

GUÍA PARA EL USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA

EN EL
ÁMBITO LABORAL

Y EN LA
NEGOCIACIÓN COLECTIVA



“Vaya por delante, que la lengua es totalmente inocente de cualquier sesgo ideológico se mire como se mire. La lengua se limita en todo momento a poner de manifiesto lo que piensan, sienten, desean, etc. una serie de personas a partir de lo que articulan en sus textos. Es decir, la lengua se pone al servicio de sus ideologías, de sus alcances o de sus limitaciones; de sus intenciones, ya sean conscientes o inconscientes.”

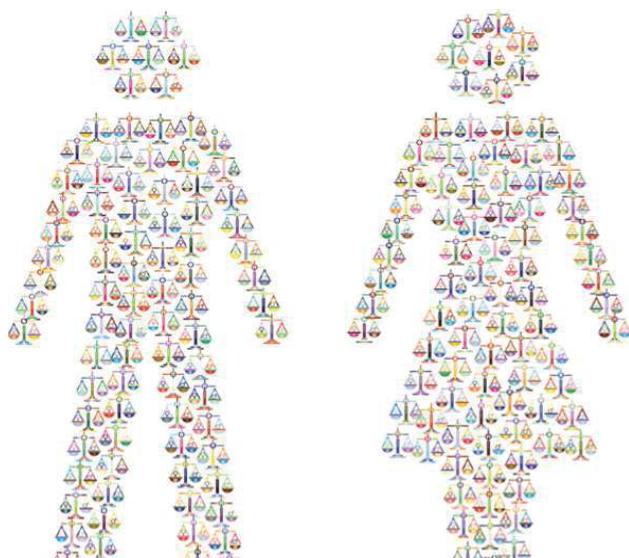
Esto quiere decir que la lengua abre todas las posibilidades del mundo a quien la usa, para que pueda transmitir fielmente lo que piensa: al escoger una palabra u otra dirá una cosa u otra, matizará y precisará; y, aparte de explicar el caso, es más que posible que también dé su opinión sobre dicho caso”.

Texto extraído del Capítulo 1 del Libro “Cambio lingüístico y prensa Problemas, recursos y perspectivas” de Eulàlia Lledó Cunill (Editorial Laertes).



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	6
GLOSARIO DE TÉRMINOS	12
LENGUAJE NO SEXISTA	18
RECOMENDACIONES PARA LA APLICACIÓN PRÁCTICA DE UN LENGUAJE NO SEXISTA	21
1. EVITAR EL USO DE MASCULINO GENÉRICO,USANDO DIFERENTES FÓRMULAS Y HERRAMIENTAS GRAMATICALES	22
2. RECURRIR A DESDOBLAMIENTOS Y SOLUCIONES A PROBLEMAS DE ESTILO	24
3. TRATO SIMÉTRICO CON LAS FÓRMULAS DE TRATAMIENTO	26
4. NOMBRAR DE FORMA ADECUADA LOS OFICIOS, LAS PROFESIONES Y LOS CARGOS DE RESPONSABILIDAD	26
BIBLIOGRAFÍA	27

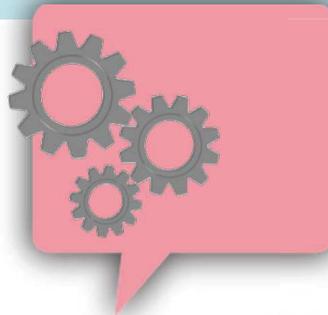
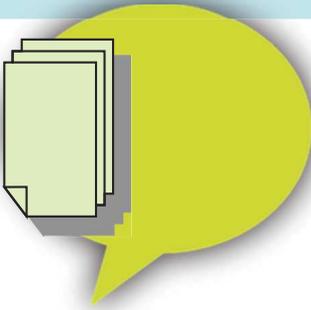


INTRODUCCIÓN



A través del lenguaje nos expresamos, nombramos la realidad y la interpretamos. El lenguaje es el medio por el que se transmite la cultura, la ideología, los valores, el conocimiento o la realidad de cada individuo.

En el ámbito laboral, la comunicación es una herramienta imprescindible para poder trabajar: órdenes de trabajo, informes, comunicados, reuniones, mensajes corporativos, ofertas de trabajo, procesos de selección, espacios de trabajo para relaciones interpersonales... Por tanto, las organizaciones (empresas, entidades...) se definirán por el lenguaje y las imágenes que utilicen, tanto en su ámbito interno como externo.



