

## **Criterios para la adaptación del lenguaje administrativo a la realidad social.**

La Conferencia de Beijing de 1995 vino a reconocer el "principio de transversalidad", que supone la necesidad de que los poderes públicos se comprometan a integrar la dimensión de género en todos sus ámbitos de actuación. Principio también recogido en el art. 14 del Proyecto de Ley Orgánica de igualdad entre mujeres y hombres, actualmente en tramitación en el Congreso de los Diputados, que establece que "El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos". Por lo tanto, toda la actividad de los Poderes Públicos tiene que estar inspirada y tener por objetivo hacer efectiva la igualdad y no discriminación por razón de sexo: el objetivo de la igualdad debe convertirse en centro de las actuaciones y presupuestos políticos.

La importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes, motiva la necesidad de erradicar el sexismo lingüístico del lenguaje administrativo. La lengua española en sí no es sexista, aunque sí lo es el uso que de ella se hace: por eso hay que desarrollar recursos para evitar cualquier tipo de sexismo en el lenguaje, que de forma reiterada, se produce en algunos de los usos consolidados y aceptados como correctos por la comunidad hablante.

El lenguaje como elemento clave en la construcción de la cultura y del pensamiento surge de la necesidad de comunicarse, pero también de transmitir ciertos valores y sentimientos; cada lengua acaba reflejando las reglas socio-comunicativas, los valores y las formas de percibir el mundo del grupo que lo habla. Lenguaje y sociedad son dos conceptos que se interactúan recíprocamente: los valores que tiene una sociedad están escritos en el lenguaje, a la vez que éste refuerza los valores de cada sociedad. Además es un instrumento de clasificación de la realidad: construiremos la realidad según la nombremos. Y puesto que deseamos que se instaure una política de igualdad, nuestro lenguaje debe ser igualitario, estar libre de los estereotipos sexistas que perviven en nuestra lengua y tenemos arraigados por nuestros usos. El fin debe ser evitar la ambigüedad y poner de manifiesto la presencia de la mujer en el discurso del lenguaje administrativo sin violentar las normas gramaticales.

El art. 13.11 del citado Proyecto de Ley Orgánica para la igualdad de mujeres y hombres señala entre los criterios generales de la 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".

El Pleno del CGPJ, en su sesión del día 9-2-2005, adoptó el Acuerdo de crear una Comisión denominada "Comisión para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Judicatura" y que tiene como objetivo diseñar políticas judiciales que contribuyan a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones en la Carrera Judicial Española.

Constituida la Comisión, que ha celebrado ya varias reuniones, se está trabajando en el análisis y estudio del impacto, consecuencias y virtualidad de implementación de unas medidas que, por un lado, permitan superar la infrarrepresentación de las mujeres en los procesos de nombramientos de cargos institucionales, discrecionales y de dirección y, de otra parte, medidas favorecedoras de la conciliación de la vida familiar con la dedicación profesional.

En esta tarea, al examinar los formularios y los diferentes tipos de documentos administrativos empleados por el CGPJ en su relación con los miembros de la Carrera Judicial, y otros agentes externos (participantes docentes en cursos de formación dirigidos a la carrera judicial, ciudadanos que se quejan de disfunciones en la Administración de Justicia, etc...), así como en los de uso de circulación interna, se advierte que el lenguaje utilizado no es siempre respetuoso con el principio de igualdad y supone en muchos casos el ocultamiento de la realidad, que en el caso del personal al servicio del CGPJ, es mayoritariamente femenino.

Por ello, se realiza la propuesta de instar a los Servicios del CGPJ la adopción de unas normas mínimas comunes para evitar la discriminación de la mujer en nuestro lenguaje administrativo:

1.- plantear la **diferenciación del uso del masculino y del femenino** en la designación de **profesiones y actividades** para las que se viene empleando tradicionalmente el masculino. La utilización sistemática del masculino, en singular o plural, para referirse a los dos sexos no consigue siempre representarlos, creando ambigüedades y confusiones en los mensajes y ocultando a la mujer.

Juez	Jueza
Magistrado	Magistrada
Letrado	Letrada
Secretario Judicial	Secretaria Judicial

2.- incluir en aquellos sustantivos de doble terminación su acepción femenina.

interesado	interesada
alumno	alumna
colaborador	colaboradora
comisionado	comisionada

En todos aquellos escritos en que no exista problema de espacio intentar la diferenciación y acudir al uso de barras (Licenciado/a en Derecho; interesado/a; colaborador/a; funcionario/a ...) para formularios e impresos.

3.- acudir al uso del artículo:

suplente	el/la suplente
declarante	el/la declarante

De este modo, en el uso diario que se hace de formularios, impresos y diversos documentos administrativos, el personal del Consejo se familiarizará con un uso no sexista de nuestra lengua y con los cambios que va demandando la sociedad actual.