

GUÍA DEL LENGUAJE NO SEXISTA (VOCABULARIO)

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
II. CAUSAS DE LA DISCRIMINACIÓN LINGÜÍSTICA	3
A) ANDROCENTRISMO: SEXISMO, LA REGLA DE LA INVERSIÓN	3
B) EL MASCULINO GENÉRICO	4
III. LOS DUALES APARENTES	4
IV. RECOMENDACIONES PARA EL USO NO SEXISTA DEL VOCABULARIO ..	5
V. OFICIOS, CARGOS Y PROFESIONES	8
VI. ÁMBITO ADMINISTRATIVO	8
VII. LAS IMÁGENES	9
VIII. BIBLIOGRAFÍA	10

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente estamos viviendo una época de cambio social que sitúa a las mujeres en ámbitos que en otros tiempos, se consideraban masculinos. La invisibilidad femenina en ciertos sectores laborales, no sólo deja una huella cultural sino también lingüística.

Es un hecho científico que la lengua ayuda a formar el pensamiento y a expresar emociones y sentimientos. Es un elemento esencial en la comunicación, y por lo tanto en la transmisión de los valores presentes en la sociedad.

Es por ello que la lengua debe evolucionar en paralelo al cambio social y representar la realidad, modificando los aspectos de la misma que ocultan la presencia de la mujer, tanto a nivel individual como a nivel integrante de una sociedad.

Esta necesidad se ha planteado ya desde organismos internacionales, presentando planes que lleven a los gobiernos a promover en los sectores privados y público estrategias que aboguen por un lenguaje inclusivo y no discriminatorio hacia la mujer.

En el año 1990 el Consejo de Ministros Europeo aprobó la *Recomendación sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje*, en la que reconoce la existencia de obstáculos a la igualdad real entre hombres y mujeres, considerando que el lenguaje es un instrumento esencial en la formación de la identidad social de cada persona.

A nivel nacional, contamos con la *Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*; y concretamente, en nuestra comunidad autónoma, en la *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*. Ambas leyes inciden en la necesidad inminente de erradicar el sexismo lingüístico y visual para avanzar hacia la igualdad.

Giahsa con esta guía pretende ofrecer recomendaciones a los distintos integrantes de nuestra organización, con el fin de promover un lenguaje que se manifieste en pro de la igualdad y permita representar ambos sexos dentro de nuestra empresa.

II. CAUSAS DE LA DISCRIMINACIÓN LINGÜÍSTICA.

Existen diferentes causas que provocan que en ocasiones en nuestro lenguaje y en la forma de comunicarnos queden huellas de un lenguaje con connotaciones sexistas y discriminatorias hacia el sexo femenino.

A. ANDROCENTRISMO, SEXISMO: LA REGLA DE LA INVERSIÓN

La RAE define el androcentrismo como la visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino.

Este sexismo no sólo existe en la realidad social que nos rodea, sino que también se traslada al plano lingüístico donde predomina un discurso que resulta discriminatorio hacia la mujer.

La lengua española no es una lengua sexista, ofrece una variedad de posibilidades y pautas gramaticales que nos permiten tener un discurso natural sin generar discriminación alguna.

Nuestra propuesta se centra en promover un lenguaje inclusivo y en detectar el sexismo en los documentos con los que trabajamos diariamente y en nuestra forma de comunicarnos.

Es por ello, que siguiendo las recomendaciones del Instituto de la Mujer a través del documento Nombra y de distintas guías realizadas por otras administraciones proponemos una serie de procedimientos para evitar el sexismo en nuestro ámbito laboral y también en nuestra vida cotidiana.

B. EL MASCULINO GENÉRICO

El género clasifica a los sustantivos en masculinos y femeninos.

Una de las causas de la discriminación lingüística reside en el error común de asumir que el género gramatical de las palabras coincide con el sexo biológico de las personas a las que hacen referencia. Debemos tener claro que no siempre existe una relación entre las terminaciones de las palabras y el género gramatical, y para ello es necesario considerar las siguientes pautas.

En primer lugar, encontramos sustantivos femeninos con género gramatical masculino y viceversa. Aquí se exponen algunos ejemplos de este fenómeno.

El clima, el idioma.

La radio, la moto.

En segundo lugar, encontramos palabras con un género determinado que aluden tanto a hombres como mujeres.

- Sustantivos con género masculino que hacen referencia a ambos sexos.

Estudiantes, bebé

- Sustantivos con género femenino que hacen referencia a ambos sexos.

Personas

Finalmente, encontramos términos comunes en cuanto al género, que adquirirán este en función del referente, y por lo tanto en función del artículo o adjetivo que la acompañe.

El/la profesional, El/la psiquiatra

El conflicto surge debido a que el género masculino en nuestra lengua tiene un valor específico que hace referencia al sexo masculino y otro genérico que alude a ambos sexos. Esto se debe a la ley lingüística de economía expresiva.

El uso del género masculino con carácter genérico puede dar lugar a ambigüedades, llevando a la discriminación del sexo femenino. Es por ello, que debemos apostar por incluir recursos y procedimientos lingüísticos que permitan reflejar la presencia de la mujer.

III. LOS DUALES APARENTES

Son aquellos términos que cambian de significado según al sexo al que hagan referencia. El principal problema reside en la denotación que generan según el género del sustantivo al que acompañan. Cuando hacen referencia al sexo femenino denotan un sentido negativo, o en el ámbito profesional de menor categoría. Además, este problema se agrava debido a que cuando designan

cargos, la forma femenina suele estar ocupada con otro significado, que no es el estrictamente profesional.

Sin embargo, cuando acompañan al sexo masculino tienen un significado positivo, o al menos neutro.

Gobernanta: Mujer que se encarga de la limpieza y del servicio de un hotel o de otros establecimientos públicos.

Gobernante: Persona que gobierna o forma parte del gobierno de un país.

Muchas de estas asociaciones se han ido perdiendo gracias a la evolución social pero todavía quedan huellas en nuestra lengua.

IV. RECOMENDACIONES PARA EL USO NO SEXISTA DEL VOCABULARIO

Giahsa es una gran organización, comprometida con las políticas de igualdad y consciente de la responsabilidad que tenemos tanto a nivel de empresa como con la ciudadanía a través de los mensajes e ideas que queremos transmitir.

El objetivo de esta guía es promover dentro de nuestra organización un uso de la lengua que permita referirnos de manera adecuada a los hombres y mujeres que la componen, sin hacer ningún trato discriminatorio. Apostamos por alcanzar la igualdad real y por eso consideramos necesario difundir un lenguaje inclusivo y no sexista.

Las recomendaciones que se proponen apuestan por un discurso natural, que pretende adaptarse a una situación comunicativa natural sin proposiciones forzadas.

PROCEDIMIENTOS LINGÜÍSTICOS

1. CREAR REFERENTES FEMENINOS

La evolución de carácter social y la incorporación de la mujer al mundo laboral genera la necesidad de feminizar también a nivel lingüístico las diferentes profesiones, oficios y nuestras expresiones.

Aquí proponemos una serie de alternativas que pueden resultar útiles en el proceso de feiminización de los términos.

- **Utilizar el femenino en la denominación de las profesiones.**

Contamos con todos los recursos para poder nombrar puestos y ocupaciones en femenino.

El hecho de que resulte extraño emplear ciertos términos no se debe a que la lingüística española no cuente con ellos, sino a la poca habituación que tenemos de su uso.

Aparejador/aparejadora

Agregado/ agregada

- **Emplear desdoblamientos.**

Los desdoblamientos pueden resultar poco prácticos debido a su carácter repetitivo, pero hombres y mujeres son realidades diferentes y por lo tanto, es necesario hacer visibles a ambos géneros.

No se debería recurrir a ellos permanentemente porque ralentizan el discurso, pero es un recurso que resulta muy útil en reuniones cuando tenemos que emplear vocativos o cuando tenemos que referirnos a profesiones que tradicionalmente se han considerado masculinas o femeninas.

Señoras y señores
Compañeros y compañeras

Además, la RAE propone emplear construcciones que gramaticalmente se consideran incorrectas para agilizar el discurso cuando se usan este tipo de recursos.

Las y los trabajadores
Las y los operarios

Otra posibilidad que existe para nombrar los términos válidos para ambos sexos es el emplear barreras.

director/directora
trabajador/trabajadora

- **Aposiciones**

La aposición es un término explicativo que complementa al nombre. Empleando este recurso podemos hacer visible la presencia de ambos géneros.

El objetivo es aumentar la plantilla de trabajadores tanto mujeres como hombres.

Trabajadores es un masculino genérico que se podría haber omitido o sustituido por un término más inclusivo. Sin embargo, cuando no sea posible evitar el uso del masculino genérico, podemos recurrir a las aposiciones.

2. EMPLEO DE PALABRAS NO MARCADAS

- **Sustantivos comunes para ambos géneros.**

Nuestra lengua cuenta con sustantivos que no tienen marca de género. Cuando empleamos sustantivos que tienen la misma forma para los dos géneros gramaticales, son los artículos los que determinan el género. En estos casos y cuando sea posible, se podrá eliminar el determinante y de esta forma no se hará referencia a un sexo en concreto.

Los turistas cuentan con un pase de visita.
Cada turista cuenta con un pase de visita.

Giahsa apoya los estudiantes en su inserción en el mercado laboral.
Giahsa apoya a estudiantes en su inserción en el mercado laboral.

- **Pronombres y determinantes sin marca de género.**

Otra alternativa para abogar por un lenguaje no sexista sería sustituir los determinantes y pronombres *el, los, aquel, aquellos* seguidos del relativo *que* por formas que no cuentan con marca de género.

Marca de género	Sin marca de género
Los que	Quienes
Aquellos	Quienes
Alguno	Alguien
Ninguno	Nadie
Todo/ el	Cada
Todos los trabajadores	Cada trabajador
Cualquier trabajador	Cada trabajador
Cuando el trabajador requiera	Cuando se requiera
El trabajador asistirá	Se asistirá
Uno puede asistir a la reunión	Se puede asistir a la reunión

- **Utilizar sustantivos abstractos y colectivos para sustituir términos marcados sexualmente.**

Sustantivos abstractos: son aquellos que designan una realidad no tangible, como emociones, sentimientos o instituciones. Cuando sea posible, se puede sustituir la denominación de la profesión por el que alude al puesto que ocupa o a la titulación que representa (gerencia, dirección, plantilla, personal).

Sustantivos colectivos: Podemos emplear este tipo de sustantivos para hacer referencia a un conjunto de personas, sin nombrar ni hacer referencia al sexo.

El personal de Giahsa asistirá a la formación sobre prevención de riesgos laborales.

Sustantivos epicenos: designan de la misma forma nombres, con independencia del género gramatical del sustantivo.

En Giahsa apostamos por las personas.

- **Sustituir la mención del masculino por estructuras con se.**

Uso con masculino genérico	Uso recomendado
Los operarios recogerán su vestuario en almacén	El vestuario se recogerá en almacén
Cuando los clientes reclaman	Cuando se reclame
Si un trabajador solicita un día de asuntos propios	Si se solicita un día de asuntos propios

V. OFICIOS, CARGOS Y PROFESIONES.

Nombrar con el término femenino los puestos que son ocupados por mujeres, se hace una necesidad debido a que tenemos la responsabilidad de reflejar a través de nuestro lenguaje la realidad que nos rodea.

En los casos en que la designación de un puesto esté formada por un nombre y un adjetivo, ambos términos deberán ir en masculino o femenino dependiendo del género al que se haga referencia.

MASCULINO	FEMENINO
Conductor	Conductora
Director	Directora
Encargado	Encargada
Inspector	Inspectora
Jefe	Jefa
Operador	Operadora
Operario	Operaria
Técnico	Técnica

VI. ÁMBITO ADMINISTRATIVO

En los documentos de ámbito administrativo, se deben evitar las situaciones de discriminación. Todavía nos encontramos con términos de tratamiento y cortesía formulados en masculino, y debemos buscar alternativas.

- **Referencia a cargos**

En caso de documentos cerrados.

En los casos que se tenga identificada la persona a la que va dirigido el documento, emplearemos el género gramatical que corresponda a la persona a la que nos estamos dirigiendo.

La Jefe del Servicio de Prevención, D.ª Silvia Torrado García

En caso de documentos abiertos.

En los casos en los que se desconozca la persona a la que va dirigido, o vaya dirigido a ambos géneros haremos uso de las diferentes recomendaciones establecidas en esta guía.

Si es necesario que aparezca la fórmula de tratamiento recurriremos al uso de barras y desdoblamientos.

El/la Técnico/Técnica

Estas pautas de referencia a puestos y cargos no sólo deben tenerse en cuenta cuando nos dirijamos de manera escrita y oral, sino también cuando designemos las dependencias. En las empresas es

común encontrar letreros o placas que identifican las dependencias con nombres en masculino a pesar de que la persona que ocupa el puesto sea una mujer.

Subdirector de obras

Esto puede modificarse empleando sustantivos abstractos, que incluyan y sean válidos para ambos sexos.

Subdirección de obras

- **Formularios**

Los formularios generalmente emplean las formas del masculino. Van dirigidos a un único sexo a pesar de que se prevé que van dirigidos tanto población masculina como femenina. Cuando se prepare un formulario hay que tener en cuenta las distintas posibilidades de género y para ello, podemos recurrir a encabezamientos o epígrafes que sean neutros (nombre y apellido), o incluir las dobles fórmulas o desdoblamientos.

Las barras no suelen emplearse en la redacción de documentos, pero permiten visibilizar la postura femenina.

Expresiones habituales	Expresiones no sexistas
Don, Señor	D./Doña o Sra/Sr
Don, Señor	Nombre y apellidos
Los solicitantes	Quienes soliciten
El firmante	El/la firmante o quienes firmen
Domiciliado en	Con domicilio en
Nacido en	Lugar de nacimiento
Solicito ser admitido	Solicito mi admisión
Destinatario	Para

- **Títulos**

Los títulos deberán atender al sexo de las personas que lo obtengan, como indica la Orden de 22 de marzo de 1995 del Ministerio de Educación y Ciencia.

El Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas oficiales, establece que la denominación de los títulos de Grado y Doctorado serán “Graduado o Graduada, Doctor o Doctora” en función de la persona que posea dicho título.

VII. LAS IMÁGENES

Nuestra empresa, como otras grandes empresas del sector realiza comunicación publicitaria. En esta comunicación nos dirigimos a la ciudadanía, damos a conocer las distintas actividades que realizamos, los servicios, y nuestros objetivos a corto y a medio plazo.

Por tanto, asumimos que tenemos un compromiso para con la sociedad. Debemos de garantizar que los mensajes que transmitimos fomenten el respeto, los valores y la igualdad entre hombres y mujeres. Para ello, no sólo debemos cuidar el lenguaje sino también las imágenes que lanzamos fuera de la organización. Hay que evitar los estereotipos sexistas, lanzando imágenes en las que lo importante sea la labor de las personas y sus roles, con independencia del sexo al que pertenezcan. En Giahsa contamos con representación femenina en todas las categorías profesionales, desde personal técnico, hasta labores administrativos.

Es necesario, promover esa realidad a través de las imágenes que lanzamos tanto dentro del ámbito empresarial como fuera del mismo.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

GUÍA PARA EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE. (2021).

https://www.inmujeres.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/docs/Guiaslenguajenosexista_.pdf

Guía para un uso igualitario del lenguaje y de la imagen en la diputación de Huelva. (2019).

http://www.diphuelva.es/export/sites/dph/igualdad/.galleries/documentos/maqueta_buena.pdf

Universidad de Jaén, & Guerrero Salazar, S. (2012). Guía para un uso igualitario y no sexista del lenguaje y de la imagen en la Universidad de Jaén.

https://www.ujaen.es/servicios/uigualdad/sites/servicio_uigualdad/files/uploads/Guia_lenguaje_no_sexista.pdf

Universidad de Murcia. (2011). *Guía del uso no sexista del vocabulario español*.

<https://www.um.es/documents/2187255/2187763/guia-leng-no-sexista.pdf/d5b22eb9-b2e4-4f4b-82aa-8a129cdc83e3>