la promoción de una *igualdad* real y efectiva entre mujeres y hombres incluye promocionar el uso del lenguaje no sexista en todos los ámbitos y áreas de la Universidad.

Para hacer posible la utilización de un lenguaje no discriminatorio por razón de sexo, fundamentalmente en lo que afecta a todos los documentos administrativos, presentamos este trabajo con el que se intenta ofrecer un conjunto de recursos que permitirá modificar el estilo de alguno de ellos con el fin de que todas las personas puedan sentirse representadas.

Marco legal

La Unidad de *Igualdad* de la Universidad de Salamanca prevé, entre sus actuaciones, “velar por un uso no sexista del lenguaje en la Universidad”. Es una de las muchas medidas con las que se pretende avanzar en la integración de la perspectiva de género en la Universidad de Salamanca. El objetivo es garantizar la *igualdad* efectiva entre mujeres y hombres asumiendo el mandato constitucional que señala la responsabilidad de los poderes públicos de la promoción de la *igualdad* efectiva entre mujeres y hombres.

La normativa que aborda esta cuestión empieza por las recomendaciones de los Estados miembros que emite el Consejo de Europa hasta las leyes de ámbito nacional y autonómico, así como los diferentes Planes y Estrategias de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, que constituyen una hoja de ruta para plantear metas en el camino hacia la *igualdad*.

La Recomendación Nº R (90) 4 del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados miembros para la eliminación del sexismo en el lenguaje insta a los gobiernos a tomar las medidas que se consideren oportunas para promover el uso de un lenguaje inclusivo.

La Recomendación CM/Rec (2007) 17 del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados miembros sobre las normas y los mecanismos de Igualdad entre mujeres y hombres recoge, entre sus normas generales, la “eliminación del sexismo en el lenguaje y la promoción de un lenguaje que refleje el principio de *igualdad* entre mujeres y hombres”.

La *Ley Orgánica 3/2007*, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece, en su *artículo 14*, entre los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, “la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas”.

La *Ley 1/2003*, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León, contempla “el desarrollo de las actuaciones necesarias para que en los documentos elaborados por las administraciones Públicas de la comunidad Autónoma se utilice un lenguaje no sexista” (Art. 9.11). Asimismo, la ley establece, entre otras medidas de acción positiva a favor de la mujer en el ámbito educativo, cultural y artístico, que “las administraciones públicas de Castilla y León, en su ámbito de competencias, establecerán medidas que garanticen conseguir”, entre otros objetivos, “eliminar el lenguaje sexista en todas sus manifestaciones” (Art. 13.8), y “utilizar el masculino y el femenino en todos los documentos públicos, con el objetivo de hacer la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad” (Art. 13.9).

Por otro lado, dedica un artículo, el 45, al lenguaje no sexista en los escritos administrativo: “Las Administraciones Públicas de Castilla y León pondrán en marcha los medios necesarios para asegurar que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista”

La *orden del 22 de marzo de 1995*, que por la que se adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan, reconoce que “las denominaciones y demás menciones contenidas en los títulos, certificados o diplomas de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional, deberán expresarse en atención a la condición masculina o femenina de quienes los hubiesen obtenido”.

Conceptos básicos

Uso sexista del Lenguaje

Se habla de uso sexista del lenguaje cuando las expresiones que utilizamos ocultan la presencia de la mujer o transmiten una imagen secundaria o accesoria de la misma.

Origen del lenguaje sexista

Está relacionado con la cultura androcéntrica, que toma el punto de vista del hombre como referente universal, representativo de toda la humanidad.

Recomendaciones lingüísticas para un uso inclusivo del lenguaje

■ USO DE GENÉRICOS REALES FRENTE AL GENÉRICO MASCULINO

EXPRESIÓN HABITUAL

Los funcionarios
Los alumnos
Los empresarios

EXPRESIÓN ALTERNATIVA

El funcionariado
El alumnado
El empresariado

■ USO DE NOMBRES ABSTRACTOS DE ACCIONES O CUALIDADES

Mencionar la estructura o la unidad en lugar de referirnos a la persona.

EXPRESIÓN HABITUAL

Tutor
Jefe
Diplomado

EXPRESIÓN ALTERNATIVA

Tutoría
Jefatura
Diplomatura

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

EXPRESIÓN HABITUAL

Discapacitado
Emprendedor

EXPRESIÓN ALTERNATIVA

Persona discapacitada
Persona emprendedora

■ PERÍFRASIS

Para que el masculino genérico no produzca confusión, puede, en ocasiones, sustituirse por perífrasis del tipo personal sanitario, las personas que ejercen, etc.

EXPRESIÓN HABITUAL

Solo podrán tomar parte en el concurso **licenciados** en Derecho.

EXPRESIÓN ALTERNATIVA

Solo podrán tomar parte en el concurso **personas licenciadas** en Derecho.

EXPRESIÓN HABITUAL

Los españoles tienen derecho a recibir educación gratuita.

EXPRESIÓN ALTERNATIVA

La **población española** tiene derecho a recibir educación gratuita.

