

GUÍA PRÁCTICA PARA EL USO DEL

LENGUAJE NO SEXISTA

EN EL ÁMBITO LABORAL Y EN
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Igualdad y Cooperación
para el Desarrollo

Utilizar un sistema de comunicación no sexista ni discriminatorio, alejado de estereotipos y sesgos, constituye una herramienta muy potente en el proceso de erradicación de desigualdades entre mujeres y hombres porque visibiliza a las mujeres, sensibiliza a la plantilla promoviendo valores de igualdad, promueve cambios en igualdad de trato y oportunidades y contribuye al cambio de mentalidad estableciendo escenarios de respeto e igualdad.

La negociación colectiva es la principal vía que regula las relaciones laborales y afecta directamente, por tanto, a las condiciones de trabajo de mujeres y hombres. Es en los convenios colectivos donde se regulan las condiciones que rigen la vida laboral y se incorporan medidas de mejora, por lo que se debe prestar especial cuidado a la redacción, ya que la incorporación de una palabra o una frase puede cambiar las condiciones laborales de las personas afectadas.

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

Esta guía rápida quiere ser de utilidad para las personas que participan en la negociación colectiva con el objetivo de que se pueda contar con una herramienta útil que desmienta la supuesta complejidad de la redacción no sexista.



MARCO LEGAL Y NORMATIVA BÁSICA



La justificación del tratamiento del uso del lenguaje no sexista, no es un hecho aislado, sino que desde hace mucho tiempo se viene reclamando este término, dentro de las relaciones laborales, tal y como se recoge en las siguientes referencias normativas que a continuación nombramos:

- ▶ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- ▶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ▶ Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Extremadura se hace un amplio eco de la promoción del *lenguaje no sexista* en su articulado.
- ▶ Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Estambul, 11.V.2011).
- ▶ Compromiso Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2016-2019, aprobado por la Unión Europea.
- ▶ Pacto de Estado contra la Violencia de Género (2017).
- ▶ V Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Extremadura (2017-2021).
- ▶ Guía Lenguaje no sexista en la Administración Pública de Extremadura (2019).

A continuación, se detallan los problemas más habituales y posibles soluciones a los mismos, de forma que el **LENGUAJE** inclusivo pueda incorporarse con facilidad a la gestión y comunicación diaria en el ámbito laboral.

EJEMPLOS DE MALAS PRÁCTICAS



1. Uso del masculino genérico.
2. La denominación de las categorías profesionales con un lenguaje sexista.

Las fórmulas que evidencian la existencia de la segregación vertical y ayudan a mantenerla, como son:

 La denominación de la mayoría de las categorías profesionales en masculino, pero en femenino las categorías o profesiones con mayor presencia de mujeres.

.....
Ejemplo: Encargado de fabricación, **limpiadora**.

 La denominación de la mayoría de las categorías profesionales en masculino, pero solo formas no sexistas para las categorías o profesiones con mayor presencia de mujeres.

.....
Ejemplo: Técnico de mantenimiento, Inspector, Mozo, Peón, **limpiador/a**.

 La denominación de las categorías profesionales mediante formas asimétricas, utilizando el masculino para los puestos de más prestigio y el femenino (o el masculino y el femenino) para los jerárquicamente inferiores.

.....
Ejemplos: Director, **secretaria** de dirección.
 Técnico superior, técnico medio, **técnico/a** inferior.

3. Los comentarios sexistas dentro de la organización empresarial.

 En bastantes empresas suelen tener lugar actitudes como comentarios despectivos o comportamientos sexistas, como pueden ser chistes denigrantes para las mujeres, lenguaje ofensivo, críticas

hacia el físico y aspecto de las mujeres, comentarios discriminatorios respectivos a la supuesta incapacidad de las mujeres de realizar tareas propias de un puesto tradicionalmente ejercido por hombres, etc.



Estos comentarios sexistas crean un ambiente en el que las mujeres temen confirmar el estereotipo que evidencia el comentario. Este miedo tiene como consecuencia que las mujeres rindan menos y no promocionen.

4. El uso del femenino en temas que, por los estereotipos tradicionales de género, parecen afectar a las mujeres cuando en realidad afectan por igual a mujeres y hombres.

Por ejemplo, medidas de conciliación como la reducción de jornada por cuidado de familiares.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS:



A continuación, se incluyen una serie de **RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS** para ayudar en el uso del lenguaje no sexista y en la negociación colectiva.

En términos generales, es recomendable:



Redactar la totalidad del convenio en un lenguaje igualitario, evitando el masculino genérico, utilizando diferentes fórmulas como:

- ▶ Sustantivos genéricos o colectivos.
- ▶ Formas femeninas y masculinas conjuntamente o desdoblamientos.