A la hora de abordar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los centros de trabajo, es de gran importancia tener en cuenta el lenguaje y, en general, todo el sistema de comunicación. No debemos dejar de lado esta consideración cuando los esfuerzos se dirigen hacia la consecución de una igualdad efectiva y real, esfuerzos cuyo objetivo es eliminar, de una vez por todas, las desigualdades que se producen hacia las mujeres. Desigualdades o discriminaciones como la mayor precariedad laboral que sufren las mujeres, la feminización de ciertos sectores, la dificultad para acceder a determinados puestos de trabajo o cargos en la propia empresa, la brecha salarial, la falta de corresponsabilidad en el reparto de tareas en el hogar, el acoso sexual, entre otros aspectos que lamentablemente se vienen produciendo desde hace mucho tiempo en el ámbito laboral.

Denominamos **lenguaje sexista** a las expresiones que discriminan o degradan a las personas de uno de los sexos, si bien esto se produce en gran medida con las mujeres, porque quien lo usa:

- **Las invisibiliza.**

“Los trabajadores disfrutarán de jornada reducida durante el verano”.

¿Y las trabajadoras también disfrutarán de esta jornada?

- **Las subordina.**

“Los trabajadores y trabajadoras, junto a sus hijos e hijas”.

¿Por qué se les menciona en primer lugar a ellos?

- Utiliza con ellas un **trato más coloquial y ausente de respeto.**

“D. Antonio López, el asistente de María, nuestra directora de calidad”.

- Atribuye **cualidades y valores diferentes** a hombres y mujeres.

“La carretilla la lleva una mujer, pero lo hace muy bien”.

“Es muy buena jefa para ser mujer”.

- **Asigna uno u otro sexo a las categorías profesionales.**

“Las enfermeras y los médicos están haciendo una labor impresionante”

¿No trabajan enfermeros, ni médicas?

Utilizar un sistema de comunicación (lenguaje, imágenes, iconos, gestos, modos de expresión, canales de comunicación...) que visibilice a las mujeres, que no sea sexista, ni misógino, ni discriminatorio, que hulla de estereotipos y sesgos, se puede convertir en una herramienta muy potente en este proceso de erradicación de desigualdades, porque:

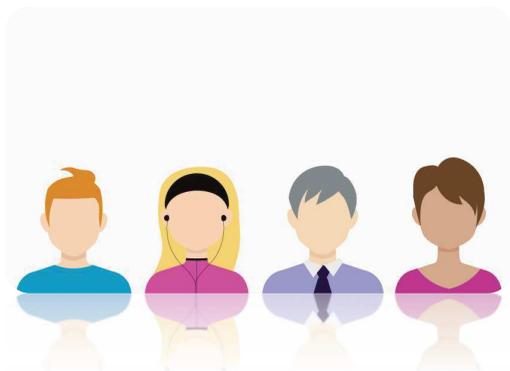
-Visibiliza a las mujeres: las ubica en su lugar y pone en valor su participación en la organización.

-Sensibiliza a la plantilla hacia un respeto por todas las personas, promoviendo valores de igualdad.

-Presenta una imagen de la empresa comprometida con la igualdad de trato y oportunidades.

-Promueve cambios en igualdad desde la empresa hacia el exterior.

-Contribuye al cambio de mentalidad en todos los órdenes, estableciendo escenarios de respeto e igualdad.



Los objetivos, por tanto, son que **el lenguaje represente más igualitariamente la realidad y promover una reflexión sobre lo que decimos y cómo lo decimos**, de modo que se generen cambios en las perspectivas de las personas, que a su vez, tendrán consecuencias positivas en las acciones humanas, lo que podría denominarse reforma social de género, y también consecuencias en la construcción de nuestra visión sobre la realidad hacia una sociedad más igualitaria.



La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se refiere en diferentes artículos a la necesidad de utilizar un lenguaje no sexista, dándole gran importancia como elemento fundamental para contribuir a alcanzar esa igualdad tan necesaria entre mujeres y hombres.

No es un hecho aislado, que la Ley de Igualdad recoja esta necesidad, sino que desde hace mucho tiempo se viene reclamando, tal y como se recoge en las siguientes referencias normativas que se extraen del Boletín nº 54 "Igualdad en la Empresa", dedicado a "La comunicación incluyente y no sexista en las empresas":



DE LA UNIÓN EUROPEA

- **Recomendación CM/Rec(2007)17 del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre las normas y los mecanismos de igualdad entre mujeres y hombres.**

El Comité de Ministros entiende que “la utilización de un lenguaje que refleje y trate con el mismo valor y la misma dignidad la presencia, la situación y el papel de mujeres y hombres en la sociedad es simultáneamente un aspecto esencial de la igualdad entre mujeres y hombres y un medio de conseguir una igualdad material.

- **Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo, 13 de febrero de 2008.**

Considera que “el lenguaje influye poderosamente en las actitudes, el comportamiento y las percepciones. El Parlamento como institución respalda plenamente el principio de igualdad de género, y el lenguaje que utiliza debe reflejar este hecho. Para este fin, es importante establecer orientaciones que aseguren en la medida de lo posible que el lenguaje no sexista en la norma”.

- **Recomendación CM/Rec(2019)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo.**

En esta Recomendación se recuerda que el lenguaje y la comunicación son componentes esenciales de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y “no deben consagrar la hegemonía del modelo masculino”. La comunicación no estereotipada es una buena forma de educar, sensibilizar y prevenir comportamientos sexistas. Dicha comunicación incluye la eliminación de expresiones sexistas, el uso del femenino y el masculino o formas de género neutro para cargos, el uso del femenino y el masculino o las formas de género neutro al dirigirse a un grupo, la diversificación de la representación de mujeres y hombres, y la garantía de la igualdad entre ambos en las representaciones visuales o de cualquier otro tipo.

Se invita a los Gobiernos a adoptar las siguientes medidas:

1ª Reforzar y aplicar las recomendaciones existentes del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados miembros.

2ª Realizar una revisión sistemática de todas sus leyes, reglamentos, políticas, etc., para detectar el lenguaje sexista y el recurso a asunciones y estereotipos basados en el género, con el fin de sustituirlos por terminología con perspectiva de género.

DE ESPAÑA

- La **Constitución Española** reconoce la igualdad ante la ley “sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.
- La **Orden de 22 de marzo de 1995** por la que se adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan.
- La **Ley 29/2005, de 29 de diciembre de Publicidad y Comunicación Institucional**, señala la igualdad entre hombres y mujeres como requisito en las campañas institucionales de comunicación y publicidad.
- La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres** aboga por «la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales». Además, en el artículo 28, se fomenta la incorporación de las mujeres a la Sociedad de la Información y al uso de un lenguaje no sexista del contenido y el lenguaje de los proyectos que se lleven a cabo.



GLOSARIO DE TÉRMINOS



No es objeto de este texto que se recoge a continuación ser un diccionario feminista, pero sí recoger diferentes términos que pueden servir para ayudar a entender y definir situaciones o hechos que ocurren en el día a día y a posicionarnos frente a discriminaciones sexistas, violencia de género. Se recogen a continuación una serie de conceptos que se han extraído de diferentes textos especializados y se indica la referencia para su consulta completa.

Androcentrismo

Visión del mundo y de las cosas, desde el punto de vista teórico y del conocimiento, en la que los hombres son el centro y la medida de todas ellas, ocultando y haciendo invisible todo lo demás, entre ellas las aportaciones y contribuciones de las mujeres a la sociedad. Una visión androcéntrica presupone que la experiencia masculina sería “la universal”, la principal, la referencia o representación de la humanidad, obviando la experiencia femenina. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).

Barreras invisibles

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden que impiden la capacitación de la mujer en los procesos de toma de decisiones para la plena participación en la sociedad. (Estudios de la Mujer. Blog de Anarella Vélez).

Brechas de género

En la mayoría de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido a la diferencia en la valoración de lo que supone “masculino”. Esos diferenciales en el acceso, participación, acceso y control de recursos, servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo se conocen como brechas de género. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos. (Estudios de la Mujer. Blog de Anarella Vélez).

Coeducación

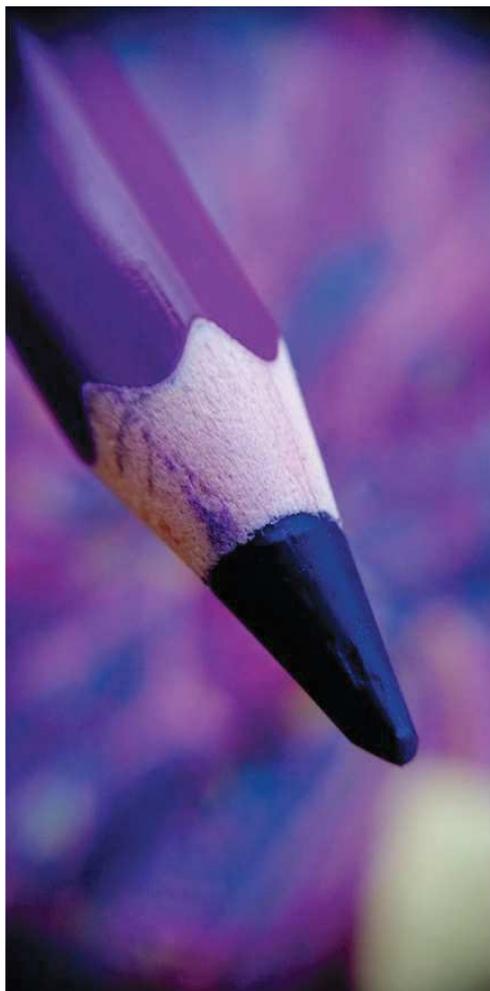
Educación de niñas y niños al margen del género masculino o femenino es decir, acción de educarles partiendo del hecho de su diferencia de sexo, pero sin tener en cuenta los papeles que se les exige cumplir desde una sociedad sexista. (Dialnet. Palabras para la Igualdad de Género en la Educación. María José Pérez Francés).

Conciencia de género

Capacidad que permite saber y experimentar que los hombres y las mujeres tenemos diferencias biológicas, necesidades y expectativas diferentes y un proceso de socialización que diferencia nuestros roles tanto a nivel privado como público. (Dialnet. Palabras para la Igualdad de Género en la Educación. María José Pérez Francés).

Cuota de Participación

Reserva de una determinada cantidad o espacio de participación con el objetivo de que diferentes colectivos puedan compartir actividades sociales, políticas y económicas. Acción Positiva que implica el establecimiento de determinados porcentajes de



presencia de las mujeres con respecto a los hombres con el fin de paliar la escasa comparecencia de las mismas en alguna actividad concreta. (Palabras para la Igualdad. Biblioteca Básica Vecinal).



Discriminación en materia de empleo y ocupación

La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. (Estudios de la Mujer. Blog de Anarella Vélez)

Discriminación directa por razón de sexo

Situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1. Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Discriminación indirecta por razón de sexo

Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. (Art. 6.2. Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Empoderamiento

Conceder poder a un colectivo desfavorecido socioeconómicamente para que, mediante su autogestión, mejore sus condiciones de vida. Referido a las mujeres, da valor a su labor y potencia su papel social. (Dialnet. Palabras para la Igualdad de Género en la Educación. María José Pérez Francés).

Identidad de género

La identidad de género se entiende como la concepción individual de género que tiene una persona de sí misma y que no tiene por qué depender necesariamente del género que le fue asignado al nacer. Se entiende como la manera en la que una persona se expresa en la presentación externa y el aspecto, a través del comportamiento u otras marcas externas. (Estudios de la Mujer. Blog de Anarella Vélez).

Mainstreaming o transversalidad de género

Una “política de mainstreaming” significa que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de la mujer. (Guía Europa perspectiva de género. Carrefour Europeo).

Micromachismos

Son una práctica de dominación y violencia masculina en la vida cotidiana. Se trata de comportamientos de control y dominio, naturalizados, legitimados e invisibilizados, que se ejecutan impunemente con conciencia o sin ella. Se trata de microabusos y microviolencias que procuran que el varón mantenga su privilegiada posición de género. Son la base del resto de las formas de violencia contra las mujeres: maltrato físico, psicológico, emocional, sexual...”

Los micromachismos son machismos, más sutiles, pero también son violencia contra las mujeres, que tienen su fundamento en las relaciones de poder propias del sistema patriarcal”. (Página Abierta. Paloma Uría).

Perspectiva de Género

Mirada que tiene en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres en las acciones, actividades y situaciones. (Dialnet. Palabras para la Igualdad de Género en la Educación. María José Pérez Francés).

Roles de género

Papel que se adjudica a hombres o mujeres de manera diferenciada y contruidos sobre ideas culturales, religiosas o políticas; limitan en muchos casos las actitudes, comportamientos o valores de ambos. (Dialnet. Palabras para la Igualdad de Género en la Educación. María José Pérez Francés).



Sexismo

Actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto de una persona por motivos de su sexo o identidad sexual. Tanto los hombres como las mujeres pueden hacer uso de comportamientos sexistas. (Estudios de la Mujer. Blog de Anarella Vélez).



Segregación horizontal

Concentración del número de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que conocemos por “trabajos típicamente femeninos” (secretarias, enfermeras, maestras..., etc.) y “trabajos típicamente masculinos” (mecánicos, conductores..., etc.). (Estudios de la Mujer. Blog de Anarella Vélez).

Segregación Vertical

Concentración de mujeres u de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical cuando a mismo nivel de formación y experiencia laboral se opta por la candidatura masculina para los puestos de jefatura y dirección. (Estudios de la Mujer. Blog de Anarella Vélez).

Suelo pegajoso

Cuando las posibilidades de ascenso de la mujer se ven disminuidas por el hecho de que al tener que hacerse cargo de sus familias, no pueden aumentar su formación con cursos fuera del horario laboral, tienen más dificultades para asistir a reuniones o comidas de empresa, etc.

Este efecto de suelo pegajoso tiene una relación directa con la sobrecarga que sufren las mujeres con la doble jornada y la falta de conciliación por parte de los varones, y hace que las mujeres en vez de progresar en su carrera profesional, abandonen sus puestos de trabajo o reduzcan sus jornadas.

El suelo pegajoso también conforma todas aquellas profesiones feminizadas y que por ello pierden valor y disminuye también su salario. La división sexual del trabajo no sólo reparte puestos entre las personas en función de su sexo, sino que valora los puestos de forma desigual, minusvalorando de forma sistemática aquellos asociados a las mujeres. (Género y Economía. Entre el techo de cristal y el suelo pegajoso).

Techo de cristal

La expresión, acuñada por primera vez por Marilyn Loden en 1978, se refiere a los obstáculos, algunas veces invisibles, que muchas mujeres enfrentan cuando buscan ascender en sus carreras profesionales.



LENGUAJE NO SEXISTA



“**Género**” es un término, procedente del mundo anglosajón, que expresa una construcción social y cultural estrechamente relacionada con el sexo biológico, pero no es idéntica a él.

A nivel gramatical, con la clasificación de los sustantivos según su género en “**masculino**” y “**femenino**” se produce una “**asimetría funcional**”. Es decir, se atribuye al género masculino la función de designar a uno de los sexos de modo específico y, también a los dos sexos de modo genérico. Y al género femenino se le atribuye la designación específica de un sexo.

ASIMETRÍA FUNCIONAL

Masculino genérico: designa a ambos sexos.

“Los ingenieros han redactado el informe”.

Nos encontramos que en la empresa hay ingenieros e ingenieras, pero al utilizar el masculino genérico como forma habitual de comunicación en esta empresa, no nombramos a las mujeres, y por tanto las invisibilizamos.

Masculino: designa específicamente un sexo.

“Los ingenieros han redactado el informe”.

Si se utiliza el masculino como denominación específica, estaría claro que el informe solo se ha elaborado por los ingenieros de la empresa.

Femenino: designa específicamente un sexo.

“Las ingenieras han redactado el informe”.

Y en este caso, nunca va a hacer duda de que el informe solo se ha hecho por parte de las ingenieras de la empresa.

De aquí, la importancia de abordar el lenguaje no sexista e inclusivo, un lenguaje que visibilice a las mujeres, que las nombre a través de lo que son y de lo que hacen.

Cabe señalar lo que dice el “Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas” en su apartado 2. “Interpretaciones de la expresión lenguaje inclusivo” que entre otras cuestiones, recoge las siguientes:

“... lenguaje inclusivo aquel en el que las referencias expresas a las mujeres se llevan a cabo únicamente a través de palabras de género femenino, como sucede en los grupos nominales coordinados con sustantivos de uno y otro género. Desde este punto de vista, sería inclusiva la expresión “los españoles y las españolas”, y no lo sería, en cambio, la expresión “los españoles” (...). También se considera “inclusiva”, en esta misma interpretación del término, la estrategia de emplear sustantivos colectivos de persona, sean femeninos (la población española), sean masculinos (el pueblo español), así como la de usar términos nominales que abarquen en su designación a los dos sexos (como en toda persona española, en lugar de todo español)”.



Pero además, es importante recordar que el lenguaje o la comunicación sexista, además de invisibilizar a las mujeres, las discrimina, las desprecia, las subordina, o incluso las ridiculiza.

En relación a esto, la RAE, incluye la definición de discurso sexista:

*“Existe **sexismo de discurso** en los enunciados cargados de ideología discriminatoria. Son muy frecuentes y aparecen en todos los ámbitos de la comunicación, tanto orales como escritos (...). Hay sexismo de discurso en las palabras del empleado veterano*

que se dirige a su nueva compañera de trabajo con mensajes del tipo: “Mira, esto es un teclado”, “Para ser rubia, no lo has hecho tan mal”, “Se te va a pasar el arroz”, “Con ese cuerpazo, pronto ascenderás”.... Hallamos sexismo en la conversación diaria, en la desconsideración hacia opiniones vertidas por las mujeres, etc. Existe sexismo de discurso en las exclusiones de clase: Los ingleses asisten con sus mujeres a las carreras de caballos; Los militares saludaron a la tribuna donde se hallaban sus novias y esposas. El sexismo ideológico se halla incrustado cientos de refranes y expresiones fijadas, que se reactivan en el discurso cuando un hablante las utiliza: “Mujer casada, la pierna quebrada y en casa”; “De la mala mujer no te guíes, y de la buena no te fíes”; “Cojera de perro y lágrimas de mujer, no son de creer”; “Al hombre de más saber, la mujer lo echa a perder”; “Inteligente como papá, bonita como mamá”, “Si una mujer dice ‘No’, quiere decir ‘Quizás’”, etc”.

Los estereotipos son en gran medida culpables de este uso del lenguaje y se podrán erradicar por medio de la educación.

¿QUÉ ES EL LENGUAJE NO SEXISTA?

La finalidad del lenguaje no sexista es evitar opciones léxicas que puedan interpretarse como sesgadas, discriminatorias o degradantes al implicar que uno de los sexos es superior al otro, ya que en la mayoría de los contextos el sexo de las personas es, o debe ser, irrelevante.



Son muchas las guías que existen al respecto de lenguaje y la comunicación no sexista, inclusiva, incluyente..., y todas coinciden, entre otros aspectos, en la necesidad del uso del femenino para los sustantivos que designan profesiones, cargos u oficios y en evitar el masculino como referencia genérica de hombres y mujeres.

En el siguiente capítulo se incluyen una serie de recomendaciones y propuestas para ayudar en el uso del lenguaje no sexista en el ámbito laboral.

RECOMENDACIONES PARA LA APLICACIÓN PRÁCTICA DE UN LENGUAJE NO SEXISTA



Señora maestra, ¿cómo se forma el femenino?

-Partiendo del masculino, la "o" final se sustituye por una "a".

-Señora maestra, ¿y el masculino cómo se forma?

-El masculino no se forma, existe.

Anécdota recogida por E. de la Peña Palacios 2007.

Para hacer uso no sexista del lenguaje no hay fórmulas únicas, pero es importante darse cuenta de qué sesgos tiene nuestro pensamiento y cómo los expresamos a la hora de comunicarnos.

En términos generales se puede indicar:

1. Evitar el uso de masculino genérico, usando diferentes fórmulas y herramientas gramaticales.
2. Recurrir a los desdoblamientos y soluciones a problemas de estilo.
3. Trato simétrico con las fórmulas de tratamiento.
4. Nombrar de forma adecuada los oficios, las profesiones y los cargos de responsabilidad.

Seguidamente se realiza un listado de los problemas más habituales y las posibles soluciones que se pueden aplicar, para facilitar la incorporación a la comunicación diaria en la empresa y en la negociación colectiva:

1. EVITAR EL USO DE MASCULINO GENÉRICO, USANDO DIFERENTES FÓRMULAS Y HERRAMIENTAS GRAMATICALES.

a) Utilización de sustantivos genéricos o colectivos.

Los sustantivos genéricos son términos que, independientemente de su género gramatical (masculino o femenino), se refieren a hombres y a mujeres.

- Términos genéricos: *persona, víctima.*
- Términos colectivos: *la plantilla, el funcionariado, la familia.*

b) Utilización de perífrasis.

Las perífrasis son construcciones lingüísticas que expresan una a través de una frase que intenta eludir directamente el asunto del discurso.

Los aragoneses ---> La población aragonesa

Los interesados ---> Las personas interesadas

Los discapacitados ---> Las personas con una discapacidad

Los/las administrativos/as ---> El personal administrativo

c) Omisión de referencias directas al sujeto.

En ocasiones, la redacción de las frases permite eliminar la referencia al sexo de la persona implicada sin que ello afecte al mensaje, es decir, sin que provoque ambigüedad. Esta solución adopta varias posibilidades:

- Utilización de la forma impersonal “se”.
- Utilización de infinitivos y gerundios.

Los beneficiarios de las ayudas... ---> Se beneficiarán de las ayudas...

*Los operarios deben mantener el orden y la limpieza de su puesto de trabajo
---> Se mantendrá el orden y la limpieza del puesto de trabajo*

*Los solicitantes de la plaza tendrán que presentar su CV
---> Será necesario presentar el CV para solicitar la plaza.*

*Los jefes mantendrán reuniones periódicas para cohesionar los equipos de trabajo
---> Manteniendo reuniones periódicas se cohesionará los equipos de trabajo*

d) Omisión o sustitución de pronombres o artículos.

Existen construcciones lingüísticas en las que la marca de género se agrega a través del artículo o el pronombre. Muchos de esos términos, si no incorporan dicho determinante, carecen de marca de género. Así, cuando sea posible, se puede omitir

dicho determinante. Las posibilidades son varias:

- Omitir el artículo.
- Usar un pronombre: quien.
- Sustituir por un determinante sin marca de género: cada, cualquier.

Los mandos intermedios de la empresa tendrán... ---> Mandos intermedios de la empresa tendrán...

Los titulares de este puesto mantendrán... ---> Titulares de este puesto mantendrán...

Los becarios pueden... ---> Quienes reciban la beca pueden...

Los aspirantes a dichos puestos... ---> Cada / cualquier aspirante a dichos puesto...

e) Utilización de construcciones metonímicas.

La metonimia consiste en designar en sentido figurado una cosa con el nombre de otra relacionada. Supone la reformulación de las frases, aludiendo al cargo, profesión, oficio, titulación, etc., y no a la persona que lo ostenta. Se utilizan términos abstractos.

- *Los directores -> Dirección*
- *Los asesores-> Asesoría*
- *Los gerentes -> Gerencia*
- *Los coordinadores-> Coordinación*
- *Los presidentes -> Presidencia*
- *Los conserjes-> Conserjería*
- *Los secretarios-> Secretaría*
- *Los administrativos-> Administración*

f) Utilización de aposiciones explicativas.

Las aposiciones explicativas son fórmulas lingüísticas que permiten aclarar el significado de la palabra a la que se refiere, eliminando cualquier posible ambigüedad en caso de que este fuera un masculino genérico.

- *Se abre el plazo para que se presenten a esta plaza jóvenes, tanto hombres como mujeres.*
- *Representantes sindicales, hombres y mujeres, firmaron el convenio.*
- *Se contratará personal de limpieza, hombres y mujeres.*



Podemos resumir todo esto en el siguiente cuadro:

En lugar de...	podemos utilizar...	y decir...
Los trabajadores	Genéricos o colectivos	La plantilla / El personal / Las personas
Los empleados		La plantilla / El personal / Las personas
Los profesores		El profesorado
Los funcionarios		El funcionariado
Los jefes		La jefatura
Los directores		La dirección
Los interesados		Perífrasis
Los profesores/ Los maestros	El personal docente	
Serán beneficiarios de este derecho...	Utilizar estructuras impersonales con el pronombre "se"	Se beneficiarán de este derecho
Los solicitantes de la plaza presentarán su CV	Utilizar infinitivos y gerundios	Será necesario presentar el CV para solicitar la plaza
Los aspirantes a promocionar en la empresa	Omisión del artículo o determinante	Aspirantes a promocionar en la empresa
Los jefes/ los gerentes/ los directores	Utilizar el pronombre "quien"	Quienes tienen responsabilidad en la toma de decisiones/ Quienes toman decisiones
Los aspirantes	Sustituir el artículo o determinante por otro sin marca de género: cada, cualquier	Cada aspirante
Los becarios		Cualquier becario
Los coordinadores	Construcciones metonímicas	La coordinación
Los directores de la empresa		La dirección de la empresa
Todos los trabajadores pueden solicitar las ayudas	Aposiciones explicativas	Todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres, pueden solicitar las ayudas
Los representantes sindicales firmaron el convenio		Representantes sindicales, hombres y mujeres, firmaron el convenio

2. RECURRIR A DESDOBLAMIENTOS Y SOLUCIONES A PROBLEMAS DE ESTILO.

a) Desdoblamiento.

Otra opción para evitar el masculino genérico consiste en desdoblar el término. Para ello es importante conocer la feminización de los términos:

- Terminados en or: ora/ terminados en ero: era / terminados en ario: aria.

- *Trabajador/trabajadora*
- *Carpintero/carpintera*
- *Operario/operaria*

– Hay excepciones con las terminaciones en –ente, y es necesario usar el determinante como morfema de género.

- *Presidente/presidenta*
- *El aspirante/la aspirante*

Es recomendable evitar el uso abusivo y continuado del desdoblamiento en un mismo texto, discurso, conversación, aunque en determinados contextos, es aconsejable su uso, resaltando así que el mensaje va dirigido tanto a mujeres como a hombres, por ejemplo en convocatorias y ofertas de empleo, o cuando se quiere poner en valor o visibilizar a las mujeres en situaciones masculinizadas.

Es conveniente, en estos casos, alternar el orden de presentación para no dar continuamente prioridad al masculino sobre el femenino.

- *Las trabajadoras y los trabajadores de esta empresa....*
- *Las empresarias y los empresarios han recibido las ayudas solicitadas.*
- *Los funcionarios y las funcionarias mantendrán un horario...*

b) La barra inclinada (/)

No se recomienda la utilización del signo de la barra para designar masculinos y femeninos. Si no queda más remedio, su uso se debe restringir a documentos administrativos, impresos y formularios electrónicos. Se escribe separando con la barra la forma masculina y la femenina. Cabe señalar que dificulta la lectura de los textos, errores en la concordancia gramatical o provocar rechazo estilístico.

- *Trabajadores/as*
- *Técnicos/as*
- *Jefes/as*

c) La arroba: @

No se recomienda la utilización del signo de la arroba para designar masculinos y femeninos. De forma similar al signo de la barra, parece que soluciona el problema en el lenguaje escrito, pero no en el oral, dado que no puede leerse. Si bien, dado que existen otros recursos, no es conveniente su uso.

- *Operari@s*
- *Técnic@s*
- *Trabajador@s*

3. TRATO SIMÉTRICO CON LAS FÓRMULAS DE TRATAMIENTO.

La designación asimétrica de mujeres y hombres en el mismo contexto, sitúa a las personas en categorías diferentes, y es debido a la tradicional vinculación de las mujeres al ámbito privado y doméstico. En documentos formales, comunicados de empresa, escritos, solicitudes, formularios..., es frecuente encontrarse este tipo de expresiones. Evitarlo supondrá promover la igualdad.

Lo más aconsejable es el trato simétrico a ambos sexos utilizando D./D^a, Sr./Sra. o incluso evitar estas denominaciones o fórmulas de tratamiento, haciendo referencia directa al nombre y apellidos.

- *María López y Sr. García* --> *La Sra. López y el Sr. García*
- *D. María López y D. Juan García*
- *María López y Juan García*

En el caso de documentos oficiales, formularios o escritos en los que el tratamiento sea exclusivamente masculino y se utilice términos como: **el usuario, el solicitante, el interesado, los representantes...**, se recomienda sustituir dichos términos por: **“nombre y apellidos”, “firmado”, “persona encargada”, “responsable”....**

4. NOMBRAR DE FORMA ADECUADA LOS OFICIOS, LAS PROFESIONES Y LOS CARGOS DE RESPONSABILIDAD.

La incorporación progresiva de las mujeres al mercado laboral y a todo tipo de trabajos exige el uso de las denominaciones en femenino de los oficios y profesiones. A este respecto la Orden de 22 de marzo de 1995 del Ministerio de Educación insta a reflejar en los títulos académicos oficiales el sexo de quienes los obtienen.

Como norma general se deberían seguir los siguientes criterios: Utilizar el género femenino cuando un cargo, una profesión o una actividad estén desempeñados por una mujer, siempre que sea posible siguiendo los mecanismos morfológicos para su formación y empleo. En aquellos casos en los que no sea indicado formar directamente el femenino o se estén refiriendo a mujeres y hombres se debe emplear los recursos mencionados con anterioridad: desdoblamientos, utilizar barras, palabras genéricas o indeterminadas.

- *Administrador* --> *Administradora o Administración o Personal de Administración*
- *Conserje* ---> *El/la conserje o Personal de conserjería*
- *Jefe de personal* ---> *Jefatura de personal*
- *Presidente* ---> *Presidenta*
- *Ingeniero* --> *Ingeniera*

BIBLIOGRAFÍA

<https://www.euliallledo.cat/es/videos-y-audios/>

<https://www.pilarlopezdiez.eu/pdf/UtilizacionNoSexistalmagen.pdf>

<https://estudiosdelamujer.wordpress.com/>

VALCÁRCEL, Amelia (2012): «La gramática no es la vida», El País,
<https://elpais.com/elpais/2018/07/31/opinion/1533052838_433227.html>

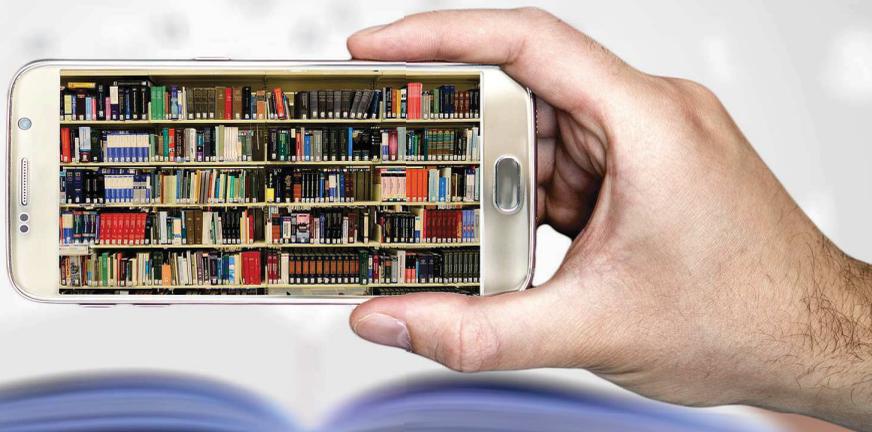
FUNDÉU: Lenguaje inclusivo: una breve guía de todo lo que está pasando,
<<https://www.fundeu.es/lenguaje-inclusivo/>>

100 palabras para la igualdad. Glosario de Términos:
<http://www.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/100-palabras-para-la-igualdad..pdf>

Las profesiones de la A a la Z. Instituto de la Mujer.

Lenguaje no sexista. UGT Madrid.

Guía de Lenguaje para el ámbito de la Empresa y el Empleo. EMAKUNDE. Instituto Vasco de la Mujer.



PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

UGT ARAGÓN

C/Costa, 1, 3ª planta.

50001 Zaragoza

Tel. 976 700 113

E-mail: igualdad@aragon.ugt.org