

GUÍA de BUENAS PRÁCTICAS

para el uso de un

LENGUAJE NO SEXISTA

en la NEGOCIACIÓN COLECTIVA



**secretaría confederal
de la mujer**



Subvencionado por:





GUÍA de BUENAS PRÁCTICAS para el uso de un LENGUAJE NO SEXISTA en la NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Pág. 5



Presentación

Introducción

Pág. 7



Lenguaje e igualdad de género: aclarando algunas cuestiones

- 1.1 El sexo no es el género..... *pág. 13*
- 1.2 Androcentrismo: invisibilidad y exclusión de las mujeres *pág. 15*
- 1.3 Sexismo lingüístico *pág. 17*
- 1.4 Qué se suele decir para desactivar el uso del lenguaje no sexista *pág. 19*

Págs. 25 a 50



Nombrar en femenino y en masculino en el ámbito laboral

- 2.1 La importancia de utilizar un lenguaje igualitario en la Negociación Colectiva *pág. 26*
- 2.2 Alternativas para un uso igualitario del lenguaje *pág. 35*
- 2.3 Los oficios, profesiones y categorías, en femenino y en masculino *pág. 44*

Págs. 51 a 53



Decálogo para la utilización de un lenguaje no sexista en la Negociación Colectiva

Págs. 55 a 65



Glosario de términos y resumen de alternativas para un uso no sexista del lenguaje en la Negociación Colectiva

Bibliografía

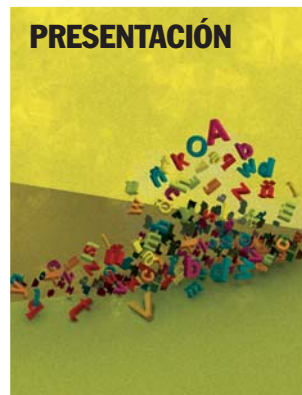
Anexos

Avanzar hacia la plena igualdad de género en el medio laboral requiere cambios, modificaciones y ajustes en ámbitos diversos, para contribuir al necesario cambio de mentalidades: legislación, educación, medios de comunicación, lenguaje...

En el contexto legislativo actual, tras la aprobación de la Ley Orgánica de Igualdad, se faculta extraordinariamente al ámbito de la negociación colectiva como el idóneo para luchar contra las discriminaciones de oportunidades y trato entre mujeres y hombres que pueden producirse en el escenario laboral. Tenemos presente que el lenguaje no es neutral ni secundario en ningún caso, tampoco en este ámbito; el utilizado para redactar el convenio colectivo es susceptible también de generar discriminación de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

En las alternativas que se proponen para un uso no sexista del lenguaje, todas permitidas por la estructura y las leyes de funcionamiento del castellano, hay algunas más afianzadas y asumidas ya por una mayoría de hablantes, mientras en otros casos se oscila entre diversas variantes, en espera de ver qué solución lingüística se impone. Sin duda, la opción elegida será la que visibilice más nítidamente la diferenciación de hombres y mujeres, por ser una exigencia de la comunicación y de la representación en nuestro tiempo.

Con esta Guía buscamos favorecer el uso de términos y elementos libres de sexismo, superando el lenguaje tradicional que invisibiliza y discrimina a las mujeres. Es preferible el esfuerzo consciente por buscar una opción libre de sexismo, mientras sea lingüísticamente aceptable, que quedarse en el terreno de lo tradicionalmente aceptado, pero de efecto discriminatorio, con hábitos que masculinizan el lenguaje y en consecuencia la representación escrita de la vida y la realidad, lo que expulsa a las mujeres del universo simbólico.



PRESENTACIÓN

Esta Guía, elaborada por la Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO., responde a la necesidad de eliminar el lenguaje discriminatorio que permanece en los convenios colectivos. Sale a la luz con el objetivo de ser un instrumento práctico y útil para lograr que la igualdad de género impregne el lenguaje, en correspondencia con los contenidos de los convenios colectivos, con la finalidad de que sirva para lograr una realidad laboral libre de sexismo y discriminación hacia las mujeres.

Carmen Bravo Sueskun
Secretaria Confederal
de la Mujer de CC.OO

Madrid, diciembre 2007

Edita: Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.
Elabora: Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.
Ilustraciones: Maravillas Delgado
Maquetación: Carmen de Hijos
Imprime: Paralelo Edición

Depósito legal:

Al lenguaje de la negociación colectiva todavía no ha llegado la plena igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres. Si persiste una desigualdad en el lenguaje del convenio, si el lenguaje no es neutral porque no representa de manera igualitaria a mujeres y hombres, esto puede tener efectos perjudiciales sobre las condiciones laborales de mujeres y hombres.

La cuestión del lenguaje no es secundaria en el proceso de la negociación colectiva. Como saben bien quienes intervienen en ella, incorporar o no una cláusula, o una palabra en una cláusula, puede modificar sustancialmente el resultado.

El tipo de lenguaje que usamos no es inocente. El lenguaje “ordena” simbólicamente el mundo. Puede, pues, “ordenar” la jerarquía entre los sexos, reproduciendo acriticamente el sistema de sexo-género, lo que quiere decir en otras palabras que con nuestra forma de hablar o de escribir estamos contribuyendo, sin saberlo y sin que probablemente sea nuestra intención, a mantener diversas formas de discriminación hacia las mujeres.

Si utilizamos un lenguaje que oculta a las mujeres favorecemos su subordinación social. Si usamos un lenguaje que toma como norma y medida de lo humano al hombre, a lo masculino, sin cuestionar que una de las dos partes de la especie humana pueda representar al todo mientras la otra parte queda excluida, ayudamos a que persista en el imaginario colectivo la percepción de que las mujeres son subsidiarias, secundarias, prescindibles.

Como hablantes también nos posicionamos con el uso que hacemos del lenguaje. ¿Estamos a favor de la igualdad, a favor del avance social, a favor de los derechos? ¿O creemos que podemos ser progresistas en lo social e inmovilistas y conservadores en el lenguaje?

INTRODUCCIÓN



Es conocido que el lenguaje determina la visión del mundo que posee una colectividad y, por tanto, estructura nuestra percepción de la realidad. Se suele decir que lo que no se nombra no existe (socialmente), porque (socialmente) es irrelevante. Podemos añadir que lo que no se nombra en el convenio puede ser considerado irrelevante para las relaciones laborales.

Eva Antón Fernández
Técnica de la Secretaría
Confederal de la Mujer
de CC.OO

LENGUAJE E IGUALDAD DE GÉNERO: aclarando algunas cuestiones



Desde hace más de veinte años, diversos organismos e instituciones han puesto de relieve la necesidad de adaptar el lenguaje al principio de igualdad entre mujeres y hombres y la urgencia de desterrar los usos sexistas o androcéntricos que aún perviven.

Se han introducido recomendaciones, objetivos y actuaciones específicas, relativas al uso de un lenguaje no sexista, que se han concretado en una abundante producción de Guías y Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje¹.

En 1987 la UNESCO aprobó *“evitar, en la medida de lo posible, el empleo de términos que se refieren explícita o implícitamente a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas a favor de la mujer”*. En 1989 aprueba la Resolución 109, en la que se recoge la voluntad de continuar *“elaborando directrices sobre el empleo de un vocabulario que se refiera explícitamente a la mujer, y promover su utilización en los Estados miembros”*.

En las *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje* de la UNESCO, publicadas en 1991, se afirma que *“las personas hispanohablantes sienten la terminación –o, y sobre todo la terminación –a, como signos del género masculino y femenino, respectivamente”*, añadiendo que: *“Si... no hay nada en el idioma que se oponga a la feminización de los nombres de carreras, profesiones, cargos y oficios, habrá que convenir en que la resistencia no es de orden lingüístico, sino social”*².

A comienzos de 1990 el Comité de Ministros del Consejo de Europa aprobó una Resolución recomendando la eliminación del sexismo en el lenguaje, mediante la adopción de las siguientes medidas:

1. Promover la utilización, en la medida de lo posible, de un lenguaje no sexista que tenga en cuenta la presencia, la situación y el papel de la mujer en la sociedad, tal como ocurre con los hombres en la práctica lingüística actual;
2. Hacer que la terminología empleada en los textos jurídicos, la administración pública y la educación esté en armonía con el principio de igualdad de sexos;
3. Fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de comunicación³.

1 Ver Bibliografía.
2 Ver Bibliografía.

Diez años después, la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades de la Unión Europea propone, para su integración en la estrategia de comunicación e información de la UE, que en las campañas de información y comunicación se utilice un lenguaje no discriminatorio, que se tenga en cuenta la presencia, la situación y el papel de las mujeres en la sociedad en igualdad de condiciones con los hombres, tal como se requiere para los textos jurídicos y el lenguaje de la administración pública.

Entre las actuaciones administrativas españolas, destaca la Orden Ministerial de 22 de marzo de 1995 (BOE nº 74, de 28 de marzo)³, por la que se estableció la adecuación en la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los soliciten⁴, en base a *“la importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes... Asimismo, la preocupación por evitar discriminaciones por razón de sexo y de representar adecuadamente a las mujeres, ha llevado a sectores significativos de la sociedad española y a las autoridades educativas a la idea de que, en coherencia con la política de propiciar un uso adecuado del lenguaje, se adopten las medidas necesarias a fin de que los títulos académicos oficiales se adecuen en su expresión a la naturaleza masculina o femenina de quienes los obtengan”*.

Desde los organismos de igualdad se ha mantenido un interés especial por concienciar sobre esta cuestión, elaborando documentos de apoyo que sirven para difundir las alternativas igualitarias en el lenguaje y fomentando la investigación en esta materia. Todos los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres gubernamentales han tenido presentes actuaciones en esta dirección. Los PIOM autonómicos también suelen incluirlas, especialmente en los ámbitos de las propias administraciones, la educación, los medios de comunicación y, más recientemente, otros, como el laboral o el sanitario.

3 Puede leerse el texto completo en el Anexo.

4 Como ejemplos de tal adecuación se refieren en la citada Orden los siguientes:

1. Títulos previstos en la LOGSE: Graduado o Graduada (en Educación Secundaria); Técnica o Técnico; Técnico Superior o Técnica Superior, etc.
2. Títulos universitarios: Diplomado o Diplomada; Ingeniera Técnica o Ingeniero Técnico; Arquitecto Técnico o Arquitecta Técnica; Graduada Social Diplomada o Graduado Social Diplomado; Ingeniero o Ingeniera, etc.
3. Títulos postgrado: Profesor Especializado o Profesora Especializada; Médica Especialista o Médico Especialista; Farmacéutica Especialista o Farmacéutico Especialista; Enfermero Especialista o Enfermera Especialista.
4. Títulos deportivos: Técnica Deportiva Elemental o Técnico Deportivo Elemental; Técnico Deportivo de Base o Técnica Deportiva de Base; Técnica Deportiva Superior o Técnico Deportivo Superior.

Las leyes autonómicas de igualdad también recogen esta preocupación por erradicar los usos discriminatorios del lenguaje⁵.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se refiere expresamente, en el Título II, como uno de los criterios generales de actuación de los poderes públicos, a la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas (Cap. I, Art. 14.11). Asimismo, en el Título III recoge el objetivo de utilizar un lenguaje no sexista en los medios de comunicación de titularidad pública (Corporación RTVE, Agencia EFE) (Art. 37.b. y 38.b.)⁶.