Las denominaciones exclusivamente en femenino quedarán solo en los casos en que las medidas se refieran únicamente a las trabajadoras, como puede ser derechos derivados de la maternidad o riesgo durante el embarazo o lactancia natural, o por ser víctima de violencia de género.

La redacción en masculino quedará exclusivamente para los casos en que las medidas se dirijan a los hombres, como por ejemplo permiso por nacimiento y cuidado del menor para el progenitor distinto a la madre biológica.



Incluir una cláusula en la que se manifieste el compromiso de uso de lenguaje no sexista en la redacción de las ofertas de empleo, así como en los puestos de promoción interna para hacer explícito el compromiso de que la oferta se dirige a personas de ambos sexos.



Denominar los puestos, categorías y funciones profesionales tanto en masculino como en femenino, o alternar diferentes formas de expresión, de forma que se evite una expresión discriminatoria.



Hacer mención al compromiso de la puesta en marcha de un plan de igualdad como herramienta para asegurar la igualdad laboral efectiva entre mujeres y hombres, donde se manifieste la importancia de utilizar un lenguaje no sexista.



A continuación, se incluyen una serie de **ORIENTACIONES PRÁCTICAS** para ayudar en el uso del lenguaje no sexista en los convenios colectivos.

1. Utilización de sustantivos genéricos o colectivos. Son términos que, independientemente de su género gramatical (femenino o masculino), se refieren a mujeres y a hombres.

.....
Términos genéricos: persona, víctima

.....
Términos colectivos:
los jefes/los directores ⇒ la jefatura/la dirección
los trabajadores ⇒ la plantilla/las personas trabajadoras

2. Utilización de perífrasis verbales.

.....
los administrativos ⇒ el personal administrativo
los interesados ⇒ las personas interesadas

3. Omisión de referencias directas al sujeto. A veces, la redacción de las frases permite eliminar la referencia al sexo de la persona sin que ello afecte al mensaje. Hay varias posibilidades:



Usar la forma impersonal “se”.

.....
el presidente decidirá ⇒ *se decidirá*
serán beneficiarios de este derecho ⇒ *se beneficiarán de este derecho*



Formas **no personales** del verbo, utilizando infinitivos o gerundios de interpretación genérica.

.....
si el empleado trabaja adecuadamente, conseguirá mayor rentabilidad ⇒ *trabajando adecuadamente...*
los solicitantes de la plaza presentarán su currículum ⇒ *será necesario presentar el currículum para solicitar la plaza*

4. Omitir o sustituir pronombres o artículos. Existen construcciones lingüísticas en las que la marca de género se agrega a través del artículo o pronombre. Cuando sea posible, se puede omitir dicho determinante. Las posibilidades son las siguientes:



Omitir el artículo, englobando tanto a hombres como a mujeres.

.....
podrán optar al puesto los profesionales con experiencia ⇒ *podrán optar al puesto profesionales con experiencia.*
los aspirantes a promocionar en la empresa ⇒ *aspirantes a promocionar en la empresa.*



Usar el pronombre “quien”.

.....
los jefes/los gerentes/los directores ⇒ *quienes toman decisiones*



Utilizar determinante **sin marca de género**: cada, cualquier.

.....
Todos los miembros recibirán un obsequio ⇒ *cada miembro recibirá un obsequio.*
Los aspirantes ⇒ *cada/cualquier aspirante*

- 5. Utilización de construcciones metonímicas**, es decir, aludir al cargo, profesión o titulación de la persona que lo desempeña y no a la persona que lo ostenta (la dirección por los directores, la jefatura por los jefes, la abogacía por los abogados...).

.....
Los directivos han decidido... ⇒ la dirección ha decidido...

- 6.** Otras:



Desdoblar términos.

.....
Los hombres son... ⇒ las mujeres y los hombres son...

.....
Los trabajadores de esta empresa... ⇒ las trabajadoras y los trabajadores de esta empresa...



Trato simétrico con fórmulas de tratamiento. Se aconseja el trato simétrico a ambos sexos utilizando D./D^a, Sr./Sra. o incluso evitar estas denominaciones o fórmulas de tratamiento, haciendo referencia directa al nombre y apellidos.

.....
María Ruiz y Sr. Romero ⇒ La Sra. Ruiz y el Sr. Romero
D^a María Ruiz y D. Julián Romero
María Ruiz y Julián Romero



Nombrar adecuadamente oficios, profesiones, cargos.