■ APOSICIONES EXPLICATIVAS

EXPRESIÓN HABITUAL

Los afectados serán indemnizados.

EXPRESIÓN ALTERNATIVA

Los afectados, **tanto mujeres como hombres**, recibirán una indemnización.

EXPRESIÓN HABITUAL

El objetivo es proporcionar a los jóvenes una formación plena.

EXPRESIÓN ALTERNATIVA

El objetivo es proporcionar a los jóvenes, **de uno y otro sexo**, una formación plena.

■ DESDOBLAMIENTO: USO DE LOS DOS GÉNEROS GRAMATICALES

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

EXPRESIÓN HABITUAL

El denunciante
El solicitante
El demandante

EXPRESIÓN ALTERNATIVA

El/la denunciante
El/la solicitante
El/la demandante

■ OMISIÓN DEL DETERMINANTE

EXPRESIÓN HABITUAL

Podrán optar al concurso **los profesionales** con experiencia.
El titular de la cuenta

EXPRESIÓN ALTERNATIVA

Podrán optar al concurso **profesionales** con experiencia.
Titular de la cuenta.

■ DETERMINANTES SIN MARCA DE GÉNERO

EXPRESIÓN HABITUAL

Se hará saber individualmente **a todos los contribuyentes**.
Se recibió **a todos los recurrentes**.

EXPRESIÓN ALTERNATIVA

Se hará saber individualmente **a cada contribuyente**.
Se recibió **a cada recurrente**.

■ ESTRUCTURAS CON SE

EXPRESIÓN HABITUAL

Cuando el **usuario solicite** la devolución de la fianza, deberá aportar fotocopia de la licencia.

EXPRESIÓN ALTERNATIVA

Cuando **se solicite** la devolución de la fianza, se deberá aportar fotocopia de la licencia.

■ SUSTITUIR CONSTRUCCIONES PASIVAS PARA EVITAR LA CONCORDANCIA DEL PARTICIPIO

EXPRESIÓN HABITUAL

Derecho a ser **evaluado** con justicia.

EXPRESIÓN ALTERNATIVA

Derecho a **una evaluación** justa.
Derecho a **que evalúen** su trabajo con justicia.

■ SUSTITUIR EL CUANTIFICADOR TODOS POR CUALQUIER

EXPRESIÓN HABITUAL

Todos los estudiantes

EXPRESIÓN ALTERNATIVA

Cualquier estudiante

■ ELIMINACIÓN DEL SUJETO

EXPRESIÓN HABITUAL

El **doctorando** deberá aportar la documentación.

EXPRESIÓN ALTERNATIVA

Recuerde aportar la documentación.
Deberá aportar su documentación.

■ FORMAS NO PERSONALES DEL VERBO

Emplear infinitivos o gerundios de interpretación genérica.

EXPRESIÓN HABITUAL

Es necesario que el **usuario preste** más atención.

EXPRESIÓN ALTERNATIVA

Es necesario **prestar** más atención.

■ USO DE BARRAS

EXPRESIÓN HABITUAL

Don
Hijo
Candidato
El niño

EXPRESIÓN ALTERNATIVA

D./Dña.
Hijo/a
Candidata/o
El/la niño/a

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

EXPRESIÓN HABITUAL

El representante
El paciente
Los componentes

EXPRESIÓN ALTERNATIVA

El/la representante
El/la paciente
Los/as componentes

■ USO DE PRONOMBRES

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

EXPRESIÓN HABITUAL

Será el Juez **el que** determine

EXPRESIÓN ALTERNATIVA

Quien juzgue será quien determine

Fuentes

■ Calero Fernández, M^a Ángeles (1999): Sexismo lingüística: análisis y propuestas ante la discriminación sexual en el lenguaje. Madrid, Narcea.

■ Formas lingüísticas sexistas que se deben evitar y propuestas alternativas (2009): Diputación de Cádiz.

http://www.dipucadiz.es/opencms/export/sites/default/dipucadiz/areas/igualdad/igual_muj/docum_int/Lenguaje_2009/Mxdulo_09._Formas_lin_guexsticas_sexistas_que_se_deben_evitar_y_propuestas_alternativas..pdf

■ Guía para un uso inclusivo del lenguaje en la administración local (2010). Ayuntamiento de Salamanca. Familia e igualdad de oportunidades.

■ Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje. Unesco.

<http://unesdoc.unesco.org/images/00111/001149/114950so.pdf>. Revisado 10/02/2012

■ Recopilatorio de recursos web sobre lenguaje no sexista. T-incluye.org.

http://www.berdintasuna.ehu.es/p234-content/es/contenidos/informacion/igualdad_otras_guias/es_guias/adjuntos/Recopilatorio_de_recursos_web_sobre_lenguaje_no_sexista.pdf. (Revisado 10/02/2012)



<http://igualdad.usal.es>



VNIVERSIDAD
D SALAMANCA



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
"Invierte en tu futuro"



MINISTERIO
DE IGUALDAD

SECRETARÍA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER