

3 GUÍA DE COMUNICACIÓN
INCLUYENTE Y NO SEXISTA: *EN LAS PROFESIONES*

MÁS QUE PALABRAS

COLECCIÓN
*in*CLUYE

Edita:

Instituto de la Mujer
de Castilla-La Mancha

Autora:

Eva Ma de la Peña Palacios

Primera edición 2019

© De la edición:

Instituto de la Mujer

Depósito Legal:

D.L. TO 822-2017

**Diseño gráfico, maquetación
e Ilustraciones:**

CRART Studio
Javier Ezarde

Imprime:

Grafofox Imprenta S.L.

Esta guía nace con la finalidad de convertirse en una **herramienta de consulta efectiva, ágil y práctica. Capaz de ofrecernos una gran variedad de alternativas de comunicación no sexista e incluyente en el ámbito de LAS PROFESIONES.**

Para ello, desde el **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha**, partíamos del objetivo de hacer una **exposición clara y dinámica**, con múltiples ejemplos, sobre la importancia de comunicarnos, de una forma incluyente, sin discriminación ni olvidos, desde la igualdad, y siendo conscientes de entrar en un debate social que está vivo, abierto y en el que coexisten diferentes puntos de vista.

En este debate sobre el uso del lenguaje, que está en las instituciones, universidades, las calles..., suelen surgir **DUDAS, CUESTIONES, PREGUNTAS, RESISTENCIAS.**

Partiendo precisamente de esos interrogantes, es desde donde la **COLECCIÓN INCLUYE** ha querido plantear los **PRINCIPALES ARGUMENTOS Y CONTENIDOS TEÓRICOS** que avalan el uso de una comunicación incluyente y no sexista, para pasar después a exponer, de forma más práctica, los **RECURSOS, ALTERNATIVAS Y SOLUCIONES.**

“DE LA TEORÍA A LA PRÁCTICA” De este modo, esta guía se divide en dos partes bien diferenciadas:

1 Tengo dudas → RESPUESTAS

Aporta una visión general del lenguaje, su origen, evolución y uso, que nos permitirá entender los mecanismos y sensibilizarnos al uso de un lenguaje incluyente partiendo de las dudas más frecuentes en este tema.

2 Quiero Alternativas → PROPUESTAS

Ofrece, de forma práctica y con múltiples ejemplos, más de 30 alternativas y recursos inclusivos y no sexistas que, sin atentar contra la gramática ni centrarse en los criticados desdoblamientos, nos darán la posibilidad de optar por las soluciones más válidas a cada contexto, situación o preferencia concreta.

En la **COLECCIÓN INCLUYE**, proponemos alternativas y cambios a través de reglas que, sin resultar “pesadas” ni forzar la lengua existente, consiguen que ésta sea fluida y natural y, por supuesto, incluyente y no sexista.

La **COLECCIÓN INCLUYE “MÁS QUE PALABRAS”**, está formada por 4 guías que abordan el lenguaje inclusivo y no sexista en diferentes ámbitos:

GUÍA 1: POR UNA COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA

GUÍA 2: POR UNA COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA EN LAS ADMINISTRACIONES

GUÍA 3: POR UNA COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA EN LAS PROFESIONES

GUÍA 4: POR UNA COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN



Estas guías son independientes pero complementarias entre sí, es decir, cada una se centra en las DUDAS y PROPUESTAS concretas del ámbito comunicacional que abordan, pero la lectura de todas ellas aporta una visión integral y argumentación general del tema.

De la teoría a la práctica

Tengo dudas

Respondemos

1	¿Qué más da el lenguaje! ¿Y la brecha salarial qué?	El lenguaje como herramienta de cambio	<i>pag. 05</i>
2	¿Y tu mamá en que trabaja? No trabaja, es ama de casa	La desigualdad laboral en el lenguaje	<i>pag. 06</i>
3	¿Y si prefiero llamarme médico, juez o abogado siendo mujer?	Perspectiva de género en las profesiones	<i>pag. 07</i>
4	¿Al final tendremos que decir “juezo” o “electricisto”!	Resistencias en el ámbito laboral	<i>pag. 09</i>
5	¿Trabajadores y trabajadoras contratados y contratadas?	Precisión y economía del lenguaje	<i>pag. 10</i>
6	¿Médica? Suena mal, pierdes prestigio y es vulgar	Resignificación de las profesiones	<i>pag. 11</i>
7	El masculino vale para mujeres y hombres, ¿no?	"Masculino genérico" en el trabajo	<i>pag. 13</i>

Quiero alternativas

Proponemos

1	Alternativas generales para un lenguaje inclusivo y no sexista	<i>pag. 16</i>
2	Alternativas específicas en el ámbito laboral	<i>pag. 19</i>
3	Decálogo de propuestas concretas para el ámbito laboral	<i>pag. 21</i>

4	4. Las profesiones en femenino y masculino	<i>pag. 25</i>
	4.1 Profesiones con uso de doble referencia, en masculino y en femenino	<i>pag. 25</i>
	4.2 Profesiones con uso de genéricos, colectivos y abstractos	<i>pag. 26</i>
	4.3 Profesiones con palabras invariables	<i>pag. 26</i>
5	Ejemplos comunes y sus alternativas	<i>pag. 27</i>

¡TENGO DUDAS!

El debate está en las instituciones, universidades, medios de comunicación, en la calle... cada vez con más frecuencia escuchamos hablar sobre la importancia de utilizar **un lenguaje inclusivo y no sexista**.

Y entonces, pueden surgir **DUDAS, CUESTIONES, PREGUNTAS, RESISTENCIAS**, etc.

Partiendo precisamente de esas dudas e interrogantes, es desde donde la **COLECCIÓN INCLUYE** ha querido plantear los **PRINCIPALES ARGUMENTOS Y CONTENIDOS TEÓRICOS** que avalan el uso de una comunicación incluyente y no sexista en el ámbito laboral.

En esta **Guía 3, "MÁS QUE PALABRAS"**, se da respuesta a las dudas más frecuentes en el **ÁMBITO DE LAS PROFESIONES Y EL LENGUAJE**.

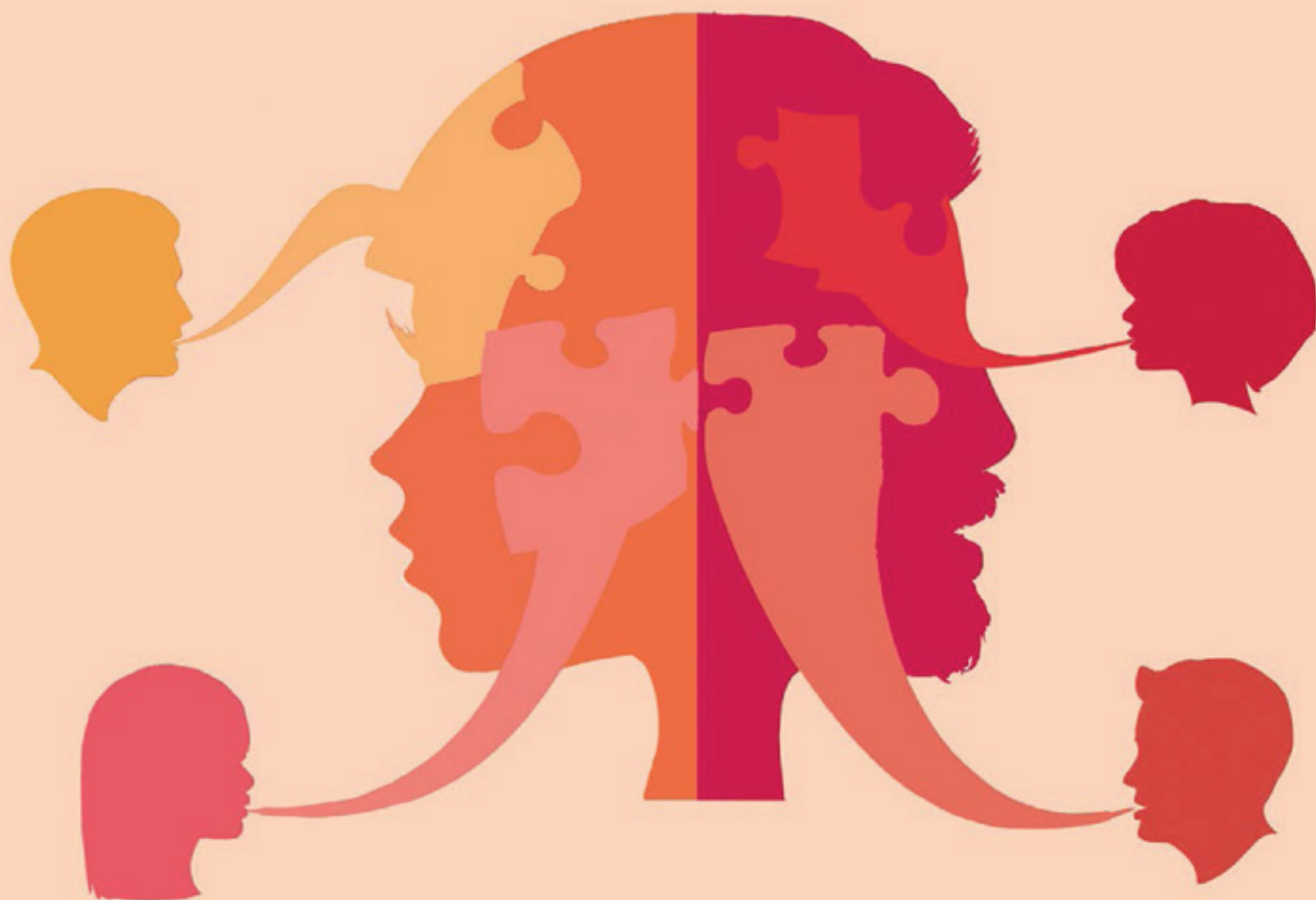
En el resto de Guías de la **COLECCIÓN INCLUYE** se pueden encontrar otras **DUDAS y RESPUESTAS** tanto a nivel general como centradas en ámbitos comunicacionales concretos (Administración Pública y Medios de Comunicación).

Todas las cuestiones, dudas y respuestas planteadas en las diferentes guías, se complementan entre sí y aportan una visión y argumentación general del tema. Por ello, animamos a consultar la **COLECCIÓN INCLUYE** completa en nuestra Web:

<http://institutomujer.castillalamancha.es>

RESPUESTAS

Tu Lenguaje



HERRAMIENTA DE **CAMBIO**

1. ¡Qué más da el lenguaje! ¿Y la brecha salarial qué?

El lenguaje como herramienta de cambio

Hay personas que restan importancia a la reivindicación de un lenguaje inclusivo y no sexista, diciendo que de lo que hay que preocuparse es de la brecha salarial, las condiciones laborales de las mujeres, etc.

Aunque es cierto que el sexismo lingüístico no tendrá solución definitiva hasta que cambien las estructuras sociales que lo producen y potencian, creemos que se puede incidir paralelamente en la realidad y en la lengua y establecer una influencia entre ambas. Además, la lengua arrastra mucha inercia y va, la mayoría de las veces, a remolque de los cambios que se producen en la sociedad.

Por ejemplo, hace poco más de 100 años, desde 1910, que las mujeres pueden estudiar carreras universitarias en España. Antes tuvieron que reivindicar sus derechos a estudiar y tener esas profesiones. Concepción Arenal, por ejemplo, tuvo que disfrazarse de hombre para asistir a la Facultad de Derecho. Hoy en día las mujeres ya son mayoría en el ejercicio de la abogacía en España. ¿Por qué no nombrarlas como abogadas?. Si no decimos es enfermero, maestro o peluquero a mujeres con esas profesiones ¿porqué íbamos a decir es abogado?.

*Si cambia la realidad,
cambia el modo de nombrarla.*

¿Cómo no va a tener la lengua recursos, instrumentos y herramientas para nombrar el femenino de cargos, oficios y profesiones que antes no los tenía porque las mujeres no los ocupaban?.

Las lenguas están ahí precisamente para nombrar. Por ejem-

plo, si hasta 1979 los requisitos para las oposiciones para ser "juez" o "notario" eran ser licenciado en derecho, español y varón ¿cómo iba a existir la palabra para nombrar a las mujeres?. Pero hoy en día, esta y otras profesiones son, incluso en mayoría, realizadas por mujeres. ¿Qué problema tiene el lenguaje para nombrarlas? Ninguno. Todo lo contrario.

El lenguaje es una herramienta, un importante instrumento que puede utilizarse en favor de la igualdad entre hombres y mujeres.

*Cambiando el uso de la lengua
cambiará nuestra concepción de la realidad.*

A veces estos procesos de cambio son progresivos y no unidireccionales, pero si cambiamos premeditadamente el uso del lenguaje, nos ayudará a cambiar nuestro concepto del mundo. Para ello, son necesarios algunos cambios y comunicarnos con mensajes más precisos y más justos que reflejen una realidad más equitativa y que no invisibilice a las mujeres.

Una de las principales características de nuestra lengua, que es flexible, amplia y viva, es su capacidad para estar en continuo cambio, adaptándose a nuestras necesidades y deseos. Si queremos que nuestra forma de expresarnos sea también instrumento de cambio para hacer justicia a las mujeres, largamente invisibilizadas por la palabra y en la palabra

Asumamos una actitud proactiva.

2. ¿Tu mamá en qué trabaja? No trabaja, es ama de casa.

La desigualdad laboral en el lenguaje

“Yo no he trabajado nunca, solo he estado a cargo de los niños y la casa”, “Yo soy madre trabajadora”

Estas expresiones son habituales, sin embargo, ¿Escuchamos la expresión: “Yo soy padre trabajador”? Muchas frases hechas reflejan en nuestra lengua las ideas estereotipadas y las desigualdades de las mujeres en el ámbito laboral.

Nuestro lenguaje refleja la realidad sexista, y la reforma lingüística constituirá un complemento necesario a la actual reforma social de género. Por ello es importante identificar y corregir estas expresiones que perpetúan y reflejan la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral. Veamos más ejemplos:

Cuando se escuchan frases como “Mi marido me ayuda en casa”, “ya te saco yo la basura”, “Hazme una lista y voy a hacer la compra”, “¿Te pongo la lavadora?” Que denotan una falta de conciencia de lo que es una responsabilidad propia y compartida y la realidad sobre el trabajo doméstico y el trabajo de cuidados.

Cuando en una oferta de trabajo encontramos (son ejemplos reales y actuales): “Se buscan chicas muy monas para una tienda de chuches y gofrería”, “Se busca camarera: imprescindible mucho pecho”, “Se busca peluquera y esteticista (...) sin cargas familiares presentes ni futuras”, “Se busca camarera guapa y “ligera”. Empleos como elementos visibilizadores del sexismo y de las barreras y obstáculos existentes para las mujeres en los diferentes ámbitos profesionales.

Cuando se tienen que crear, porque “lo que no se nombra no existe”, y para visibilizar esas realidades, conceptos como “segregación laboral horizontal”, “doble o triple jornada”,

“techo de cristal”, “suelo pegajoso”, “brecha salarial”, etc. sobre las desigualdades de las mujeres en el ámbito laboral.

Cuando se nombran en masculino trabajos, cargos y titulaciones que reciben socialmente mayor remuneración y valor social (por ejemplo, jefe, médico, técnico, ingeniero) y en femenino los menos valorados y vinculados al trabajo doméstico y de cuidados (ama de casa, cuidadora, limpiadora, costurera, empleada doméstica, señora de la limpieza...).

Cuando una misma palabra recibe mayor estatus social e incluso se refiere a distintos puestos de trabajo cuando se nombra en masculino (duales aparentes): asistente frente a asistenta, secretario frente a secretaria, gobernante frente a gobernanta...

Para lograr una representación equilibrada en el ámbito laboral de mujeres y hombres, no basta con nombrar a ambos sexos, debemos tener en cuenta sus diferentes perspectivas, aportaciones y necesidades en los contenidos, visibilizando todos los saberes y actividades del trabajo, y eliminar las referencias claramente sexistas.

3. ¿Y si prefiero llamarme médico, abogado o juez, siendo mujer?

Perspectiva de género en las profesiones

“Después de mas de 40 años sin verse, se encuentran dos viejas amigas del colegio. Al despedirse, una da su tarjeta de contacto a otra:

NIEVES PALACIOS SAIZ-ABOGADO

¿Ah, que te operaste? ¡En el colegio eras chica!”

Anécdota de Teresa Meana

Dice Meana que muchas mujeres se dicen así mismas médico, concejal, abogado... Y su manera graciosa pero muy contundente y reivindicativa de visibilizar a las mujeres es con esta anécdota.

Estas mujeres, por suerte cada vez menos, se niegan a convertir en femenino el nombre de sus profesiones, diciendo que son médico, abogado, ministro, técnico, administrativo, ingeniero,... así con “o”, siendo mujeres.

Sí sabemos que existe el correspondiente femenino, abogada, ingeniera, técnica..., y nunca diremos es secretario, veterinario o partero a una mujer. ¿qué hay detrás de ese nombrarse en masculino?

Aparte de poder ser preferencias personales de estas mujeres en cuestión, y asociado al hecho de que durante mucho tiempo el uso femenino de las profesiones se refería a la relación matrimonial (alcaldesa: “mujer del alcalde” según la RAE), las resistencias a feminizar una profesión o cargo tienen también que ver con trabas ideológicas (creencia de pérdida de prestigio, suena mal,...) y no con argumentos estrictamente lingüísticos.

Tendría que ver con la ya referida “adquisición de conciencia de género”. (Ver Guía 1, **COLECCIÓN INCLUYE**).

Será el tiempo el que enseñará a quiénes todavía no se atreven a nombrarse o a nombrar en femenino a dejar atrás miedos y reparos absurdos, del mismo modo que lo hicieron, quienes hace unos años ponían el grito en el cielo o decían que sonaba mal y vulgar decir directora o presidenta.

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. Hoy día, las profesiones y los oficios no requieren tener un sexo determinado, sino determinadas aptitudes y capacidades y, desde el punto de vista de la igualdad, tener perspectiva de género.

De esta forma se entiende que “nombrarse en masculino”, existiendo el femenino, es un caso de estigmatización y de encubrimiento de lo femenino. Se da a entender que estamos de acuerdo con que el lenguaje, que es una adquisición cultural creada y por tanto modificable, siga mostrando una valoración sociolingüística peyorativa del femenino, que se observa en casos como: sargenta, jefa, parienta, gobernanta, etc.. y una valoración positiva, de poder y prestigio, en el masculino.

Tras una lucha larga por la igualdad, el masculino parecería una garantía de simetría, una anulación de la diferencia. Pero, en realidad, el uso del masculino por parte de las mujeres, en estos casos indicados acusa un sentimiento de inferioridad que contradice las legítimas reivindicaciones de igualdad.



MI
LENGUAJE

NO OCULTA

NO EXCLUYE

NO SUBORDINA

NO INFRAVALORA

NO QUITA LA PALABRA A NADIE

4. Al final tendremos que decir “juezo” o “electricista”

Resistencias en el ámbito laboral

No diremos “juezo” igual que no decimos “andaluzo” (el andaluz, la andaluza, el juez, la jueza).

El problema no es el término, el problema es que las andaluzas han existido siempre y las juezas han tenido posibilidad de existir solo recientemente.

Ridicularizar el uso femenino en las profesiones con este tipo de comentarios deja en evidencia no solo que no hay argumentación sino que, como dice la propia UNESCO (1991) “si no hay nada en el idioma que se oponga a la feminización de los nombres de profesiones, cargos y oficios, habrá que convenir en que la resistencia no es de orden lingüístico, sino social”.

Se caricaturizan de esta forma las propuestas de nombrar a las mujeres, confundiéndolo todo y advirtiendo de forma apocalíptica que tendremos que decir “periodista o novelista”, atribuyendo a los feminismos demandas que nunca han hecho, por carecer del más mínimo sentido.

Por supuesto, NO se reivindica decir “periodista”, y llama la atención como por ejemplo con modista (palabra también de género común e invariable como las citadas), y de las pocas profesiones donde predominaban las mujeres, no se cuestionó ni un momento, y enseguida se admitió en la RAE, la flexión de género masculino “modista”.

¿Porqué los hombres no podían ser “los modistas”?

Otros casos curiosos en el mismo sentido, los vemos con otras tareas o actividades tradicionalmente realizadas por las mujeres. Cuando éstas se han considerado como tareas productivas y de prestigio, han pasado a nombrarse con términos como chef (jefe en francés), estilistas, diseñadores o grandes modistas.

(¿quiénes han cocinado, arreglado el pelo, o cosido la ropa históricamente?).

Del mismo modo encontramos que profesiones tradicionalmente realizadas por mujeres (con su término en femenino correspondiente como “las azafatas”, “las enfermeras”, “las empleadas del hogar” o “mujeres de la limpieza”) han derivado, en vez de su correspondiente “masculino” como azafato, limpiador, etc.) en términos como “auxiliares de vuelos”, “ATS” o “personal de limpieza”...

Por último, otra resistencia está en argumentar que muchos de estos términos en femenino son “vocablos ocupados”, es decir, coinciden con la disciplina o el adjetivo (con sustantivos abstractos como por ejemplo: informática, mecánica, música, crítica, química, técnica,...). Por ejemplo, que decir “Hola, soy Nieves, soy música”, puede resultar confuso...

¿Y no será más confuso nombrar a una mujer con un término en masculino existiendo el femenino?.

Parece que esta excusa del “vocablo ocupado” que puede dar pie a confusión no se da, curiosamente, en sentido inverso, cuando una profesión en masculino coincide con un sustantivo ya existente:

Hay más de 90 oficios masculinos que también se pueden confundir con objetos o cosas (monedero, frutero, joyero, zapatero), sitios (basurero, cajero, varadero), adjetivos (demoledor, casero estadístico) y nadie ha argumentado que estos solapamientos semánticos sean confusos.

Nuevamente vemos como las resistencias no tendrían que ver con “lo lingüístico”.

5. ¿Trabajadores y trabajadoras, contratados y contratadas?

Precisión y economía del lenguaje

¿Cuántas nóminas has tenido que firmar, siendo mujer, debajo de donde pone “El trabajador”?

Y si comentas que, al igual que se nombra la diferencia entre tipo de contrato, de retribución, etc., no cuesta nada nombrar también a las trabajadoras, puedes encontrarte con que se ridiculiza esta propuesta.

Los intentos en el ámbito laboral por avanzar en el uso igualitario de la comunicación son, en ocasiones, objeto de burla por personas que intentan desprestigiar los usos propuestos alegando “que son incómodos y van en contra de la economía del lenguaje”, presentando ejemplos como el siguiente para convencernos de lo absurdo que resulta promover la inclusión lingüística de género:

“Los trabajadores y trabajadoras toledanos y toledanas de la JCCM están convocados y convocadas a una reunión para ser informados e informadas sobre las mejoras laborales para ellos y ellas firmadas por los y las representantes sindicales”.

Es evidente que no podemos asumir ese nivel de redundancia y minuciosidad. Estas NO SON las propuestas de la **COLECCIÓN INCLUYE**.

Habría, de todas formas, que ver que tipo de resistencias hay detrás de esta parodia a la opción de los desdoblamientos y por otro lado, evidenciar que se están reduciendo todas las estrategias lingüísticas de superación del androcentrismo a una sola, quizá la más fácilmente criticable y, aún así, muy útil para documentación laboral.

La propuesta de redacción que hacemos para un texto real de trabajo ni ridiculiza ni invisibiliza:

“El personal laboral toledano de la JCCM tiene convocada una reunión informativa sobre las condiciones laborales aceptadas por los sindicatos”.

CORRECTO Y ÚTIL

¿Y dicen que la comunicación no sexista no respeta el principio de economía lingüística?

Aún así, no podemos olvidar que el principio fundamental del lenguaje es que la comunicación sea precisa y efectiva por lo que ¿no será preferible usar un término más o una alternativa a que el mensaje resulte equívoco, excluyente y/o sexista?.

Además creamos referentes en el ámbito del trabajo remunerado de mujeres profesionales sin invisibilizarlas tras términos como: los ingenieros, los políticos, los bomberos, los mandatarios,... Cuando nombramos el mundo laboral en masculino y en femenino, no solo actuamos con una mayor equidad, sino que utilizamos el lenguaje con una mayor precisión léxica y por tanto con una mayor adecuación referencial.

Al nombrar a “trabajadoras y trabajadores” ¡no estamos duplicando nada!, ya que duplicar es “hacer una copia”, y lo que estamos haciendo es nombrar magnitudes distintas. La diferencia sexual está ya dada en el mundo, no es el lenguaje quien la crea. Lo que debe hacer el lenguaje es, simplemente nombrarla.

6. ¿Médica? suena mal pierdes prestigio y es vulgar

Resignificación de las profesiones

“¿Dónde suena mal, en el oído o en nuestra mente? ¿Qué es lo que suena mal, lo que oyes o la mentalidad que tienes?”

Jesús Sierra

Cuando escuchamos la excusa de que el nombre en femenino de una profesión “suena mal”, habría que saber que el oído se adapta poco a poco al sonido, y la nueva palabra acabará sonando bien; el problema está, como precisa Sierra, cuando, donde suena mal, es en la mente cuadrada; ahí estaría la razón de cerrarse a las innovaciones inevitables, necesarias, equilibradas, populares, democráticas, en el progreso de una lengua.

*¿Nos suena mal gerenta, acompañanta, almiranta, figuranta, practicante o representante?
Seguramente la respuesta sea SI.*

*¿Nos suena mal presidenta, asistente, clienta, infanta, dependienta?
La respuesta seguramente sea NO.*

Si nos fijamos, son el mismo tipo de palabras con el llamado “género común”, es decir invariable con la terminación -ante-ente, que años atrás, en estos casos particulares, normalizó por el uso popular una flexión de género diferente. Unas y otras están reconocidas por la RAE, al igual que edila, albañila, concejala, bedela, etc. La única diferencia es el hábito y frecuencia de uso para decir si nos suena o no mal.

¿Imaginamos llamar hoy en día, por ejemplo, a Belén Sánchez la Director General de una empresa? ¿o a Carmen Sarrión la ministro? ¿Cómo nos suena? Pues hasta hace bien poquito no sólo no costaba imaginarlo sino que incluso no se cuestionaba para nada hablar de la Presidente o la Director...

Es curioso que, sin embargo, se normalizara sin problemas, sin

cuestionarse, nombrar oficios en femenino cuando estos no contravenían a los roles tradicionalmente femeninos: enfermera, secretaria, maestra, asistente, sirvienta, dependienta...

Cuando los oficios, cargos o profesiones sí tenían determinado prestigio y habían estado durante siglos reservados exclusivamente a los varones, si hubo, y hay hoy en día, determinadas resistencias.

Por ejemplo, hay palabras en el ámbito de las profesiones, como médica, que lleva años admitida por la RAE y en su Diccionario Panhispánico de Dudas admite que “no debemos emplear el masculino médico para referirnos a una mujer”), que es un término absolutamente correcto y sin embargo, NO SE USA, como mucho, y con esfuerzo, se dice doctora.

Todas estas resistencias han sido puestas en evidencia muchas veces desde las áreas de igualdad de muchos sindicatos que, a través de formaciones y publicaciones de guías, han ejercido una importante labor en defensa del lenguaje igualitario en el ámbito laboral.

Por eso, resulta necesario resignificar en femenino aquellas profesiones que tradicionalmente sólo tenían masculino por ser realizadas únicamente por hombres, al estarles vedado a las mujeres el trabajo remunerado. El hecho de que a algunas personas les resulten extraños estos términos en femenino sobre las titulaciones o profesiones no se debe a que sean incorrectos sino a la falta de costumbre de nombrar una nueva realidad en el ámbito laboral. El uso continuado nos los hará cercanos. En nuestras manos está resignificar las profesiones sabiendo el enorme valor simbólico de estos términos y conscientes de que:

LO QUE NO SE NOMBRA NO EXISTE

TU *lenguaje*



7. Pero el masculino vale para mujeres y hombres, ¿no?

Masculino “genérico” en el trabajo

Y ese “dermatólogo”, ¿será una dermatóloga? porque a lo mejor yo lo quiero saber...

No es la lengua quien tiene problemas para nombrar el sexo de quien ejerce una profesión. El femenino y el masculino en las profesiones existe y su uso origina un lenguaje más claro y concreto. El uso del masculino supuestamente genérico, además de invisibilizar a las mujeres puede resultar confuso o ambiguo.

Sin embargo, sigue cuestionándose la necesidad de los femeninos en muchas profesiones, y en ocasiones, como enorme concesión, se acepta el uso del artículo “la” para marcarlas en femenino (la médico, la músico, la abogado). Sin embargo, si aplicamos la ley de simetría y observamos qué sucede en el caso inverso (en profesiones tradicionalmente feminizadas) descubrimos que rápidamente se introduce un nuevo término para englobar la presencia masculina (el secretario, el enfermero, el mariscador, el matrón) en lugar de cambiar sólo el artículo (el enfermera, el mariscadora, el secretaria o el matrona).

Si así suena ridículo, ¿porqué no al revés?.

Además, el poder del masculino es tal, que al poco tiempo de comenzarse a usar el término masculino, éste ya se convierte en genérico. Así hoy es frecuente hablar en general de “enfermeros” cuando el setenta por ciento de las y los profesionales son mujeres, o de “cocineros” a pesar de que en términos porcentuales quien cocina fuera de los programas de televisión son mujeres.

Vemos carteles como “sala de profesores”, “despacho del director”, “jefe de estudios”, o bien Congreso de Diputados, co-

legio de Psicólogos... Al alumnado se le dice: “voy a llamar a vuestros padres para que vengan a hablar conmigo” (¿Y quiénes suelen acudir mayoritariamente a esas reuniones?).

Igual ocurre con la expresión “los investigadores premiados por su descubrimiento son el grupo de trabajo formado por N. Palacios, A. Sarrión, A. De la Peña y B. Sánchez”; con esta información nos estamos refiriendo a un grupo de supuestos investigadores que en realidad está formado por Nieves, Ana B., Almudena y Belén. Es decir, a no ser que lo especifiquemos claramente, al hablar en masculino, por una costumbre que no es casual, sino relacionada con el poder, tendemos a imaginar hombres. Un indicador más de que realmente el masculino no es genérico.

Por último, remarcar que el proceso de simbolización de la realidad, es decir, cómo nos nombramos, tiene unas implicaciones importantes en el desarrollo de la identidad personal y social y a la hora de crear referentes profesionales. Cuando los niños son siempre nombrados, aparecen como los protagonistas de las acciones y cuentan con modelos de referencia con los que se pueden identificar, con repercusiones positivas en su autoconcepto y autoestima. Las niñas, sin embargo, no son nombradas, en raras ocasiones son protagonistas de las acciones y no disponen, a través del lenguaje, de modelos con los que identificarse.

*LO QUE NO
SE
NOMBRA*

NO EXISTE



PARTE 2

¡QUIERO ALTERNATIVAS!

Para evitar, con carácter GENERAL y en el EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO, el uso abusivo del masculino, que invisibiliza y excluye a las mujeres, y el trato discriminatorio, asimétrico y el menosprecio de las mismas, (efectos del sexismo y androcentrismo en el lenguaje), desde la **COLECCIÓN INCLUYE**:

OFRECEMOS HASTA 31 ALTERNATIVAS Y PROPUESTAS GENERALES Y ALTERNATIVAS ESPECÍFICAS DEL ÁMBITO LABORAL.

Tantas soluciones, sin atentar contra la gramática ni centrarse en los criticados desdoblamientos, te permitirán optar por la más válida y la que mejor se adapte a cada contexto, situación o preferencia concreta. Proponemos alternativas y cambios a través de reglas que, sin resultar “pesadas” ni forzar la lengua existente, consiguen que ésta sea fluida y natural y, por supuesto, incluyente y no sexista.

En esta Guía 3, “MAS QUE PALABRAS”, se han ofrecido alternativas y propuestas centradas en el mundo laboral. En el resto de guías de la **COLECCIÓN INCLUYE** se pueden encontrar más opciones y fórmulas para utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista, a nivel general y también centradas en ámbitos comunicacionales concretos (Administración Pública y Medios de Comunicación). Todos estos recursos y soluciones planteadas en las diferentes guías, se complementan entre sí y aportan una visión y argumentación general del tema.

Por ello, animamos a consultar la COLECCIÓN INCLUYE completa en nuestra Web:
<http://institutomujer.castillalamancha.es>

PROPUESTAS

Alternativas generales para un lenguaje inclusivo y no sexista

A continuación os mostramos una síntesis de las más de 30 ALTERNATIVAS posibles para evitar el uso sistemático del masculino:

1. USAR SUSTANTIVOS COLECTIVOS (*profesorado, familia, ciudadanía, población, clase, alumnado...*)



Los voluntarios deben asistir



El voluntariado debe asistir

2. USAR SUSTANTIVOS ABSTRACTOS (*secretaría, jefatura, coordinación, asesoría...*). Útil en señalización y normativas.



El Director convocará una reunión



La Dirección convocará una reunión

3. O GENÉRICOS REALES/EPICENOS (*persona, víctima, personaje, cónyuge, bebé, ser, vástago...*)



Cogió a su recién nacido de la cuna



Cogió a su bebé de la cuna

4. PUEDES USAR LAS PERÍFRASIS



Los Coordinadores



Los equipos de Coordinación

5. GIROS Y CONSTRUCCIONES METONÍMICAS



Bienvenidos



Os damos la Bienvenida

6. O LOS IMPERATIVOS



Hazte socio



Asóciate

7. O LAS FORMAS PASIVAS (*tanto la pasiva refleja “se debatirá” como al pasiva perifrástica “se va a elegir”*)



El juez decidirá el lugar en el que fue inscrito



Se decidirá judicialmente el lugar en que se inscribió

8. U OTRAS ESTRUCTURAS CON “SE” (*prescindiendo de la referencia directa al sujeto*)



El viajero deberá introducir la tarjeta



Se deberá introducir la tarjeta

9. USAR INFINITIVOS (FORMAS NO PERSONALES DEL VERBO) (*prescindiendo de la referencia directa al sujeto*)



El usuario tendrá en cuenta



Es necesario tener en cuenta

10. O GERUNDIOS (FORMAS NO PERSONALES DEL VERBO) (*prescindiendo de la referencia directa al sujeto*)



Si el alumno trabaja duro lo conseguirá



Trabajando duro lo conseguirá

Alternativas generales para un lenguaje inclusivo y no sexista

11. 0 FORMAS PERSONALES DEL VERBO



Si el viajero quiere solicitar parada pulse el botón



Si quiere solicitar una parada pulse el botón

12. SIEMPRE ESTÁ EL “COMODÍN” DE LA PALABRA “PERSONA” O AGREGAR “PERSONAL”

(Es un neutro muy socorrido y habitual en castellano. Se ha fijado en expresiones administrativas como “persona interesada” o laborales como “personal”)



Personas refugiadas, personas expertas, el personal contratado, el personal docente, personal colaborador...

13. TAMBIÉN ELUDIR LOS ADJETIVOS Y PARTICIPIOS EN GÉNERO MASCULINO



Nacido en



Lugar de Nacimiento

14. SE PUEDE SIMPLIFICAR LA REDACCIÓN



Nosotros valoramos de esta guía que...



Valoramos de esta guía que...

15. Y NO EMPLEAR EL TÉRMINO “HOMBRE” COMO GENÉRICO

(sólo cuando atañe al sexo masculino, en cuyo caso es menos confuso, “varón”)



Los hombres que realizaron el curso de...



Los varones que realizaron el curso de...

16. EVITAR LA @, LA X, EL =... Puesto que no son signos lingüísticos. Delimitarlas solo a usos informales

17. OMITIR EL DETERMINANTE ANTE SUSTANTIVOS DE FORMA ÚNICA



Podrán optar al concurso los profesionales con experiencia



Podrán optar al concurso profesionales con experiencia

18. SUSTITUIR LOS DETERMINANTES POR OTROS SIN MARCA DE GÉNERO (cada, cualquier)



Los solicitantes de la tarjeta deberán cumplimentar el impreso



Cada solicitante de la tarjeta deberá cumplimentar el impreso

19. RECURRIR A PRONOMBRES SIN MARCA DE GÉNERO, RELATIVOS ÁTONOS (quien, quienes)



Los que participen en la carrera



Quienes participen en la carrera

20. NOMBRAR EN FEMENINO Y MASCULINO ALTERNANDO EL ORDEN Y CON CRITERIO ALFABÉTICO



Los niños que quieran hacer kárate que lo digan



Las niñas y niños que quieran hacer kárate que lo digan

Alternativas generales para un lenguaje inclusivo y no sexista

21. USAR “BARRAS” EN ENCABEZADOS, IMPRESOS Y FORMULARIOS, ALTERNANDO AMBOS SEXOS



Don/Doña, Interesada/do

22. EMPLEAR APOSICIONES EXPLICATIVAS PARA VISIBILIZAR A AMBOS SEXOS



Se contratarán especialistas, mujeres y hombres, para las nuevas delegaciones.

23. FEMINIZAR OFICIOS, PROFESIONES Y CARGOS



Médico, Abogado, concejal, juez, edil...



Médica, abogada, concejala, jueza, edila...

24. DETECTAR Y EVITAR LOS “DUALES APARENTES”



Zorro/zorra, hombre público/mujer pública, asistente/asistenta, gobernante/gobernanta, verdulero/verdulera

25. SER CONSCIENTES DE LOS LLAMADOS “VACÍOS LÉXICOS”



Caballerosidad/hidalguía/hombría... frente a arpía, víbora, maruja, lagarta...

26. EVITAR LA ASIMETRÍA DE TRATAMIENTOS



Sra. de, la Caballé, llegó el señor Pérez y la señorita Pili...

27. CORREGIR EL SALTO SEMÁNTICO



Los europeos consumen una cantidad excesiva de alcohol y en el caso de las mujeres, de tabaco



Los europeos varones consumen una cantidad excesiva de alcohol y en el caso de las mujeres, de tabaco

28. EVITAR LA DISIMETRÍA EN LA DENOMINACIÓN



Se presentaron al concurso tres candidatos y dos mujeres



Se presentaron al concurso tres candidatos y dos candidatas

29. CORREGIR LA DISIMETRÍA TAMBIÉN EN LA APOSICIÓN



Las mujeres periodistas que asistieron a la reunión no firmaron el acuerdo



Las periodistas que asistieron a la reunión no firmaron el acuerdo

30. CUESTIONAR CHISTES, REFRANES Y FRASES HECHAS QUE SON SEXISTAS



“Mujer que sabe latín no tiene marido ni buen fin”, “mujer tenías que ser”, “todos los hombres son unos...”, “ya sabes como son las mujeres...”

31. PROCURAR UTILIZAR EL FEMENINO PLURAL “MUJERES”



8 de marzo, Día Internacional de la Mujer



8 de marzo, Día Internacional de las mujeres

Alternativas específicas en el ámbito laboral

Para acabar definitivamente con las discriminaciones hacia las mujeres en el ámbito laboral, es necesario que además de medidas concretas hacia la igualdad de oportunidades en las empresas y centros de trabajo, se lleve a cabo la utilización de un lenguaje no sexista e incluyente al nombrar las profesiones.

Es necesario detectar las formas de sexismo lingüístico que se dan en documentos y en contextos laborales:

- Redacción general en masculino exclusivamente.
- Denominación de oficios, profesiones y categorías profesionales en masculino exclusivamente (con valor presuntamente genérico).
- 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, por ejemplo en convenios respecto a las categorías de limpiadora, costurera, enfermera...
- Redacción general del documento (convenio, informe, formulario, etc.) en masculino, excepto cuando hace referencia a temas que parecen implicar directamente a las mujeres, debido al 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.

En esta masculinización al nombrar cargos y profesiones llama la atención 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, Carmen Muñoz, arquitecto, o Nieves Palacios, técnico...

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.

Desde 1995 (Orden Ministerial de 22 de marzo) la legislación prevé que se obtengan las titulaciones de oficios y profesiones adaptadas gramaticalmente al sexo de la persona. Que persista esta masculinización aún sin apoyo gramatical ni legal es un rasgo indicativo del poder ideológico del sexismo (social y lingüístico).

A continuación mostramos un Decálogo de propuestas consideradas como "buenas prácticas" para realizar textos del ámbito laboral, convenios colectivos, contratos, denominación de cargos, oficios ó profesiones, negociaciones colectivas, etc.

TU lenguaje

LO DICE

T
O
D
O

cuíDALO

De propuestas concretas en el ámbito laboral

1. Utilizar y alternar alguna de las más de 31 alternativas generales presentadas anteriormente en los textos de ámbito laboral, de forma que la redacción no resulte monótona y se asegure el objetivo de una representación igualitaria de las trabajadoras.

RECUERDA ALTERNAR FÓRMULAS INCLUYENTES:

personas trabajadoras, personal, plantilla, trabajador o trabajadora, el o la representante, delegadas y delegados, hija o hijo, persona interesada, etc.

2. Reservar la redacción exclusivamente en femenino en el ámbito laboral sólo en los casos en que por imperativo legal las medidas se refieran únicamente a las trabajadoras como destinatarias

(como pueden, por ejemplo, ser derechos laborales derivados de la maternidad o riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, o por ser víctima de violencia de género).

Del mismo modo, las referencias en masculino exclusivamente sólo se harán en los casos en que por imperativo legal los trabajadores varones sean los únicos destinatarios de las medidas

(ej.: permiso de paternidad).

3. Incluir en los convenios colectivos o escritos laborales 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.

Además de redactar la totalidad del convenio en un lenguaje igualitario (alternando las fórmulas presentadas en Recomendaciones Generales, reservando la redacción sólo en femenino o masculino para los casos en que las medidas se dirijan exclusivamente a trabajadoras o trabajadores) 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.

Un ejemplo de esta propuesta lo encontramos en el Convenio Colectivo del grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Castilla-La Mancha, BOE 27.06.2009.

De propuestas concretas en el ámbito laboral

4. Redactar las ofertas de empleo en un lenguaje no sexista, para hacer explícito que la oferta se dirige indistintamente a personas de ambos sexos. Por ejemplo en las ofertas de empleo público, convocatorias de concursos y oposiciones, relaciones de puestos de trabajo, gestión de personal, convocatorias de becas y ayudas, convocatorias de subvenciones etc.

Por ejemplo: sustituir esta oferta de empleo público: Se convoca plaza de Agente de desarrollo local. Requisitos: Licenciado o Grado en Derecho o Economía. Estar desempleado. El solicitante deberá acreditar experiencia de un año en puesto similar.

Redactándola de otra forma: Se convoca plaza de Agente de desarrollo local. Requisitos: Licenciatura o Grado en Derecho o Economía. En desempleo. Acreditar experiencia de un año en puesto similar.

5. Evitar referencias estereotipadas en el ámbito laboral, tanto las explícitas como las implícitas.

Por ejemplo, cuidar que las medidas de conciliación vayan dirigidas por igual y de forma explícita a trabajadores y trabajadoras, no solo a las trabajadoras.

6. Indicar las categorías profesionales de forma igualitaria, no utilizar en general el masculino y solo feminizar o poner dobles formas (o las barras -o/-a) a las categorías laborales si los puestos de trabajo son desempeñados estereotipadamente por mujeres:

Ejemplos: Evitar una enumeración de puestos del tipo: "En esta convocatoria se necesitarán arquitectos o ingenieros superiores, costureras, conductores, señoras de la limpieza y secretaria del gerente.

Una alternativa: "En esta convocatoria se necesitarán arquitectas/os o ingenieras/os, costureros/as, conductoras/es, personal de la limpieza y secretario/a de gerente.

7. Alternar en las categorías laborales también las diferentes alternativas propuestas (nombres colectivos, barras, etc.), para evitar una expresión androcéntrica, y en consecuencia, discriminatoria.

Ejemplo: "Gerente y Administrador/a, Tituladas/os superiores y medios, Personal técnico y mandos intermedios, auxiliares y secretarías o secretarios".

De propuestas concretas en el ámbito laboral

8. No redactar cláusulas o medidas laborales, en contratos o convenios, sin adecuar el género femenino o masculino que corresponda. Es decir, no utilizar el supuesto masculino genérico para aquellas cláusulas o medidas que van dirigidas exclusivamente a las mujeres, puesto que es un mal uso gramatical que puede inducir a confusiones.

Ejemplo: "Se reconoce el derecho a la solicitud de excedencia voluntaria para los trabajadores víctimas de violencia de género" Tendría que poner "las trabajadoras".

9. Evitar la denominación sólo en femenino o sólo en masculino de términos vinculados a parentesco o a roles sociales tradicionales.

Ejemplos a evitar: "Las empresas abonarán una indemnización a las viudas y derechohabientes de los trabajadores que fallezcan en accidente de trabajo..."

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

(En este caso se puede observar que, aún cuando se dejara un margen al mal llamado masculino genérico, como inclusivo de los dos géneros, hay que recordar 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...).

10. Resaltar la presencia lingüística de mujeres en oficios, profesiones, puestos de responsabilidad de los que han estado ausentes o invisibilizadas históricamente. Podemos incluso usar el criterio alfabético, (ej: la directora y el director) utilizando de este modo el lenguaje como una herramienta de cambio y con la intención de "resaltar" la presencia de mujeres en esos puestos de trabajo:

Ejemplos: "Las bomberas y bomberos que han extinguido el incendio de Seseña"

"Las y los congresistas que fueron ponentes del acto..."

"Llegaron al hospital la neurocirujana jefa de equipo y el psiquiatra especialista que son la directora y director de la investigación presentada"



SOMOS

lo que

HABLAMOS



4. Profesiones en masculino y femenino

4.1. PROFESIONES de Uso de doble referencia, en femenino y en masculino (presentan dobles formas)	PROFESIONES CON TÉRMINOS FEMENINOS. Concordancia en femenino	PROFESIONES CON TÉRMINOS MASCULINOS. Concordancia en masculino
Terminados en -a/-o	Moza, técnica	Mozo, técnico
Terminados en -era/-ero En algunos casos -era/-er	Alfarera, camarera Ujiera, cancellera	Alfarero, camarero Ujier, canceller
Terminados en dental (t,d) + -ora/-or En algunos casos, femenino en -iz	Alicatadora, soldadora, conductora, instructora Actriz, aprendiz	Alicatador, soldador, conductor, instructor Actor
Terminados en -ana/-ano	Artesana, cirujana	Artesano, cirujano
Terminados en -óloga/-ólogo	Psicóloga, enóloga	Psicólogo, enólogo
Terminados en -ónoma/-ónomo	Agrónoma, taxónoma	Agrónomo, taxónomo
Terminados en -ágrafa/-ágrafo	Coreógrafa, cartógrafa	Coreógrafo, cartógrafo
Terminados en -aria/-ario	Funcionaria, ferroviaria	Funcionario, ferroviario
Terminados en -ica/-ico	Mecánica, médica	Mecánico, médico
Terminados en -ada/-ado	Abogada, delegada	Abogado, delegado
Terminados en -ona/-ón	Patrona, matrona, peona	Patrón, matrón, peón
Terminados en -ana/án	Capitana, guardiana	Capitán, guardián
Terminados en -enta/-ente Oscilaciones: Se mantiene casos con la invariante -ente . Pero hay tendencia a que se imponga la doble terminación	Dependiente, asistenta, presidenta Marchante, docente Gerenta, ponenta	Dependiente, asistente, presidente Marchante, docente Gerente, ponente
Terminados en -anta/-ante Oscilaciones: Se mantiene casos con la invariante -ante . Pero hay tendencia a que se imponga la doble terminación	Ayudanta, vigilanta Cantante, enseñante Practicanta, gobernanta, dibujanta	Ayudante, vigilante Cantante, enseñante Practicante, gobernante, dibujante
Terminados en -il Se impone la doble terminación -il a/-il	Albañila, edila	Albañil, edil

4. Profesiones en masculino y femenino

4.2. PROFESIONES CON USO DE GENÉRICOS, COLECTIVOS Y ABSTRACTOS QUE COMPRENDEN EL FEMENINO Y EL MASCULINO	
USO MASCULINO	ALTERNATIVA INCLUYENTE
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

4.3. PROFESIONES CON PALABRAS INVARIABLES: LA DIFERENCIACIÓN DEL 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 gruísta *(recordemos la anomalía: el modisto)
Terminados en -ópata	La o el homeópata
Terminados en -al Oscilaciones: Se mantienen casos con la invariante -al Pero hay tendencia a que se imponga la doble terminación -al/-ala	La o el profesional, el o la comercial Oficiala/oficial, fiscalá/fiscal...
Terminados en -el Oscilaciones: Se mantienen casos con la invariante -el Pero hay tendencia a que se imponga la doble terminación -al/-ela	Bedel/bedela
Terminados en -e/-ense	La o el jinete, el o la orfebre, el o la forense

Ejemplos comunes en el ámbito laboral y sus alternativas

	Este Convenio afectará a todos los trabajadores contratados en la Empresa		
	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		
	En la primera sesión se procederá a nombrar un Presidente y un Secretario		
	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		
	Todos los trabajadores disfrutarán de...		
	La totalidad del personal disfrutará de...	Toda la plantilla disfrutará de...	Se disfrutará de...
	El trabajador interino es el contratado para sustituir al trabajador con derecho a reserva de 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...		
	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...		
	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 las/os representantes de las trabajadoras/es		



BOMBERA

TRABAJO
INGENIERA

LAS
PALABRAS

QUE

NOS
UNEN

CORRESPONSABILIDAD

MÉDICA

IGUALDAD

EMPRENDIMIENTO

PRESIDENTA

SORORIDAD

FORTALEZA



Otros Recursos

BIBLIOGRAFÍA

Para realizar la **COLECCIÓN INCLUYE** y para utilizar en caso de querer profundizar más sobre el tema:

- Bengoechea, M. (2003). Guía para la revisión del lenguaje desde la perspectiva de Género. Diputación Foral de Vizcaya. Proyecto Parekatuz.
- Bengoechea, Mercedes.(1999). Nombra en femenino y en masculino: Sugerencias para un uso no sexista del lenguaje en los medios de comunicación, en Garrido Medina, J. Madrid: Universidad Complutense.
- Compartida A. Curso Ceducción. Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado.
- De la Peña Palacios E.M. (2010). Manual de Comunicación Incluyente. FAFFE. Fundación Pública Andaluza de Formación y Empleo. Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.
- De la Peña Palacios, E. M. (2007). Fórmulas para la igualdad N° 5. Cómo hablamos, -o/a. EQUAL Némesis. Junta de Andalucía.
- De la Peña Palacios, E.M. (2012). Bla, Bla, Bla. Guía para una Comunicación incluyente y no sexista. Empresa IKEA.
- De la Peña Sánchez Sira H. (2016). Manual el lenguaje de la vida bella, con sus giros y curvas. Madrid. Unamave.
- García Meseguer, Alvaro. (1996) ¿Es sexista la lengua española? Una investigación sobre el género gramatical. Madrid: Ed. Paidós Ibérica.
- Garfías, G. A., Lira, C. L., Merino, M. T. M., & Harboe, V. U. (2010). Por un periodismo no sexista. Pautas para comunicar desde una perspectiva de género en Chile. UNESCO-UDP.
- Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad (2008). Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo.

BIBLIOGRAFÍA

- Guía para un uso del lenguaje no sexista en las relaciones laborales y en el ámbito sindical. (2010) Madrid. Secretaría confederal de la mujer de CCOO y Ministerio de Igualdad.
- Lomas, C. (2012). El poder y las palabras . Didáctica de la Lengua y de la Literatura | núm. 61 | Gijón.
- Lledó, Eulalia. El sexismo y el androcentrismo en la lengua: análisis y propuestas de cambio Barcelona: ICE de la UAB.
- López-Triviño N, Sánchez La Ossa M. C., Moya Ocaña I. (2008) Guía sobre utilización de un lenguaje no Sexista en la Administración. Instituto de La Mujer De Castilla-La Mancha.
- “Cuaderno nº 5, Cómo hablamos, -o/a” de la Colección “Fórmulas para la Igualdad”. Junta de Andalucía. EQUAL Némesis. Eva María de la Peña Palacios.
- Recomendaciones de la Unesco para un uso no sexista del lenguaje [en línea]. París. Unesco.
- Manual “El lenguaje de la vida bella, con sus giros y curvas”. Sira de la Peña Sánchez.
- “NOMBRA. En femenino y en masculino” Instituto de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales.
- “Guía de Uso No Sexista Del Vocabulario Español”. Unidad para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Universidad de Murcia.
- “Manual de Comunicación Incluyente”. Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía. FAFPE (Fundación Pública Andaluza de Formación y Empleo). Eva María de la Peña Palacios.
- Artículos, conferencias, entrevistas, textos de valiosas autoras como: Eulalia Lledó Cunill, Mercedes Bengoechea Bartolomé, Teresa Meana Suárez, Olga Castro Vázquez, María Vázquez,
- “Guía para un uso del lenguaje no sexista en las relaciones laborales y en el ámbito sindical.” CCOO y Ministerio de Igualdad (Instituto de la Mujer).
- Guía “Utilización De Un Lenguaje No Sexista En La Administración”. Nuria López-Triviño Loscos, Mª Carmen Sánchez La Ossa y Mª Isabel Moya Ocaña. Instituto De La Mujer De Castilla-La Mancha
- Unión General de Trabajadores, Secretaría de Igualdad de UGT (2008) Guía Sindical del Lenguaje no sexista.

RECURSOS INFORMÁTICOS

Para ponerlo más fácil todavía, existen otros recursos de carácter informático que permiten la autocorrección de los textos elaborados y ofrecen una serie de correcciones y/o recomendaciones para evitar el uso del lenguaje sexista. Dos ejemplos, que están disponibles de forma gratuita y de descarga rápida y fácil en internet:

- **DESCARGAR PROGRAMA “Nombra En Red” del Instituto de la Mujer.**
- **DESCARGAR PROGRAMA “La Lupa Violeta” de la AD Los Molinos. Proyecto EQUAL.**

MARCO INTERNACIONAL

NACIONES UNIDAS

Declaración de Beijing y Plataforma para la Acción.
IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres, Beijing,
Septiembre, 1996.

UNESCO

- Conferencia General, 24 Reunión, 1987. Resolución 14.1, apdo.1), párrafo 2).
- Conferencia General, 25 Reunión, 1989. Resolución 109, parte dispositiva, párrafo 3.

MARCO EUROPEO

UNIÓN EUROPEA

- Recomendación del Consejo de Ministros, 1990. Eliminación del lenguaje sexista.
- Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015 de la Unión Europea y la Estrategia Europa 2020.

PARLAMENTO EUROPEO

- Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades, 28 de enero de 2003.
- "Informe sobre el Lenguaje no sexista". 2008.

CONSEJO DE EUROPA

Medidas contra el sexismo del lenguaje como obstáculo para el desarrollo de la igualdad 21 de noviembre de 2007.

MARCO NACIONAL

- Real Decreto 733/1995, de 5 de mayo. Normas reguladoras de la expedición de títulos académicos y profesionales.
- Orden de 22 de marzo de 1995. Denominación de los títulos académicos oficiales según la condición masculina o femenina.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, Art 16 y Art. 23.
- Comisión Asesora sobre Lenguaje (Comisión NOMBRA, 1994).
- Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre. Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género (BOE de 29 de diciembre de 2004).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Art.14.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016). Medidas contra el sexismo del lenguaje como obstáculo para el desarrollo de la igualdad 21 de noviembre de 2007.

MARCO AUTONÓMICO

- Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.
- Plan Estratégico para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla-La Mancha 2018-2023.

¿Tienes más dudas? ¿quieres más alternativas?

Anímate a leer aquí (<http://institutomujer.castillalamancha.es>) las otras

GUÍAS DE LA COLECCIÓN INCLUYE: "MÁS QUE PALABRAS" SOBRE COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA

GUIA 1: PARA LA COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA

01. ¿Y no habrá cosas más importantes que reivindicar?
02. ¿Pero el lenguaje refleja realidad o la construye?
03. ¿Y no es muy incómodo hablar así?
04. ¿Y si yo, como mujer, no me siento discriminada?
05. Si Siempre se habló así ¿Por qué cambiar ahora?
06. ¿Al final tendremos que decir "marida" o "mujera"!
07. ¿Lo que no se nombra no existe?
08. ¿Pero el masculino vale para hombres y mujeres, no?

LA IMPORTANCIA DEL LENGUAJE
DEL SEXISMO SOCIAL AL SEXISMO LINGÜÍSTICO
PRECISIÓN Y ECONOMÍA DEL LENGUAJE
CONCIENCIA DE GÉNERO
EVOLUCIÓN DEL LENGUAJE
RESISTENCIAS Y RIDICULIZACIÓN
LA IMPORTANCIA DE LA IDENTIDAD LINGÜÍSTICA
EL SUPUESTO MASCULINO GENÉRICO

GUIA 2: EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS

09. Pero ¿tanto importa el lenguaje?
10. ¿No es inútil modificar ahora la tradición?
11. ¿La boda de cuchara y tenedor?
12. ¿Pero este lenguaje no genera 'inflación' de palabras?
13. ¿Usar barras y dobles no es incómodo, no es "una moda"?
14. ¿Pero esto es obligatorio en la Junta?
15. ¿Pero "funcionario" vale para hombres y mujeres, no?

PENSAMOS CON PALABRAS, INSTITUCIONALIZAR LA INCLUSIÓN
EL LENGUAJE ADMINISTRATIVO EN EVOLUCIÓN. HERRAMIENTA DE CAMBIO
CONFUSIÓN ENTRE SEXO Y GÉNERO
PRECISIÓN Y ECONOMÍA DEL LENGUAJE
DESDOBLAMIENTOS Y BARRAS
NORMATIVA PARA LA ADMINISTRACIÓN
EL SUPUESTO MASCULINO GENÉRICO

GUIA 3: EN LAS PROFESIONES

16. ¿Qué más da el lenguaje! ¿Y la brecha salarial qué?
17. ¿Tu mamá en que trabaja? No trabaja, es ama de casa
18. ¿Y si prefiero llamarme médico, abogado o juez siendo mujer?
19. ¿Al final tendremos que decir "juezo" o "electricista"!
20. ¿Trabajadores y Trabajadoras contratados y contratadas?
21. ¿Médica? Suena mal, pierdes prestigio y es vulgar
22. Pero el masculino vale para mujeres y hombres ¿no?

EL LENGUAJE COMO HERRAMIENTA DE CAMBIO
LA DESIGUALDAD LABORAL EN EL LENGUAJE
PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS PROFESIONES
RESISTENCIAS EN EL ÁMBITO LABORAL
PRECISIÓN Y ECONOMÍA DEL LENGUAJE
RESIGNIFICACIÓN DE LAS PROFESIONES
"MASCULINO GENÉRICO" EN EL TRABAJO

GUIA 4: EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

23. ¿Pero, tanto importa el lenguaje utilizado?
24. ¿Pero pensamos con palabras?
25. ¿Construir discursos con "mirada de género"?
26. ¿Y no es antiestético nombrar en masculino y femenino?
27. Los medios ¿reflejan o construyen realidad?
28. Lo que no sale en los medios no existe?
29. ¿Al final tendremos que decir "periodista"!
30. ¿Sobrerrepresentación masculina en los medios?

EL VALOR DE LAS PALABRAS
LO SIMBÓLICO EN LOS MEDIOS
ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS MEDIOS
ECONOMÍA Y PRECISIÓN EXPRESIVA
EL LENGUAJE Y LOS MEDIOS SOCIALIZAN
EL DERECHO A LAS PALABRAS
RESISTENCIAS Y RIDICULIZACIÓN
EL MASCULINO ES MASCULINO



COLECCIÓN
*in*CLUYE

in
Instituto de la Mujer
CASTILLA-LA MANCHA


Castilla-La Mancha