.....
 ⇒ **Técnico / Técnica**
Diplomado / Diplomada
Presidente / Presidenta
El / la conserje o personal de conserjería



No se aconseja usar “/”, ni @.

.....
Ingeniero/a ingenier@

Imágenes y comunicación WEB

El lenguaje no es la única ni la más importante, forma de comunicación. En el ámbito de la empresa, la imagen corporativa desempeña un papel esencial. A través de las imágenes, el diseño de la página web o la presencia en las redes sociales una entidad está comunicando constantemente y transmitiendo mensajes y valores concretos.

En este sentido las imágenes y representaciones icónicas (fotografías, figuras, dibujos, siluetas de personas) que se utilicen deben:

- ▶ Visibilizar a las mujeres, evitando el uso de la figura masculina como genérica que pretende representar a toda la plantilla o el uso de iconos, símbolos o logotipos sexistas.
- ▶ Evitar el uso de imágenes estereotipadas de mujeres y hombres.
- ▶ Visibilizar adecuadamente a las mujeres y a los hombres sin caer en estereotipos de roles familiares, sociales, uso de espacios públicos, tipo de acciones o actividades llevadas a cabo...
- ▶ Favorecer el uso de imágenes de mujeres para representar situaciones o profesiones de sectores tradicionalmente masculinizados y el uso de imágenes de hombres en profesiones tradicionalmente feminizadas.



Respecto a la combinación de imágenes y lenguaje en los documentos, textos y espacios Web:

- ▶ Combinar imágenes y representaciones de hombres y mujeres de forma equilibrada.
- ▶ Uso de voces masculinas y femeninas en proporción equilibrada para las locuciones.

DECÁLOGO DE PROPUESTAS PARA LA UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE NO SEXISTA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Evitar el uso del masculino genérico utilizando las distintas alternativas presentadas anteriormente.
2. Reservar la redacción exclusivamente en femenino en los casos que por imperativo legal las mujeres son las únicas destinatarias de las medidas (por ejemplo: *riesgo durante el embarazo, violencia de género*).
3. Reservar la redacción exclusivamente en masculino en los casos que por imperativo legal los hombres son los únicos destinatarios de las medidas (por ejemplo: *paternidad*).
4. Redactar las ofertas de empleo en un lenguaje no sexista, para hacer explícito que se dirige indistintamente a personas de ambos sexos.
5. Redactar las categorías profesionales de forma igualitaria, no utilizar en general el masculino y solo feminizar o poner doble forma a las categorías laborales si los puestos de trabajo son desempeñados estereotipadamente por mujeres.

Evitar, por ejemplo: *"En esta convocatoria se necesitarán arquitectos, conductores, costureras, señoras de la limpieza y secretaria del gerente"*.

Alternativa: *"En esta convocatoria se necesitarán arquitectas y arquitectos, conductoras y conductores, costureros y costureras, personal de limpieza y secretario o secretaria de gerente"*.

6. Evitar referencias estereotipadas, tanto las explícitas como las implícitas. Por ejemplo, que las medidas de conciliación vayan dirigidas por igual y de forma explícita a trabajadoras y trabajadores.
7. Representar de forma equilibrada a mujeres y hombres en las imágenes.
8. Incluir imágenes que contribuyan a romper los estereotipos de género.



- 9.** Incluir en los convenios colectivos o documentos cláusulas que contengan alguna referencia al papel de la utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito laboral, que puedan referirse a ofertas de empleo, documentos 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 inclusivo estableciendo la clasificación de las categorías profesionales con denominación genéricas u otros recursos lingüísticos, incluyendo por igual a mujeres y hombres.

- 10.** Ser consciente del valor y la capacidad transformadora del lenguaje.

BIBLIOGRAFÍA

- ▶ Unión General de Trabajadores, Secretaría de Igualdad de UGT (2008). *Guía Sindical del Lenguaje no sexista*.
- ▶ UGT Aragón (2021). *Guía para el uso del lenguaje no sexista en el ámbito laboral y en la negociación colectiva*.
- ▶ Gobierno de Navarra (2009). *Guía sobre estrategias de comunicación incluyente*.



**SI NECESITAS RECIBIR INFORMACIÓN
Y/O ASESORAMIENTO**

**PUEDES DIRIGIRTE A LA OFICINA DE
IGUALDAD DE GÉNERO EN
EL EMPLEO DE UGT EXTREMADURA**

Calle La Legua, 17 (Mérida)

Teléfonos:

924 48 53 60 / 924 48 53 70

Correo electrónico:

porlaigualdad@extremadura.ugt.org

UGT  
Extremadura

inex
instituto de la mujer
de extremadura

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Igualdad y Cooperación
para el Desarrollo