Estas recomendaciones han ido dirigidas fundamentalmente al lenguaje utilizado en el ámbito público.



Lenguaje e igualdad de género en CC.OO.

CC.OO. se ha configurado como un espacio sindical de mujeres y hombres. Por ello, nuestra organización sindical no puede ni quiere desatender la preocupación por llevar la igualdad de oportunidades y trato al lenguaje que se usa en el medio sindical y su aplicación en la negociación colectiva. Desde hace tiempo, hemos hecho un esfuerzo continuado para utilizar un lenguaje que no discrimine y para difundirlo y extender su práctica a la totalidad de la organización, esfuerzo en el que se inscribe la presente Guía.

La reciente Ley Orgánica de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) hace varias referencias explícitas a la necesidad inaplazable de implantar el lenguaje en distintos contextos sociales.

De manera especial, interesa destacar aquí la modificación del art. 90 del Estatuto de los Trabajadores que incorpora esta Ley Orgánica de Igualdad, estableciendo que la autoridad laboral vigilará y velará porque los convenios colectivos respeten el principio de igualdad y porque no contengan ninguna discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

En muchas ocasiones, a los esfuerzos por dar a conocer y promover las alternativas para un uso no sexista del lenguaje les siguen una oleada de reacciones hostiles que, basándose en el desconocimiento, la confusión y la ridiculización, intentan neutralizar el avance de la igualdad en este ámbito.

En previsión de ello, adelantamos y clarificamos a continuación algunas de las cuestiones que se suelen plantear.

⁵ Ver en las referencias a ello en las leyes autonómicas de igualdad de Navarra, Castilla y León, Galicia y País Vasco.

⁶ Ver referencias en el Anexo.

1.1. El sexo no es el género

Conviene no confundir el sexo con el género, o el concepto de género propio de las ciencias sociales y de las políticas de igualdad, con el género gramatical. Tampoco hay que confundir el androcentrismo o sexismo lingüístico con el cultural o social, aunque es evidente su relación.

Con **sexo** nos referimos a los caracteres sexuales de las personas genéticamente determinados y referidos a aspectos biológicos que les definen e identifican como mujeres o como hombres. La especie humana es dimórfica, por lo que el sexo determina diferencias: caracteres anatómicos y hormonales, etc.

Precisamente, agrandar la diferencia sexual para establecer desigualdades ha sido el mecanismo del que se ha servido el sistema de género.

Por **género**, según el concepto introducido en los años setenta y generalizado desde entonces en las ciencias sociales, entendemos la construcción social que cada cultura elabora en torno al sexo biológico y que establece diferencias entre hombres y mujeres referidas a conductas, comportamientos, roles, funciones y expectativas de vida, que se traducen en desigualdades para las mujeres.

El **género gramatical** es una categoría gramatical que **clasifica los nombres (sustantivos) en masculinos y femeninos** y establece en base a él un sistema de concordancia gramatical.

Para que no queden dudas al respecto, repasemos cómo lo define la **Real Academia de la Lengua**:

“Género gramatical: clase a la que pertenece un nombre sustantivo o un pronombre por el hecho de concertar con él una forma, y generalmente solo una, de la flexión del adjetivo y del pronombre. En las lenguas indoeuropeas estas formas son tres en determinados adjetivos y pronombres: masculina, femenina y neutra”.

“Género femenino: En los nombres y en algunos pronombres, rasgo inherente de las voces que designan personas del sexo femenino, algunos animales hembra y, convencionalmente, seres inanimados.

En algunos adjetivos, determinantes y otras clases de palabras, rasgo gramatical de concordancia con los sustantivos de género femenino”.

“Género masculino: En los nombres y en algunos pronombres, rasgo inherente de las voces que designan personas del sexo masculino, algunos animales macho y, convencionalmente, seres inanimados.

En algunos adjetivos, determinantes y otras clases de palabras, rasgo gramatical de concordancia con los sustantivos de género masculino”.

“Género neutro: En algunas lenguas indoeuropeas, el de los sustantivos no clasificados como masculinos ni femeninos y el de los pronombres que los representan o que designan conjuntos sin noción de persona. En español no existen sustantivos neutros, ni hay formas neutras especiales en la flexión del adjetivo; solo el artículo, el pronombre personal de tercera persona, los demostrativos y algunos otros pronombres tienen formas neutras diferenciadas en singular”.

Tenemos que tener en cuenta que, si bien la tendencia general es a que el sexo de referencia extralingüística concuerde con el género gramatical (por ejemplo: **el fontanero** es un sustantivo en masculino, que hace referencia a un varón, mientras **la fontanera** es un sustantivo en femenino, que hace referencia a una mujer), sin embargo, no siempre es así. Pensemos en sustantivos como **personaje**, **bebé...** con género gramatical en masculino cuando su referencia puede ser indistintamente de hombres o mujeres, o **persona**, **criatura...** con género femenino pero que pueden referirse indistintamente a cualquier sexo. Además, algunas sustantivos tienen formas invariables y sólo se conoce su referencia por el artículo o la concordancia que establecen: **la o el periodista**, **la o el psiquiatra...**

1.2. Androcentrismo: invisibilidad y exclusión de las mujeres

Se entiende por **androcentrismo** la “visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino”. Es, pues, una manera de ver y entender la realidad social, que toma al varón y a lo masculino como referencia universal, como centro y medida de todas las cosas, ocultando y por tanto despreciando el protagonismo, las experiencias y los saberes de las mujeres.

La visión androcéntrica ha sido la única forma de enfocar la realidad hasta hace pocas décadas y aún hoy es la mayoritaria.

Pero, tanto si hablamos del protagonismo o de la experiencia humana como si nos referimos al sostenimiento y desarrollo de las sociedades tenemos que tener en cuenta las aportaciones de mujeres y hombres.

Recordemos que, según hace visible la perspectiva de *género*, en todas las sociedades conocidas las mujeres viven genéricamente en peores condiciones que los hombres. Los intereses, las experiencias y las vivencias de unos y otras no serán equivalentes, en muchos aspectos. De ahí que lo masculino no pueda englobar o absorber a lo femenino. En realidad, lo oculta, lo invisibiliza, es decir, lo excluye.

Al considerar al varón como imagen y representante de lo humano general introducimos una valoración de *género*: el varón y lo masculino, representaría el ser humano universal, completo, el paradigma, el modelo. Esto significa presentar a la mujer y lo femenino como particular, incompleta, imperfecta... es decir, como inferior al hombre.

⁷ DRAE, 22ª edición, 2001. Todas las referencias en el presente texto al Diccionario de la Real Academia de la Lengua lo son a esta edición, la última publicada hasta la fecha.

El **androcentrismo lingüístico** se manifiesta fundamentalmente en el plano léxico (básicamente, a través del uso del masculino como genérico) y en el plano sintáctico (fundamentalmente, cuando el orden de la frase se construye tomando como sujeto principal al hombre o a lo masculino). Veamos algunos ejemplos tomados de convenios colectivos:

El sindicalista es el encargado de representar al trabajador ante el empresario.

Para visitas al médico el trabajador dispondrá de tres horas.

Los trabajadores afectados por el presente convenio...

En la primera sesión se procederá al nombramiento del Presidente y el Secretario.

EFFECTOS DEL ANDROCENTRISMO EN EL LENGUAJE

PRESENTA AL VARÓN Y A LO MASCULINO COMO EL SER HUMANO EN GENERAL, (oculta a las mujeres y a lo femenino)	Establece una perspectiva que EXCLUYE A LAS MUJERES Y A LO FEMENINO
DISTINGUE AL VARÓN Y A LO MASCULINO COMO EL SER HUMANO UNIVERSAL (presupone a las mujeres la consideración de lo particular)	Establece una jerarquía que INFERIORIZA A LAS MUJERES Y A LO FEMENINO

Como puede comprobarse fácilmente y conocen bien quienes ejercen alguna actividad sindical, existe un gran número de convenios colectivos redactados única y exclusivamente en masculino. A través de su lectura es imposible deducir si hay trabajadoras afectadas.

En ocasiones, esta redacción en masculino se altera sólo para dar paso al femenino en aquellas cuestiones que se ha entendido que afectan “sólo” a las trabajadoras, por el rol social adscrito tradicionalmente a las mujeres (medidas de conciliación, por ejemplo), con lo que la confusión se intensifica: si es necesario explicitar la redacción en femenino en tales supuestos, para que las trabajadoras se sientan concernidas y conozcan sus derechos, ¿por qué no en todos los demás aspectos del convenio?

1.3. Sexismo lingüístico

Con el término **sexismo** nos referimos generalmente a la “*discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior al otro*”⁷⁸. Históricamente, el sexo al cual se ha atribuido la inferioridad y, en base a en ello, ha sido discriminado, es el femenino. Esta atribución de inferioridad hacia las mujeres ha revestido la forma en muchas ocasiones de mensajes o tratos ofensivos, denigrantes o vejatorios, que atentan a su dignidad y vulneran sus derechos como personas.

El **sexismo social** se ha manifestado en todos los ámbitos de la vida, incluyendo por supuesto los ámbitos laboral y lingüístico, y continúa haciéndolo de forma preocupante.

Podemos decir que las discriminaciones que sufren aún en la actualidad las mujeres en el ámbito laboral son manifestaciones del sexismo social existente. Entre ellas, podemos recordar la persistencia de discriminación salarial, de dificultades y obstáculos en el acceso al empleo, en la promoción o en la formación, lo que produce la segregación ocupacional de las mujeres (horizontal y vertical), además de manifestaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En otros tiempos, las mujeres tenían vedado el acceso a muchas profesiones y determinados oficios, por lo se podría explicar que éstos sólo se denominasen en masculino. Por ejemplo, cuando tuvieron prohibido el acceso a la educación universitaria no pudieron ejercer las profesiones cualificadas: medicina, arquitectura, abogacía... Recordemos que hasta 1910 no se reguló el acceso de las mujeres a las universidades españolas, y sólo a partir de muy avanzado el siglo XX, a mediados de los ochenta, se ha producido una importante entrada de las mujeres en los niveles universitarios.

A la industria pesada, la minería, etc. tampoco han tenido acceso hasta hace pocas décadas. Fue precisamente en los años setenta y ochenta cuando desde CC.OO. se protagonizó una lucha crucial por defender el derecho de las mujeres a “todos los trabajos”, incluidos los masculinizados, denunciando una normativa que bajo la apariencia de “proteccionista”, prohibía a las mujeres el desempeño de algunos trabajos, como los de las minas. Una sentencia del Tribunal Constitucional en 1993 amparó el derecho de las mujeres a trabajar en el interior de las minas.

Tenemos que saber que incurrimos en **sexismo lingüístico** cuando, como hablantes o como organizaciones, **utilizamos un lenguaje que resulta discriminatorio** por la forma (lo que determina el contenido). Es decir, cuando en un discurso, un texto o un mensaje se emplean estructuras o palabras que ocultan o discriminan a alguno de los sexos.

Si decimos *En la primera reunión de la Comisión Paritaria se procederá a nombrar al Presidente y al Secretario*, incurrimos en sexismo lingüístico, que deriva de la masculinización de la expresión.

ALGUNAS FORMAS DE SEXISMO LINGÜÍSTICO PRESENTES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

- Redacción general en masculino exclusivamente.
- Denominación de las categorías profesionales en masculino exclusivamente (con valor presuntamente genérico).
- Denominación de algunas categorías profesionales en femenino exclusivamente.
- Denominación de las categorías profesionales en masculino, excepto cuando se trata de algunas profesiones con mayor presencia de las mujeres, en las que entonces sí se incluyen las denominaciones en femenino exclusivamente, como veremos en los ejemplos de algunos convenios respecto a las categorías de *limpiadora* o *costurera*.
- Redacción general del convenio en masculino, excepto cuando se trata cuestiones que parecen implicar directamente a las mujeres por el rol social adjudicado en razón de género (medidas sobre conciliación, por ejemplo), cuando en realidad son medidas dirigidas por igual a mujeres y hombres.
- Fórmulas asimétricas al nombrar o establecer categorías. Por ejemplo: usar el masculino para los puestos de más prestigio y el femenino para los que están jerárquicamente por debajo. Además de reflejar la segregación vertical puede inducir a ella: *Presidente y secretaria, Médico y enfermera, Director y profesora, etc.*

1.4. Qué se suele decir para desactivar el uso del lenguaje no sexista

El argumento de la “economía del lenguaje”

Para justificar que no se utilicen alternativas de lenguaje no sexista se suele argumentar que resultan contrarias al principio de economía del lenguaje, según el cual la comunicación humana se rige mediante la utilización del menor número de signos.

Según esta opinión, la acumulación de varios sujetos dobles, del tipo *trabajadores y trabajadoras, hijos e hijas*, etc., es reiterativa y entorpece la comunicación. Ese nivel de redundancia sería contrario a la economía del lenguaje, por lo que resultaría un recurso no operativo y caería rápidamente en desuso. Hay que advertir que desde esta opinión se reducen todas las posibles alternativas de usos no sexistas del lenguaje a una de ellas, los desdoblamientos, cuando son más variadas y, precisamente, en la mayoría de las ocasiones, más sintéticas (genéricos reales, abstractos, sujetos colectivos...).

En nuestra opinión, la diferenciación sexual de los sujetos lingüísticos no es redundancia. Esto lo vemos claramente en la expresión *mujeres y varones*, o también en la expresión *mujeres y hombres*, en la que, para la gran mayoría de hablantes, *hombres* no incluye a *mujeres*.

Como la perspectiva de género nos indica, diversas realidades no son coincidentes en mujeres y hombres, en quienes las medidas y políticas pueden tener un impacto diferenciado debido a los desequilibrios de partida, de oportunidades y de trato que aún subsisten, pese a que la discriminación está prohibida por la ley.

Todavía hoy no hay una presencia igualitaria de mujeres y hombres en el ámbito laboral; en muchas ocasiones, las mujeres afrontan problemáticas específicas que obstaculizan su acceso al empleo, o en la formación, la promoción, la retribución, etc. Tampoco está normalizada una presencia equilibrada de las mujeres en todas las profesiones y oficios, o en todas las categorías laborales (recordemos la segregación horizontal y vertical), por lo que se hace importante comunicar a través del lenguaje escrito que las distintas categorías o puestos de trabajo son opciones laborales para mujeres y hombres, indistintamente.

Por tanto, es social y lingüísticamente pertinente nombrar la diferenciación de sexo, y su correlato en el género gramatical, y no una redundancia. Antes al contrario, **el uso del masculino con valor genérico implica un trato lingüístico discriminatorio**.

Cada intento por avanzar en el uso igualitario de la lengua es, en muchas ocasiones, ridiculizado por articulistas que intentan desprestigiar los usos propuestos y frenar que se impongan como hábitos de hablantes. Así, nos encontramos sus referencias a que, de seguir ese *“insoportable y lerdo uso doble”* habría que decir, por ejemplo:

“Los empleados y empleadas madrileños y madrileñas están descontentos y descontentas por haber sido instados e instadas, y aun obligados y obligadas, a declararse católicos y católicas, o fieles y fieles a otros credos, o bien agnósticos y agnósticas o incluso ateos y ateas”⁹.

Como se ha señalado, el uso del desdoblamiento es sólo una de las posibles alternativas. Como no queremos dejar pasar la ocasión de contrarrestar estos argumentos, proponemos esta otra redacción, que ni ridiculiza ni discrimina:

El personal empleado de Madrid muestra su descontento al considerar que se le obliga a declarar sobre sus creencias religiosas.

¿Y dicen que el lenguaje no sexista es antieconómico?

⁹ Javier Marías, “Narices con poco olfato”, EPS, 17.12.2006.

El argumento de “dar tiempo al tiempo”

Se ha “naturalizado” nombrar el oficio en femenino cuando es antigua esta dedicación laboral de las mujeres y, además, no contraviene los roles tradicionales: así, no hay problemas para utilizar *asistentita, sirvienta, dependienta...* Es más, el uso tradicional en su forma invariante (*asistente, sirvienta, dependiente*) está unido a un referente masculino y a un significado que añade estatus, rango de género (son palpables las diferencias de estatus entre un *asistente* y una *asistentita*, o entre un *gobernante* y una *gobernanta*¹⁰).

Lo mismo ocurre con *maestra* o *enfermera, secretaria*, oficios y profesiones en femenino que no plantean ningún problema. Sin embargo, pensemos en la persistencia de la referencia en masculino a mujeres que ocupan una cátedra o ejercen la medicina o la abogacía, por ejemplo.

En éste, como en otros aspectos del tránsito hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el paso del tiempo es un factor necesario, pero no suficiente. Las resistencias a las que aludíamos con anterioridad lo ponen de manifiesto. Hoy día, las profesiones y los oficios no requieren tener un sexo determinado, sino determinadas aptitudes y capacidades. Cada vez hay más mujeres desempeñando un trabajo en ámbitos antes exclusivos de los hombres. Por tanto, **no hay razón para no nombrar los oficios y profesiones en femenino y en masculino.**

El tiempo también enseña a dejar atrás miedos y reparos. Hace unos años aún levantaban resistencias términos hoy asumidos como *presidenta, clienta, curranta...* No hay razón lingüística, pues, para no utilizar *gerenta* o *vigilanta*.

¹⁰ Según el DRAE:

Gobernante: “Hombre que se mete a gobernar algo”. / **Gobernanta:** “Mujer que en los grandes hoteles tiene a su cargo el servicio de un piso en lo tocante a limpieza de habitaciones, conservación del mobiliario y demás enseres”. “Encargada de la administración de una casa o institución”.

Nuevamente, el DRAE va con retraso de los progresos sociales en materia de igualdad. Recordemos que la denominación para la ocupación es *gobernante/gobernanta*, según se expresa en el Real Decreto 304/1996, de 23 de febrero, por el que se establece el certificado de profesionalidad de la ocupación de *gobernanta/e* de hotel, BOE nº 82, 04.04.1996.

Otra cuestión que sorprende es que en oficios cuya denominación no plantea problemas gramaticales, porque es operativa la terminación mayoritaria (-o en masculino, -a en femenino), persista la denominación masculina, presente incluso en algunas mujeres que prefieren autodenominarse profesionalmente en masculino, por ejemplo: *María Pérez, catedrático, Rosa Sánchez, arquitecto, o Ana Fernández, técnico...* Desde 1995 la legislación¹¹ prevé que se obtengan las titulaciones de oficios y profesiones adaptadas gramaticalmente al sexo de la persona (con carácter retroactivo para quien lo solicite). Que persista esta masculinización aún sin apoyo gramatical es un rasgo indicativo del poder ideológico del sexismo (social y lingüístico)¹².

¿Es una mera cuestión de tiempo? En parte, sí, pero **la comunidad hablante tiene que saber que puede elegir la opción**, y la que se imponga por su eficacia comunicativa, será la que se fije socialmente y la que terminará por incorporar la RAE con su proverbial retraso. Por ello, **es obligación de las Administraciones, instituciones y organizaciones más relevantes dar ejemplo y proporcionar alternativas plausibles**, que, no contraviniendo normas de funcionamiento del idioma, permitan asegurar la eficacia comunicativa y adaptar la realidad lingüística a la realidad social (y no viceversa).

En general, como se ha señalado, la tendencia lingüística predominante es a que se fije la opción que reconoce la diferencia sexual y clasifique por el género gramatical correspondiente, femenino o masculino, es decir, nombrar en femenino y en masculino.

11 Orden Ministerial de 22 de marzo de 1995 (BOE nº 74, de 28 de marzo), anteriormente citada.

12 En este caso, no sólo no se sustenta gramaticalmente la opción, sino que es un claro ejemplo de que en sectores de la población está vigente una ideología sexista que identifica lo masculino con lo prestigiado, lo competente, lo reconocido, atributos que, piensan, podrían perderse al feminizarse la profesión (porque el prejuicio de la superioridad masculina opera sobre la atribución de la inferioridad a las mujeres y a lo femenino). Las mujeres o lo femenino es, según esta ideología, sinónimo de desprestigio e incompetencia

El argumento de que el lenguaje no sexista dificulta la comprensión

Se piensa frecuentemente, y así se recoge en ocasiones en cláusulas específicas de convenios colectivos, que redactar un texto asegurando que el lenguaje utilizado es igualitario añade dificultades a la comprensión. Generalmente se trata de preservar una redacción exclusiva en masculino y al mismo tiempo dejar constancia de que se tiene preocupación por la igualdad entre mujeres y hombres, justificando esta contradicción (entre el fin y los medios) en que no se quiere añadir complicaciones a la lectura o interpretación del convenio. Veamos una cláusula en la que se expone esta postura:

“Disposición adicional séptima.

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, delegado, afiliado, etc. es utilizada en sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal corresponden a la mujer”.

(X Convenio Colectivo de ámbito Estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil. BOE 07.06.2007). (También en: V Convenio Estatal para los Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos. BOE 02.07.2007, Disposición adicional novena).

Dejando a un lado la complejidad “natural” de la redacción de la mayoría de los convenios (quien los ha leído sabe bien que se trata de documentos contractuales prolijos), merece la pena llamar la atención sobre esta decisión “preventiva”, es decir, se concluye de antemano que esa redacción dificultaría la lectura y comprensión del convenio y por tanto, se decide eliminar esa posibilidad, a sabiendas de que ese lenguaje igualitario es “*garante de la presencia de la mujer en plano de igualdad*”.

Si fuera cierto que efectivamente la redacción no sexista añade dificultades de lectura al convenio, cláusulas como ésta contribuyen a subordinar el objetivo de la igualdad de género a otros fines ajenos a la política sindical. Debemos adelantar que tiene que ser mínimo el nivel de comprensión lectora de una persona para que la diferenciación sexual en las denominaciones le añada alguna dificultad.

Conviene recordar que **integrar la transversalidad de género en cualquier política o actuación obliga a priorizar el objetivo (la meta) de la igualdad de género**, obligatoriedad añadida que se deriva, tanto de la política sindical en materia de igualdad entre mujeres y hombres de CC.OO. como de la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. **Acabar con todas las formas de discriminación hacia las mujeres es una prioridad, y la discriminación lingüística es una de estas formas, en relación obvia con la discriminación laboral o social.**

NOMBRAR EN FEMENINO Y EN MASCULINO EN EL ÁMBITO LABORAL



2.1. La importancia de utilizar un lenguaje igualitario en la Negociación Colectiva

Como es conocido, la negociación colectiva es el marco regulador por excelencia de las condiciones laborales, lo que da cuenta de su importancia. Tiene una relevancia considerable en la vida de las personas trabajadoras, por su incidencia en sus condiciones de trabajo. Además, la negociación colectiva es una ocasión estratégica para la introducción de medidas antidiscriminatorias y a favor de la igualdad que aseguren el cumplimiento de la legislación laboral y, en la mayoría de los casos, mejoras sustanciales, logradas a través del trabajo sindical.

El convenio colectivo es la “ley” que regula las relaciones laborales entre la parte trabajadora y la parte empresarial, por lo que interesa de manera principal que se aborde con un lenguaje que no oculte, que no excluya, que no discrimine. Las trabajadoras, en ejercicio de sus derechos laborales, quieren verse reconocidas como tales, y que las condiciones laborales pactadas las incluyan expresamente.



CC.OO. defiende, como uno de los criterios para lograr la igualdad de género en el ámbito laboral y, por tanto, como una de las recomendaciones a tener en cuenta en la negociación colectiva, la importancia de utilizar un lenguaje no sexista:

“Un control del lenguaje empleado en la redacción del convenio para eliminar denominaciones sexistas en la clasificación profesional, definición de puestos y tablas salariales, procediendo a la equiparación correspondiente cuando se advierta cualquier discriminación por sexo, edad o modalidad de contratación”.

Los ANC (Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva), desde el año 2003, formulan como uno de los criterios en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a tener en cuenta en la negociación colectiva la “eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional”.

El ANC 2007, en el apartado sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y como criterio general para su tratamiento en la negociación colectiva, entre otras medidas igualmente relevantes, recomienda específicamente “la eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas)”.

Sin embargo, al análisis de los convenios muestra cómo sólo en contadas ocasiones esta recomendación se cumple. En el apartado referente a la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, los distintos balances de la negociación colectiva realizados desde CC.OO. han puesto de relieve cómo se mantiene el sexismo en el lenguaje de la mayoría de los convenios. Estos balances suelen destacar, con finalidad ejemplificadora, las buenas prácticas que pueden observarse en este aspecto, reconociendo el esfuerzo por evitar los usos sexistas que comienza a plasmarse en la redacción de algunos convenios.

En los dos epígrafes siguientes vamos a proporcionar algunos ejemplos, provenientes de convenios colectivos reales, para que sirvan de orientación, tanto de lo que se debe evitar (ejemplos de malas prácticas) , como de lo que se puede y debe hacer (ejemplos de buenas prácticas) .

Ejemplos de malas prácticas

Es importante aclarar en primer lugar la siguiente cuestión, puesto que erróneamente está siendo señalada como buena práctica desde la óptica empresarial¹³ y es un recurso utilizado con mucha frecuencia. Ya nos hemos referido a ello con anterioridad, pero merece un tratamiento más extenso.

Está muy extendida la *mala* práctica de mantener la redacción en masculino durante todo el convenio y en algún lugar, al comienzo o al final, incluir una “nota aclaratoria” en la que se indica que se utiliza el masculino para englobar a trabajadoras y trabajadores, con objeto de no complicar la redacción, como podemos ver en el ejemplo:

Ejemplo:



“Cláusula de género neutro.

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja”.

(IV Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal. BOE 04.08.2006) (Anexo VI).
(Cláusula con idéntica redacción en otros convenios, como el Convenio Nacional de Gestorías Administrativas. BOE 23.05.06 (Disposición adicional sexta) y el Convenio del Sector de Recuperación, de Residuos y Materias Primas Secundarias. BOE 24.06.2005 [Art. 36]).

En primer lugar, recordemos que **en castellano no hay género neutro**. Ya se ha recordado anteriormente lo que recoge el DRAE al respecto: “*En español no existen sustantivos neutros, ni hay formas neutras especiales en la flexión del adjetivo; solo el artículo, el pronombre personal de tercera persona, los demostrativos y algunos otros pronombres tienen formas neutras diferenciadas en sin-*

¹³ Así se recoge en la Encuesta 2006 sobre Negociación Colectiva, en Informes y estudios de CEOE 1/2007, N° 105, capítulo IX “Igualdad de oportunidades y trato y conciliación de la vida laboral y familiar”, en la que se resalta que “algunos convenios manifiestan una preocupación formal por la igualdad, prestando especial atención al lenguaje empleado en el texto del convenio, indicando que se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, con el fin de no realizar una escritura demasiado compleja, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes”.

gular”. Hay que tener claro que se está utilizando el masculino, no el neutro. Por otro lado, ya se han referido con anterioridad los efectos discriminatorios del sexismo lingüístico derivado del uso del masculino como genérico. Igualmente, se ha argumentado que no se trata de añadir complicaciones a la redacción, sino nombrar adecuadamente.

Se dan, incluso, cláusulas totalmente contraproducentes, por la **incongruencia entre la finalidad no sexista expresada y el efecto sexista conseguido**, lo que deja claro que la buena intención no siempre asegura el resultado:

“Disposición adicional primera.

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc., es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer”.

(Convenio de Colegios Mayores Universitarios Privados, 2004-2006, BOE 27.10.2004).

La reiteración de cláusulas de este tipo es una razón más que justifica la edición de la presente Guía, con el objeto de que se pueda contar con un instrumento útil que desmitifique la supuesta complejidad de una redacción no sexista.

Otras malas prácticas que se deben evitar: La denominación de las categorías profesionales con un lenguaje sexista. Se produce cuando:

a. Se indican las categorías en general en masculino pero se feminizan las categorías si los puestos son desempeñados por mujeres.

Ejemplos:



Conserje, Costurera, Limpieza, Pinche, Fregador/a, Mozo/a, Telefonista, Portero/a...

(IV Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Autonomía Personal. BOE 04.08.2006).

...Ayudante, Mozo, Perforista, Preparador, Recepcionista, Oficial, Dependiente, Cajera, Jefe de Sección, Maquinista, Monitor, Contable, Director...

(V Convenio Colectivo de “Supermercados SABECO, S.A. y “Sabeco Euskadi, S.L.”. BOE 29.06.2006)

b. Se indican las categorías en general en masculino pero se pone la doble forma (o las barras -o/-a) para las categorías de los puestos desempeñados por mujeres.

Ejemplos:

Arquitecto o ingeniero superior, Ayudante, Caballerizo, Conductor, Jefe de Departamento, Conserje de Servicios Centrales, Jefe de Sección, Médico, Oficial Administrativo, Operario, *Secretaria/o* del Presidente y del Gerente, Técnico, etc.

(Convenio Colectivo del Personal Laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional. Revisión salarial año 2006, BOE 04.08.2006)

Personal Superior y Técnico: Técnico Superior, Técnico Medio, Diplomado, Técnico no titulado.

Personal Administrativo e Informático: Jefe de Servicio, Jefe de Sección, Oficial Administrativo, Auxiliar Administrativo, Analista de Proceso de Datos, Programador, Operador.

Control de Explotación: Jefe de Centro, Encargado de Explotación.

Explotación: Técnico de Mantenimiento, Inspector, Controlador, Gruista, Peón/Mozo/Enganchador, *Limpiador/a*, Ayudante de conservación.

(III Convenio Estatal para el Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública. BOE 08.03.2006)

c. Se indican las categorías superiores en masculino pero se pone la doble forma (o las barras -o/-a) para las categorías de los puestos medios o inferiores.

Ejemplo:

En la descripción de las características de los grupos profesionales, *Grupo II, Administración:*

Coordinador y/o Jefe de Administración: es el empleado...

Oficial de primera: es el empleado...

Oficial de segunda: es el empleado...

Auxiliar administrativo: es el empleado...

Auxiliar del primer año: es *el empleado o empleada...*

Auxiliar de segundo año: es *el empleado o empleada...*

(Convenio Nacional de Gestorías Administrativas BOE 23.05.2006)

d. Otra *mala* práctica, que además supone un mal uso gramatical que puede inducir a confusiones, es redactar en masculino aquellas cláusulas o medidas que van dirigidas exclusivamente a las mujeres.

Ejemplo:

“Se reconoce el derecho a la solicitud de excedencia voluntaria para *los trabajadores víctimas de violencia de género*”

(Convenio Colectivo laboral para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas. 2007-2010. BOE 03.09.2007)

e. Otra *mala* práctica tiene que ver con la denominación sólo en femenino o sólo en masculino de términos vinculados a parentesco o a roles sociales tradicionales.

Ejemplos:

“Las empresas abonarán una indemnización a *las viudas* y *Derechohabientes de los trabajadores que fallezcan en accidente de trabajo...*”

(Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería. Años 2004-2005-2006. BOE 20.12.2004. Revisión salarial para 2007 en BOE 31.03.2007).

“Anexo II: *grados de consanguinidad y afinidad. Primer grado: padres, hijos, cónyuge (yernos), padres políticos (suegros)...*”

(Convenio citado en el anterior ejemplo).

(En este caso se puede observar que, aún cuando se dejara un margen al mal llamado masculino genérico, como inclusivo de los dos géneros, lo que consideramos discriminatorio, recordemos que los sustantivos llamados *heterónimos* tienen formas diferentes para el masculino y el femenino; la forma masculina no puede ser interpretada como inclusiva, sino exclusiva de varones, lo que se da en los casos de: *madre/padre, mujer/hombre, yerno/nuera...*).

Ejemplos de buenas prácticas

Como se establece en los ANC, se consideran **"buenas prácticas"** las cláusulas incorporadas a los convenios colectivos que resultan adecuadas y eficaces y por tanto, contribuyen a avanzar o hacer efectiva la igualdad de oportunidades y trato en un contexto laboral determinado.

En cuanto a la utilización no sexista del lenguaje en los convenios colectivos, se pueden considerar **buenas prácticas**:

- De manera general, la redacción del convenio utilizando fórmulas que contribuyan a representar de manera igualitaria a las trabajadoras y los trabajadores, en la medida en que son destinatarios de iguales derechos. Para ello, pueden utilizarse de manera combinada diferentes recursos (nombres colectivos, genéricos reales, redacción impersonal, desdoblamientos...).
- Quedará la redacción exclusivamente en femenino sólo en los casos en que por imperativo legal las medidas se refieran únicamente a las trabajadoras como destinatarias (como puede ser derechos derivados de la maternidad o riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, o por ser víctima de violencia de género).
- Quedará la redacción en masculino exclusivamente para los casos en que por imperativo legal las medidas se refieran a los trabajadores varones como destinatarios (como puede ser el permiso de paternidad).
- La inclusión de cláusulas que contengan alguna referencia expresa al papel de la utilización de un lenguaje no sexista como garante de la igualdad en el ámbito laboral, que pueden referirse a ofertas de empleo, documentos administrativos y de comunicación interna, medidas a incorporar en el plan de igualdad de la empresa, etc.

Así, la **buen**a práctica de redactar la totalidad del convenio en un lenguaje igualitario se puede observar en algún convenio reciente, en el que se nombra a las partes implicadas alternando las fórmulas *personas trabajadoras, personal, plantilla, trabajador o trabajadora, el o la representante, delegados y delegadas, hijo o hija, persona interesada, etc.*, reservando la redacción sólo en femenino para los casos en que las medidas se dirijan exclusivamente a las mujeres (riesgo por embarazo o lactancia) y el masculino sólo para los casos en que las medidas se dirijan a los hombres (permiso de paternidad), y estableciendo la clasificación de las categorías profesionales con denominaciones genéricas u otros recursos lingüísticos, de manera que incluyan por igual a mujeres y hombres.

Ejemplo:

Convenio Colectivo de trabajo del grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia. BOE 23.08.2007

Otra **buen**a práctica es la incorporación en el convenio de una cláusula en la que se indique que las ofertas de empleo se redactarán en un lenguaje no sexista, para hacer explícito que la oferta se dirige indistintamente a personas de ambos sexos.

Ejemplo:

"Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo".
(IV Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF. BOE 17.11.2006)

Otra **buena** práctica es alternar las diferentes formas de expresión (nombres colectivos, barras, etc.) en las categorías laborales, de forma que se evite una expresión androcéntrica, y en consecuencia, discriminatoria.

Ejemplo:

“Gerente y Administrador/a, Titulados/as superiores y mandos, Titulados/as medios, Personal técnico y mandos intermedios, Personal auxiliar, Personal subalterno y personal no cualificado”

(IV Convenio Marco estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal. BOE 04.08.2007)

Otra **buena** práctica detectada en los convenios colectivos es expresar un compromiso explícito para la puesta en marcha de planes de igualdad en la empresa, según contempla la Ley Orgánica de Igualdad, como instrumento para asegurar la igualdad laboral efectiva entre mujeres y hombres, e incorporar en ese apartado una referencia expresa a la importancia de utilizar un lenguaje no sexista.

Ejemplo:

El XV Convenio Colectivo de la Industria Química (BOE 29.08.2007), que dedica el Capítulo XVI a la igualdad de oportunidades, desarrollando entre los art. 99 y 105 el compromiso con la igualdad laboral, la obligación de elaborar planes de igualdad, el concepto, los objetivos y contenidos de dichos planes, pautas para realizar el diagnóstico de situación, obligaciones de la empresa y de la representación de los y las trabajadoras y constitución de una comisión sectorial por la igualdad. Se menciona expresamente la importancia de utilizar un lenguaje no sexista.

2.2. Alternativas para un uso igualitario del lenguaje en la Negociación Colectiva

USOS NO RECOMENDADOS en la redacción de los convenios colectivos

ALTERNATIVAS RECOMENDADAS para un lenguaje igualitario



1	<p>Este Convenio afectará a todos los trabajadores contratados en la empresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Este Convenio afectará a todo el personal que, en régimen de contrato de trabajo, preste sus servicios en la empresa... ↑ Este Convenio afectará a toda la plantilla contratada en la empresa... ↑ Este Convenio afectará a las trabajadoras y los trabajadores con contrato en la empresa...
2	<p>En la primera reunión se procederá a nombrar un Presidente y un Secretario...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ↑ En la primera sesión se procederá a nombrar a responsables para la Presidencia y la Secretaría... ↑ En la primera sesión se procederá a elegir los cargos de Presidencia y Secretaría... ↑ En la primera sesión se procederá a elegir la Presidencia y la Secretaría...
3	<p>Los trabajadores afectados por el presente Convenio...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ↑ El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio... ↑ La plantilla afectada en el ámbito de aplicación del presente Convenio... ↑ Las trabajadoras y trabajadores afectados por el presente Convenio...

USOS NO RECOMENDADOS
en la redacción de los
convenios colectivos



4

Los trabajadores de las empresas afectadas por este Convenio...

ALTERNATIVAS RECOMENDADAS
para un lenguaje igualitario



- El personal que preste sus servicios en las empresas afectadas por este Convenio...
- La plantilla de las empresas afectadas por este Convenio...
- Las trabajadoras y trabajadores de las empresas afectadas por este Convenio...

5

Todos los trabajadores disfrutarán de...

- La totalidad del personal disfrutará de...
- Toda la plantilla disfrutará de...
- Se disfrutará de...

6

El trabajador interino es el contratado para sustituir al trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo...

- El personal interino es quien se contrata para sustituir al personal con derecho a reserva del puesto de trabajo...
- Tiene carácter de interinidad la persona contratada para sustituir al trabajador o trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo...
- Es interino el personal contratado para sustituir a quienes ejercen el derecho a reserva del puesto de trabajo...

USOS NO RECOMENDADOS
en la redacción de los
convenios colectivos



7

El trabajador podrá ausentarse del trabajo...

ALTERNATIVAS RECOMENDADAS
para un lenguaje igualitario



- El personal podrá ausentarse del trabajo...
- Las ausencias del trabajo podrán ser debidas a... y con una duración...
- Ausencias del trabajo autorizadas: ...
- El trabajador o la trabajadora podrá ausentarse del trabajo...

8

Al finalizar el contrato el trabajador tendrá derecho a percibir...

- Al finalizar el contrato, se tendrá derecho a percibir...
- Al finalizar el contrato, el personal tendrá derecho a percibir...
- Al finalizar el contrato, cada trabajador/a tendrá derecho a percibir...
- Al finalizar el contrato, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a percibir...

9

Si el cese se debe a voluntad del trabajador...

- Si el cese se debe a voluntad propia...
- Si el cese se debe a la voluntad personal...
- Cuando una persona cesa por voluntad propia en la empresa...
- Si el cese se debe a voluntad del trabajador o trabajadora...

USOS NO RECOMENDADOS
en la redacción de los
convenios colectivos



10

- Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas...

ALTERNATIVAS RECOMENDADAS
para un lenguaje igualitario



- Delegados y delegadas de prevención son la representación del personal con funciones específicas...
- Las y los delegados de prevención son la representación de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas...

11

- Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores...

- La representación sindical de prevención será designada por y entre la representación de la plantilla...
- Serán delegadas y delegados de prevención quienes sean designados por y entre la representación del personal...
- La representación de los trabajadores y las trabajadoras designará entre sus integrantes a las y los delegados de prevención.

USOS NO RECOMENDADOS
en la redacción de los
convenios colectivos



12

- En los casos de directores, técnicos, jefes intermedios y otros trabajadores cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de otros trabajadores...

ALTERNATIVAS RECOMENDADAS
para un lenguaje igualitario



- En los casos de personal de dirección, de tareas técnicas, de jefaturas intermedias y de otras tareas cuya acción pone en marcha o cierra otros trabajos...
- En los casos de tareas de dirección, técnicas, jefaturas intermedias y otras cuya acción pone en marcha o cierra otros trabajos...
- En los casos de dirección, trabajos técnicos, jefaturas intermedias y otro personal cuya acción pone en marcha o cierra otras tareas...

13

- Al objeto de fomentar la contratación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales...

- Al objeto de fomentar la contratación estable de personal desempleado o empleado sujeto a contratos temporales...
- Al objeto de fomentar la contratación estable de trabajadoras y trabajadores en situación de desempleo o con contratos temporales...

USOS NO RECOMENDADOS
en la redacción de los
convenios colectivos



14

El trabajador que ejerza de director, subdirector o jefe de estudios incrementará su jornada...

ALTERNATIVAS RECOMENDADAS
para un lenguaje igualitario



- El personal que ejerza funciones de dirección, subdirección o jefatura de estudios incrementará su jornada...
- Quienes desempeñen los puestos de dirección, subdirección o jefatura de estudios incrementarán su jornada...
- Las personas que desempeñen los puestos de dirección, subdirección o jefatura de estudios incrementarán su jornada...

15

Los hijos de los trabajadores afectados por este Convenio tienen derecho a...

- Los hijos o hijas del personal afectado por este Convenio tienen derecho a...
- La descendencia de los trabajadores y las trabajadoras a quienes afecta este Convenio...
- Los y las descendientes del personal afectado por este convenio tienen derecho a...

16

Ningún trabajador podrá ser discriminado por...

- Nadie podrá ser discriminado/a por...
- No se podrá discriminar al personal por...
- No podrá sufrir discriminación ningún trabajador o trabajadora por...

USOS NO RECOMENDADOS
en la redacción de los
convenios colectivos



17

En ningún caso se podrá exigir al trabajador...

ALTERNATIVAS RECOMENDADAS
para un lenguaje igualitario



- En ningún caso se podrá exigir al personal...
- En ningún caso se podrá exigir a la plantilla...
- En ningún caso se podrá exigir al trabajador o trabajadora...

18

Las reuniones de los trabajadores deberán ser comunicadas al Director o Representante de la empresa...

- Las reuniones del personal deberán ser comunicadas a la Dirección o Representación de la empresa...
- Las reuniones de la plantilla deberán ser comunicadas a quienes dirijan o representen a la empresa...
- Las reuniones de las trabajadoras y los trabajadores deberán ser comunicadas a la Dirección o Representantes de la empresa...

19

El empresario deberá informar a los representantes de los trabajadores...

- La empresa deberá informar a la representación del personal...
- La empresa deberá informar a la representación de la plantilla...
- El empresariado deberá informar a los/as representantes de los trabajadores y las trabajadoras...

USOS NO RECOMENDADOS
en la redacción de los
convenios colectivos



ALTERNATIVAS RECOMENDADAS
para un lenguaje igualitario



20

- Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a...

- La representación de la plantilla tendrá acceso a...
- Quienes representan al personal tendrán acceso a...
- Los/as representantes de las trabajadoras y los trabajadores tendrán acceso a...

21

- Un representante de los trabajadores participará...

- Un/a representante de la plantilla participará...
- Un/a representante de las trabajadoras y los trabajadores participará...
- Una persona de la representación del personal participará...

22

- Se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador de...

- Se tiene en cuenta el grado de autonomía del trabajador o trabajadora de...
- Se tiene en cuenta el grado de autonomía del personal de...
- Se tiene en cuenta el grado de autonomía de cada trabajador/a de ...

USOS NO RECOMENDADOS
en la redacción de los
convenios colectivos



ALTERNATIVAS RECOMENDADAS
para un lenguaje igualitario



23

- Permiso para acudir a la consulta del médico de la Seguridad Social...

- Permiso para acudir a la consulta médica de la Seguridad Social...
- Permiso para acudir al consultorio médico de la Seguridad Social...

24

- Permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses...

- Permiso por lactancia de hija o hijo menor de nueve meses...
- Permiso por lactancia de descendiente menor de nueve meses...
- Permiso por lactancia de hijo/a menor de nueve meses...

25

- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia por cuidado de hijos...

- El personal tendrá derecho a un período de excedencia por cuidado de hijos/as...
- Se tendrá derecho a un período de excedencia por cuidado de hijas o hijos...

2.3. Oficios, profesiones y categorías profesionales, en femenino y en masculino

Recordemos que el objetivo es eliminar la denominación exclusivamente en masculino, por lo que se propone alternar diferentes combinaciones, que aseguren una representación escrita equilibrada entre mujeres y hombres: utilizar genéricos reales, nombres colectivos, nombrar en masculino y en femenino con desdoblamientos, utilizar la barra en los casos en que se disponga de poco espacio, o elaborar la frase de manera impersonal, etc.

EVITAR	ALTERNAR
REDACCIÓN SÓLO EN MASCULINO	REDACCIONES RECOMENDADAS
Administrador	Administrador/a (Administrador, Administradora) Administración Personal, Responsable o Profesional de Administración
Cajero	Cajero/a (Cajero, Cajera) Caja Personal, Responsable o Profesional de Caja
Conductor	Conductor/a (Conductor, Conductora) Conducción Personal, Responsable o Profesional de Conducción
Conserje	Conserje (el/la Conserje) Conserjería Personal o Responsable de Conserjería
Coordinador	Coordinador/a (Coordinador, Coordinadora) Coordinación Personal de Coordinación

EVITAR	ALTERNAR
REDACCIÓN SÓLO EN MASCULINO	REDACCIONES RECOMENDADAS
Diagramador	Diagramador/a (Diagramador, Diagramadora) Diagramación Personal, Responsable o Profesional de Diagramación
Diplomado o Licenciado en Enfermería	Diplomado/a o Licenciado/a en Enfermería (Enfermero, Enfermera) Enfermería Personal o Profesional con Diplomatura o Licenciatura en Enfermería
Director	Director/a (Director, Directora) Dirección Personal, Responsable o Profesional de Dirección
Educador Social	Educador/a Social (Educador, Educadora Social) Educación Social Personal, Responsable o Profesional de Educación Social
Empleado	Empleado/a (Empleado, Empleada) Personal empleado
Encargado	Encargado/a (Encargado, Encargada) Personal Encargado
Gerente	Gerente o Gerente/a (el/la Gerente, o Gerente y Gerenta) Gerencia Personal, Responsable o Profesional de Gerencia

Nombrar en femenino y en masculino en el ámbito laboral

EVITAR	ALTERNAR
REDACCIÓN SÓLO EN MASCULINO	REDACCIONES RECOMENDADAS
Gestor	Gestor/a, (Gestor, Gestora) Gestión Personal, Responsable o Profesional de Gestión
Jefe	Jefe/a (Jefe, Jefa) Jefatura Personal, Responsable o Profesional de Jefatura
Limpiador	Limpiador/a (Limpiador, Limpiadora) Limpieza Personal de Limpieza
Mandos	Mando Personal, Responsable o Profesional de Mando
Mozo	Mozo/a (Mozo, Moza)
Médico	Médico/a (Médico, Médica) Personal, Responsable o Profesional Médico
Operario	Operario/a (Operario, Operaria) Personal Operario
Operador	Operador/a (Operador, Operadora) Personal Operador
Pedagogo	Pedagogo/a (Pedagogo, Pedagoga) Pedagogía Personal, Responsable o Profesional de Pedagogía

Nombrar en femenino y en masculino en el ámbito laboral

EVITAR	ALTERNAR
REDACCIÓN SÓLO EN MASCULINO	REDACCIONES RECOMENDADAS
Peón	Peón/ona (Peón, Peona)
Portero	Portero/a (Portero, Portera) Portería Personal de Portería
Profesor	Profesor/a (Profesor, Profesora) Personal docente, Profesorado
Programador	Programador/a (Programador, Programadora) Programación Personal, Responsable o Profesional de Programación
Psicólogo	Psicólogo/a (Psicólogo, Psicóloga) Psicología Personal, Responsable o Profesional de Psicología
Publicitario	Publicitario/a o Publicista (Publicitario, Publicitaria, Publicista) Publicidad Personal, Responsable o Profesional de Publicidad
Redactor	Redactor/a (Redactor, Redactora) Redacción Personal, Responsable o Profesional de Redacción
Repositor	Repositor/a (Repositor, Repositora) Reposición Personal, Responsable o Profesional de Reposición

EVITAR	ALTERNAR
REDACCIÓN SÓLO EN MASCULINO	REDACCIONES RECOMENDADAS
Supervisor	Supervisor/a (Supervisor, Supervisora) Supervisión Personal, Responsable o Profesional de Supervisión
Técnico	Técnico/a (Técnico, Técnica) Personal, Responsable o Profesional Técnico
Titulado Superior o Medio	Titulado/a Superior o Medio (Titulado, Titulada) Personal, Responsable o Profesional con titulación superior o media
Trabajador Social	Trabajador/a Social (Trabajador, Trabajadora Social) Trabajo Social Personal, Responsable o Profesional de Trabajo Social
Vendedor	Vendedor/a (Vendedor, Vendedora) Ventas Personal, Responsable o Profesional de Ventas
Vigilante	Vigilante/a (el/la Vigilante, o Vigilante y Vigilanta) Vigilancia Personal de Vigilancia

ALGUNAS CUESTIONES DE CARÁCTER GENERAL

1 Generalmente tanto el femenino como el masculino se forman a partir de una derivación (desinencia, morfema) añadida a la raíz (lexema):

Ejemplos: *camill – era / -ero*, *bibliotec –aria / -ario*

En general, para formar los femeninos y los masculinos en los oficios y profesiones, como en la mayor parte de las palabras, se añade el morfema *-a* para el femenino y el morfema *-o* para el masculino.

En los casos de doble forma en que el masculino acaba en consonante también se produce el femenino en *-a* (*pintor, pintora*). Hay alguna excepción, como la terminación en *-triz*, como en los casos de *actor-actriz, emperador-emperatriz*, pero esta solución está en desuso, no es operativa para las nuevas formas en femenino que aparecen en la actualidad, que optan mayoritariamente por la solución en *-a*.

En las formas que terminan en *-ante, -ente*, se producen oscilaciones, en algunos casos se prefiere una única forma para el masculino y el femenino, invariante (por ejemplo, *comerciante, docente*), mientras que a la vez se dan otros casos en que la misma terminación ha generado formas dobles, asentadas y aceptadas gramaticalmente, como *asistenta-asistente, dependienta-dependiente*.

Este referente y la tendencia cada vez mayor a nombrar en femenino (*presidenta, clienta*) y en masculino ha producido la emergencia irrefrenable por nuevas formas dobles, donde antes había invariantes, produciéndose en la actualidad la “convivencia” de dos soluciones lingüísticas: *la gerente y la gerenta, la vigilante y la vigilanta, la ponente y la ponenta...*, mientras que para otras predomina inalterable la invariante: *almirante...*

En los casos de palabras invariables (con una única forma para el femenino y para el masculino), la diferenciación de sexo se marca por determinantes (artículos, pronombres, etc.) y por la concordancia: *el copista observador, la copista observadora*. En estos casos, si optamos por los sujetos dobles, para simplificar la redacción puede guardarse la concordancia del adjetivo con el sustantivo más cercano: *las y los copistas observadores*, buscar un adjetivo común e invariable: *las y los copistas vigilantes*, o utilizar una perífrasis: *las y los copistas que observan con eficacia...*

Se van consolidando terminaciones que diferencian la forma en femenino, con la desinencia *-a*, en casos en que antes era inusual la presencia de mujeres: *concejala, fiscal, oficial*, conviviendo con otros casos en que se dan oscilaciones entre las dos formas *la mayorala, la mayoral* o se mantiene la invariante *el/la oficial*.

2 En resumen, para evitar el uso androcéntrico del lenguaje que conlleva nombrar sólo en masculino, y referirnos adecuadamente a mujeres y hombres de manera igualitaria, podemos hacer uso de diferentes fórmulas y recursos, según las necesidades de la propia redacción del convenio:

- Usar **genéricos reales**: son **genéricos reales** los nombres que por definición incluyen a mujeres y hombres, y su uso está indicado cuando predomina la referencia al conjunto: pueden ser genéricos singulares *criatura, persona, víctima...* o incluir un número indeterminado de personas: *población, infancia, vecindario, descendencia, niñez...* En este último caso son, por tanto, nombres **colectivos**.
- Utilizar **abstractos**: los **abstractos** hacen referencia a la función, la responsabilidad o el cargo, que puede estar desempeñado indistintamente por una mujer o un hombre, por lo que también son útiles en la no diferenciación del sujeto: *la dirección, la secretaría, la jefatura, la vigilancia, el comité, el gabinete técnico...*
- Emplear **otros recursos de carácter sintáctico** que, adaptados a las necesidades de la redacción, permitan evitar el llamado masculino genérico, como: redactar con el pronombre impersonal *se* (Ejemplo: *Se tendrá derecho a reducción de jornada...*), redactar en primera persona del plural sin sujeto explícito (*La empresa nos ha trasladado a la comisión sindical esta propuesta*).

DECÁLOGO PARA LA UTILIZACIÓN DE UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



1

No utilizar el lenguaje sólo y exclusivamente en masculino. Utilizar las distintas alternativas (uso de colectivos, abstractos, sujetos dobles, expresiones impersonales etc.) de forma que la redacción no resulte monótona y se asegure el objetivo de una representación igualitaria de mujeres y hombres.

2

Nombrar siempre que sea necesario a mujeres y hombres, de manera igualitaria.

3

Las referencias en femenino exclusivamente sólo pueden quedar en los casos en que por imperativo legal las mujeres son las únicas destinatarias de las medidas (ej.: riesgo durante el embarazo, violencia de género).

4

Las referencias en masculino exclusivamente sólo pueden quedar en los casos en que por imperativo legal los hombres son los únicos destinatarios de las medidas ((ej.: paternidad).

5

Incorporar apartados o cláusulas en el convenio colectivo que expresen la importancia de utilizar un lenguaje no sexista como garante de la igualdad laboral entre hombres y mujeres, que pueden ir entre los contenidos del plan de igualdad de la empresa.

6

Redactar las categorías laborales y descripción de puestos de trabajo utilizando una denominación que represente a los dos sexos. Es importante la presencia lingüística de mujeres en oficios, profesiones, puestos de responsabilidad... de los que han estado ausentes o invisibilizadas históricamente.

7

Incluir una cláusula en la que se indique que las ofertas de empleo se redactarán en un lenguaje no sexista, para hacer explícito que la oferta se dirige indistintamente a personas de ambos sexos.

8

Potenciar que en los documentos administrativos y en la comunicación interna de la empresa y la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores se utilice también un lenguaje no discriminatorio.

9

Evitar referencias estereotipadas, tanto las explícitas como las implícitas. Cuidar, por ejemplo, que las medidas de conciliación vayan dirigidas por igual y de forma explícita a trabajadores y trabajadoras.

10

En resumen, cuidar una redacción del convenio colectivo en lenguaje igualitario es una acción más de igualdad que no suplanta, no sustituye y no excluye a otras acciones y estrategias de igualdad. Es un “además” que hay que tener en cuenta, inaplazablemente.

Para acabar definitivamente con las discriminaciones de oportunidades y trato hacia las mujeres que persisten en el ámbito laboral son necesarias un conjunto de medidas, adecuadas a la realidad laboral de cada empresa o centro de trabajo. Entre ellas y con carácter general, se inserta la utilización de un lenguaje no sexista.

GLOSARIO DE TÉRMINOS Y ALTERNATIVAS

**PARA UN USO NO SEXISTA DEL
LENGUAJE EN LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA**



Acción positiva Medida de carácter temporal que trata de corregir, prevenir o erradicar situaciones de desigualdad que sufren las mujeres con respecto a los hombres y que suelen estar ancladas en creencias, costumbres o roles sociales. Desde los organismos internacionales de igualdad se ha constatado la necesidad de poner en marcha tales medidas para avanzar hacia la igualdad real, dada la insuficiencia de la igualdad legal.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge:

“Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”.

Androcentrismo Punto de vista que toma al varón y a lo masculino como centro y medida de todas las cosas. En consecuencia, conlleva la invisibilización de las mujeres. Reproduce la jerarquía del sistema de género, al establecer al varón como modelo, como representante universal de lo humano, y a la mujer, como lo particular, y por tanto, fuera del modelo y subordinada a él. Es, por tanto, una perspectiva que muestra un sesgo de género. Se ha impuesto hegemónicamente como único punto de vista en los distintos discursos culturales, científicos, económicos, históricos...

Género En las ciencias sociales, el concepto de género hace referencia a la construcción social que ha establecido desigualdades en cuanto a expectativas, roles, costumbres, identidades y comportamientos entre mujeres y hombres, a partir de las diferencias biológicas de sexo, dando lugar a un “sistema jerarquizado en torno al género” por el que la pertenencia a un sexo (el masculino) otorga más oportunidades de partida en cuanto al acceso a los recursos, al reconocimiento social o a la participación en ámbitos de poder, y, correlativamente, ser mujer implica una desventaja de partida.

Género gramatical Es una categoría gramatical que clasifica los nombres (sustantivos) en masculinos o femeninos y, en base a esta clasificación, establece su concordancia.

Negociación Colectiva Es un derecho fundamental de los trabajadores y trabajadoras, recogido en la Constitución Española (Art. 37.1: “La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”) y regulado en el Estatuto de los Trabajadores (ET) (Título III. *De la Negociación colectiva y de los convenios colectivos*, Art. 82 al 92). En el ET se define el carácter contractual del convenio colectivo, libremente acordado entre la parte empresarial y la parte trabajadora a partir de la negociación colectiva, y su carácter vinculante. En el convenio colectivo se regulan las condiciones laborales y es el instrumento para, además de aplicar la legislación vigente, incorporar medidas de mejora de las condiciones de trabajo, entre ellas, las relativas a la lucha contra la discriminación de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Sexismo Consideración de que un sexo es inferior al otro. Puede manifestarse como una actitud o como un conjunto de creencias y genera la discriminación. A lo largo de la Historia, el sexo considerado inferior ha sido el femenino, lo que está en la raíz de la discriminación que sufren las mujeres. Erradicar el sexismo en cualquiera de sus manifestaciones es imprescindible para garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

Transversalidad de género Con el objetivo de complementar la estrategia de la acción positiva, los organismos de igualdad internacionales ponen en marcha a partir de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Naciones Unidas (Beijing, 1995), la estrategia de la transversalidad de género (*gender mainstreaming*) que consiste en incorporar la meta de la igualdad de género en todas las políticas, a todos los niveles, en todas sus fases, involucrando a los agentes implicados y utilizando los recursos asignados ordinariamente. Es decir, que el objetivo que lograr la igualdad de género impregne todas y cada una de las acciones de las políticas públicas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge:

“Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato.

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones Públicas lo 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 conjunto de todas sus actividades”.

1. Uso de doble referencia, en femenino y en masculino (Casos que presentan doble forma para el femenino y el masculino)	MUJERES Términos femeninos Concordancia en femenino	HOMBRES Términos masculinos Concordancia en masculino
Terminados en: -a/-o	moza, técnica	<i>mozo, técnico</i>
Terminados en: -era/-ero en algunos casos, -era/-er	alfarera, camarera ujjera, cancillera	<i>alfarero, camarero</i> <i>ujjer, canceller</i>
Terminados en: dental (t,d) + -ora/-or en algunos casos, femenino en -iz	alicatadora, soldadora conductora, trabajadora actriz, institutriz	<i>alicatador, soldador</i> <i>conductor, trabajador</i> <i>actor, institutor</i>
Terminados en: -ana/-ano	artesana, cirujana	<i>artesano, cirujano</i>
Terminados en: -óloga/-ólogo	psicóloga, enóloga	<i>psicólogo, enólogo</i>
Terminados en: -ónoma/-ónomo	agrónoma, taxónoma	<i>agrónomo, taxónomo</i>
Terminados en: -ágrafa/-ágrafo	coreógrafa, cartógrafa	<i>coreógrafo, cartógrafo</i>
Terminados en: -aria/-ario	ferroviaria, bibliotecaria	<i>ferroviario, bibliotecario</i>
Terminados en: -ico/-ica	mecánica, médica	<i>mecánico, médico</i>
Terminados en: -ada/-ado	abogada, delegada	<i>abogado, delegado</i>

	MUJERES Términos femeninos Concordancia en femenino	HOMBRES Términos masculinos Concordancia en masculino
Terminados en: -ona/-ón	patrona, matrona peona	<i>patrón, matrón</i> <i>peón</i>
Terminados en: -ana/-án	capitana, guardiana	<i>capitán, guardián</i>
Terminados en: -enta/-ente Oscilaciones: Se mantienen casos con la invariante: -ente Tendencia a que se imponga la doble terminación	dependienta, asistenta, clienta, presidenta marchante, docente gerenta, ponenta	<i>dependiente, asistente,</i> <i>cliente, presidente</i> <i>marchante, docente</i> <i>gerente, ponente</i>
Terminados en: anta/-ante Oscilaciones: Se mantienen casos con la invariante: -ante Tendencia a que se imponga la doble terminación	ayudanta, vigilanta cantante, enseñante practicanta, comercianta dibujante, gobernanta	<i>ayudante, vigilante</i> <i>cantante, enseñante</i> <i>practicante, comerciante</i> <i>dibujante, gobernante</i>
Terminados en: -il Se impone la doble terminación: -ila/-il	albañila, edila	<i>albañil, edil</i>

2. Uso de genéricos, colectivos y abstractos que comprendan el masculino y el femenino

USO MASCULINO	ALTERNATIVA NO SEXISTA: GÉNERICOS COLECTIVOS Y ABSTRACTOS
empresarios	Empresariado, la empresa, la parte empresarial
consultores, asesores	Consultoría, asesoría, personal de consultoría...
directivos	personal directivo, equipo directivo, la dirección
formadores	personal de formación, personal formador, equipo formación
trabajadores	personal, plantilla, personal asalariado, la parte trabajadora, personal retribuido, personal laboral, profesionales
contratados	personal contratado
empleados	personal empleado

3. Palabras invariables: la diferenciación de sexo se marca por determinantes (artículos, pronombres, etc.) y por la concordancia

Terminados en: -atra	la o el pediatra, el o la psiquiatra
Terminados en: -ista	el o la periodista, la o el gruista
Terminados en: -ópata	la o el homeópata
Terminados en: -al Oscilaciones: Se mantienen casos con la invariante: -al Tendencia a que se imponga la doble terminación -al/-ala	la o el profesional, el o la comercial oficiala / oficial, fiscala / fiscal...
Terminados en: -el Oscilaciones: Se mantienen casos con la invariante: -el Tendencia a que se imponga la doble terminación -al/-ela	Bedel / bedela
Terminados en: -e y -ense	la o el jinete, el o la orfebre, el o la forense,

- ALARIO, Carmen, BENGOCHEA, Mercedes, LLEDÓ, Eulàlia, y VARGAS, Ana (1995): *NOMBRA. La representación del femenino y el masculino en el lenguaje*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, Madrid.
- CATALÁ GONZÁLVEZ, Aguas Vivas y GARCÍA PASCUAL, Enriqueta (1995): *Ideología sexista y lenguaje*, Galàxia, Valencia / Octaedro, Barcelona.
- GARCÍA MESEGUER, Álvaro (1994): *¿Es sexista la lengua española? Una investigación sobre el género gramatical*, Papeles de Comunicación, Paidós, Barcelona.
- GARCÍA MESEGUER, Álvaro (1988): *Lenguaje y discriminación sexual*, Montesinos, Barcelona, (1ª edición 1977).
- GUERRERO SALAZAR, Susana (2007): *"Lenguaje igualitario: políticas e impacto de género"*, en *Actas 1º Congreso Internacional Estudios de Género y Políticas de Igualdad* (11-12 mayo 2006), vol. II, *Comunicaciones*, Instituto Andaluz de la Mujer, Junta de Andalucía, Granada, pp. 233-244.
- LAKOFF, Robin (1981): *El lenguaje y el lugar de la mujer*, traducción de Mª Milagros Rivera, Hacer, Barcelona.
- LOMAS, Carlos (comp.) (1999): *¿Iguales o diferentes? Género, diferencia sexual, lenguaje y educación*, Paidós Educador, Barcelona.
- LOZANO DOMINGO, Irene (1995): *Lenguaje femenino, lenguaje masculino. ¿Condiciona nuestro sexo la forma de hablar?*, Minerva, Madrid.
- LLEDÓ, Eulalia (1993): *El sexismo y el androcentrismo en la lengua: análisis y propuestas de cambio*, col. Cuadernos para la Coeducación nº 3, I.C.E., Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona.
- MARTÍN ROJO, Luisa (1996): "Lenguaje y género. Descripción y explicación de la diferencia", en *Signos. Teoría y Práctica de la Educación*, nº 16, CEP, Gijón, pp. 6-17.
- TANNEN, Deborah (1996): *Género y discurso*, traducción de Marco Aurelio Galmarini, Paidós Comunicación, Barcelona.
- VIOLI, Patricia (1991): *El infinito singular*, Cátedra-Universitat de Valencia-Instituto de la Mujer, Madrid.
- VV. AA. (1998): *Lo femenino y lo masculino en el Diccionario de la Lengua de la Real Academia Española*, Instituto de la Mujer, Madrid.

Organismos de Igualdad

- Instituto de la Mujer, 1989: "Propuestas para evitar el sexismo en el lenguaje".
- Instituto de la Mujer, 1991: "Uso no sexista del lenguaje administrativo. Presentación del manual".
- Instituto de la Mujer, 1995: "NOMBRA en femenino y en masculino".
- Instituto de la Mujer, 2003: "En femenino y en masculino, en dos palabras".
- Instituto de la Mujer, 2003: "Nombra en femenino y en masculino. La representación del femenino y el femenino en el lenguaje".
- Instituto de la Mujer, 2007: "Las profesiones, de la A a la Z"
- Instituto de la Mujer, 2007: "Hablamos de salud. En femenino y en masculino"

Administraciones Públicas

- Ministerio de Administraciones Públicas, 1990: "Uso no sexista del lenguaje administrativo".
- Generalitat de Catalunya, 1992: "Indicacions per evitar la discriminació per raó de sexe en el llenguatge administratiu".
- Gobierno de Navarra, 1994: "La comunicación como un elemento de progreso. Por un lenguaje no sexista".
- Xunta de Galicia, 2002: "Recomendacións para unha linguaxe non discriminatoria na Administración Pública".
- Ayuntamiento de Pamplona, 1999: "Propuestas para un uso no sexista del lenguaje".
- Ayuntamiento Puerto de la Cruz, 2001: Guía de recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje administrativo".
- Ayuntamiento de Teide, 2002: "Nómbrales".
- Ayuntamiento de Málaga, 2002: "Manual de lenguaje administrativo no sexista".
- Ayuntamiento de Avilés, 2003: "Manual de Buenas Prácticas: lenguaje administrativo con perspectiva de género".
- Diputación de Málaga, 2004: "Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo".
- Ayuntamiento de Granada, 2005: "Manual de usos alternativos al lenguaje sexista".
- Ayuntamiento de Fuenlabrada, 2005: "Manual para la utilización no sexista del lenguaje en el servicio de Policía Local".
- Ayuntamiento de Torrejón, 2006: "Guía para la utilización de un lenguaje no sexista".
- Diputación de Huelva, 2007: "Guía para uso igualitario del lenguaje administrativo".
- Ayuntamiento de Castelló, 2007: "Guía de criterios de lenguaje no sexista".

Organismos internacionales

- UNESCO, 1991: "Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje".

Otras entidades privadas

- Instituto de Ciencias de la Educación (Universidad Autónoma de Barcelona), 1992: "El sexismo y el androcentrismo en la lengua: análisis y propuestas de cambio".
- Asociación de Mujeres Jóvenes, 1999: "Guía del lenguaje no sexista".

LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES (BOE nº 71 de 23.03/2007)

(EXTRACTOS SÓLO REFERIDOS AL LENGUAJE NO SEXISTA. A tener en cuenta que aplicar la transversalidad de género implica un uso no sexista del lenguaje)

- En el TÍTULO II, Políticas de igualdad, Capítulo I, Artículo 14, Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, punto 11:
- 11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.
- En el TÍTULO II, Políticas de igualdad, Capítulo II, Artículo 28, Sociedad de la Información, punto 4:
- 4. En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas.
- En el TÍTULO III, Igualdad y medios de comunicación, Artículo 37, Corporación RTVE, punto 1.b. 1.b. Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
- En el TÍTULO III, Igualdad y medios de comunicación, Artículo 38, Agencia EFE, puntos 1 y 1.b.
- 1. En el ejercicio de sus actividades, la Agencia EFE velará por el respeto del principio de igualdad entre mujeres y hombres y, en especial, por la utilización no sexista del lenguaje, y perseguirá los objetivos siguientes.
 - 1.b. Utilizar el lenguaje en forma no sexista.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA (BOE nº 74 de 28.03.1995)

ORDEN DE 22 DE MARZO DE 1995 POR LA QUE SE ADECUA LA DENOMINACION DE LOS TITULOS ACADEMICOS OFICIALES A LA CONDICION MASCULINA O FEMENINA DE QUIENES LOS OBTENGAN.

La importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes, ha motivado la necesidad de plantear la diferenciación del uso del masculino o femenino en la designación de las múltiples profesiones y actividades para las que se venía empleando tradicionalmente el masculino.

Asimismo, la preocupación por evitar discriminaciones por razón de sexo y de representar adecuadamente a las mujeres, ha llevado a sectores significativos de la sociedad española y a las autoridades educativas a la idea de que, en coherencia con la política de propiciar un uso adecuado del lenguaje, se adopten las medidas necesarias a fin de que los títulos académicos oficiales se adecuen en su expresión a la naturaleza masculina o femenina de quienes los obtengan.

Por ello, y en su ánimo de reunir los elementos de juicio necesarios, el Ministerio de Educación y Ciencia recabó el pronunciamiento de la Real Academia Española sobre la procedencia en el orden gramatical de tal adecuación en la expedición de los títulos académicos y, en su caso, qué denominación habría de corresponder a cada uno en género femenino. La alta Institución, en el dictamen emitido al efecto, se muestra favorable a la feminización de los títulos, si bien llama la atención sobre el distinto grado de uso de las voces femeninas, mostrándose partidaria de mantener inalterado el uso de aquellas denominaciones que por su terminación valen tanto para el masculino como para el femenino.

A su vez, el Instituto de la Mujer ha expresado su opinión favorable a la adecuación que con esta norma se pretende, considerando aconsejable utilizar con el criterio más amplio posible los recursos que la propia lengua posee.

De conformidad con el parecer del Servicio Jurídico, a este propósito, no es necesario modificar las Leyes o Decretos reguladores de las denominaciones de los títulos, ya que las mismas utilizan sustantivos genéricos.

En consecuencia, y en uso de las atribuciones conferidas en la disposición final primera del Real Decreto 1564/1982, de 18 de junio, sobre condiciones para obtención, expedición y homologación de títulos académicos y profesionales de nivel no universitario y en la disposición final quinta del Real Decreto 1496/1987, de 6 de noviembre, sobre obtención, expedición y homologación de títulos universitarios, oídas las Comunidades Autónomas y con los informes del Consejo Escolar del Estado y del Consejo de Universidades, he dispuesto:

Primero.-Uno. Las denominaciones y demás menciones contenidas en los títulos, certificados o diplomas de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional que, conforme a su legislación específica, corresponde expedir en nombre del Rey al Ministro de Educación y Ciencia y a los Rectores de las Universidades, deberán expresarse en atención a la condición masculina o femenina de quienes los hubiesen obtenido.

Tal condición habrá de ser asimismo tenida en cuenta en la expresión de los títulos que, conforme a la normativa vigente, hayan de expedirse en texto bilingüe por corresponder a quienes finalizan sus estudios en centros radicados en Comunidades Autónomas con lengua cooficial distinta del castellano.

Dos. A los efectos previstos en el número anterior, la denominación en lengua castellana será la determinada en el anexo a la presente disposición, en tanto que la correspondiente a las restantes lenguas cooficiales será la que, para cada caso, determine la Comunidad Autónoma competente.

Segundo.-Uno. Lo dispuesto en la presente Orden será de aplicación a todos los títulos, certificados o diplomas oficiales referidos en el apartado anterior, correspondientes a estudios finalizados con posterioridad a su entrada en vigor.

Dos. Quienes estén en posesión de títulos certificados o diplomas oficiales expedidos por el Ministro de Educación y Ciencia o por los Rectores de las Universidades con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Orden y deseen adecuar su expresión a lo dispuesto en el apartado primero de la misma, deberán solicitar su reexpedición en los centros docentes en los que hubieran terminado sus estudios, abonando exclusivamente el precio por reimpresión fijado al efecto para los duplicados.

Tercero.-La Secretaría General Técnica del departamento adecuará las denominaciones de los títulos correspondientes a planes de estudio extinguidos o en proceso de extinción, cuya denominación no coincida con ninguna de las que figuran en el anexo a la presente Orden y cuya expedición esté atribuida en virtud de su legislación específica al Ministro de Educación y Ciencia.

Cuarto.-Se autoriza a la Secretaría General Técnica del departamento para dictar, en el ámbito de sus competencias, las disposiciones necesarias para la aplicación de lo establecido en la presente Orden.

Quinto.-La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de marzo de 1995.

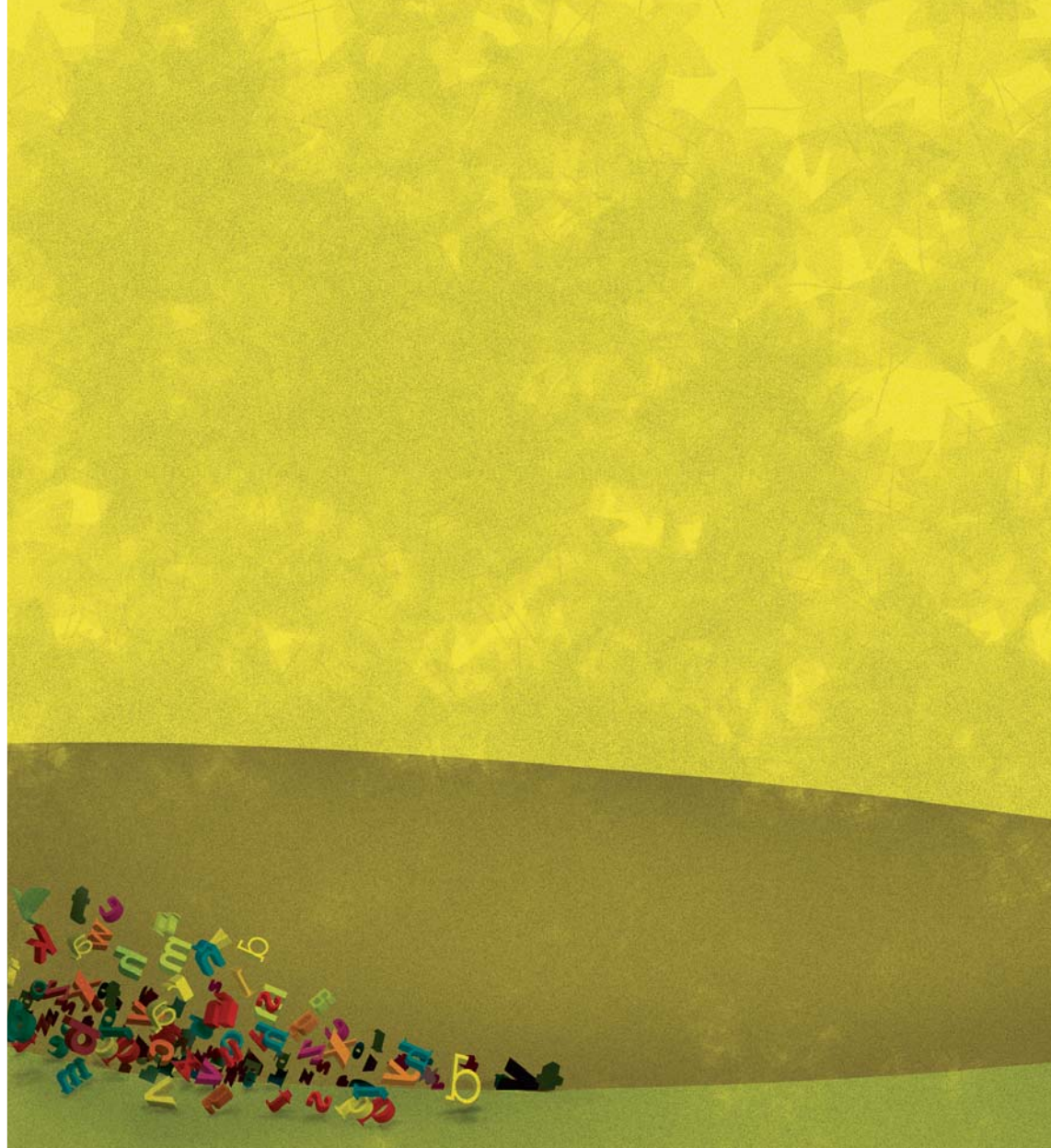
SUAREZ PERTIERRA

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Universidades e Investigación e Ilmos. Sres. Subsecretario y Secretario general técnico.

RELACIÓN DE TÍTULOS CUYA EXPEDICIÓN DEBERÁ ATENDER A LA CONDICIÓN MASCULINA O FEMENINA DE QUIENES LOS OBTENGAN

Denominación actual / Denominación en femenino

1. Títulos previstos en la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo:
Graduado en Educación Secundaria. / Graduada en Educación Secundaria.
Técnico. / Técnica.
Técnico Superior. / Técnica Superior.
Bachiller. / Bachiller.
2. Títulos universitarios:
Diplomado. / Diplomada.
Ingeniero Técnico. / Ingeniera Técnica.
Arquitecto Técnico. / Arquitecta Técnica.
Graduado Social Diplomado. / Graduada Social Diplomada.
Maestro. / Maestra.
Licenciado. / Licenciada.
Ingeniero. / Ingeniera.
Arquitecto. / Arquitecta.
Doctor. / Doctora.
Doctor Ingeniero. / Doctora Ingeniera.
3. Títulos posgrado:
Profesor Especializado. / Profesora Especializada.
Médico Especialista. / Médica Especialista.
Farmacéutico Especialista. / Farmacéutica Especialista.
Enfermero Especialista. / Enfermera Especialista.
4. Títulos deportivos:
Técnico Deportivo Elemental. / Técnica Deportiva Elemental.
Técnico Deportivo de Base. / Técnica Deportiva de Base.
Técnico Deportivo Superior. / Técnica Deportiva Superior.



**secretaría confederal
de la mujer**



Subvencionado por:

