

GUÍA para un uso da LINGUAXE NON SEXISTA nas RELACIÓNS LABORAIS e no ÁMBITO SINDICAL



guía
para delegadas e delegados



GUÍA para un uso da LINGUAXE NON SEXISTA nas RELACIÓNS LABORAIS e no ÁMBITO SINDICAL

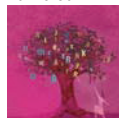
Páx. 5-8



Presentación

Introdución

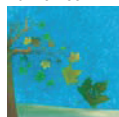
Páx. 9-30



Linguaxe e igualdade de xénero: aclarando algunhas cuestións

1.1. O sexo non é xénero	15
1.2. Androcentrismo: invisibilidade e exclusión das mulleres	17
1.3. Sexismo lingüístico	20
1.4. O que se adoita dicir para desactivar o uso da linguaxe non sexista. Razóns e respostas para utilizar unha linguaxe non sexista e non discriminatoria	22

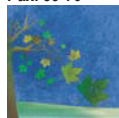
Páx. 31-58



Nomear en feminino e en masculino no ámbito laboral

2.1. A importancia de utilizar unha linguaxe igualitaria na negociación colectiva	32
2.2. Alternativas para un uso igualitario da linguaxe na negociación colectiva	44
2.3. Oficios, profesións e categorías profesionais en feminino e en masculino	53

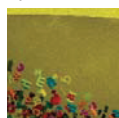
Páx. 59-70



Razóns e orientacións para nomear en feminino e en masculino no ámbito sindical

3.1. Na internet, na intranet e en boletíns dixitais	61
3.2. Recomendacións para unha linguaxe, imaxes e contidos con perspectiva de xénero	64

Páx. 71-74



Decálogo para o emprego dunha linguaxe non sexista na negociación colectiva

Páx. 75-88



Glosario de termos e resumo de alternativas para un uso non sexista da linguaxe

Bibliografía | Anexos | Directorio

Edita: Secretaría Confederal da Muller de CCOO
Autoras: Carmen Bravo Sueskun (dir.), Eva Antón Fernández
Elabora: Secretaría Confederal da Muller de CCOO
Ilustracións: Maravillas Delgado
Maquetación: Carmen de Hijes
Adaptación da maqueta: Sylvia Segade García
Tradución e adaptación para o galego: Begoña Méndez Vázquez

Avanzar cara á plena igualdade de xénero no medio laboral require mudanzas, modificacións e axustes en ámbitos diversos, para contribuír ao necesario cambio de mentalidades: en lexislación, en educación, nos medios de comunicación, na linguaxe... No contexto lexislativo actual, tras a aprobación da Lei orgánica de igualdade, facúltase extraordinariamente o ámbito da negociación colectiva como o idóneo para loitar contra as discriminacións de oportunidades e trato entre mulleres e homes que poidan producirse no escenario laboral.

Igualmente, o noso traballo sindical reclama incorporar unha perspectiva de xénero, o que significa integrar en cada intervención o obxectivo da igualdade de xénero e a consecución de formas de participación e representación igualitarias para mulleres e homes. Temos presente que a linguaxe non é neutral nin secundaria en ningún caso, tampouco nestes ámbitos; a linguaxe utilizada para redactar o convenio colectivo é susceptible tamén de xerar discriminación de oportunidades e de trato entre mulleres e homes. Pola súa parte, os espazos comunicativos sindicais, coa súa variedade de textos e documentos, deben reflectir por forza o protagonismo compartido de homes e mulleres nestas tarefas, así como facerse eco de mensaxes e contidos que permitan avanzar en igualdade.

Nas opcións que se propoñen para un uso non sexista da linguaxe, hai algunhas máis afianzadas e asumidas xa por unha maioría de falantes, mentres que noutros casos se oscila entre diversas variantes, á espera de ver que solución lingüística se impón. Sen dúbida, a opción elixida será a que faga visible máis nitidamente a diferenciación de homes e mulleres, por ser unha esixencia da comunicación e da representación no noso tempo.



Esta Guía, elaborada pola Secretaría Confederada da Muller de CCOO, responde á necesidade de eliminar a linguaxe discriminatoria que persiste nos convenios colectivos e normalizar a representación equilibrada entre mulleres e homes nos documentos sindicais. Sae á luz co obxectivo de ser un instrumento práctico e útil para lograr que a igualdade de xénero impregne a linguaxe, en correspondencia cos contidos dos convenios colectivos e co compromiso pola igualdade laboral entre mulleres e homes de CCOO, coa finalidade de que sirva para lograr unha realidade laboral libre de sexismo e discriminación das mulleres.

Carmen BRAVO SUESKUN

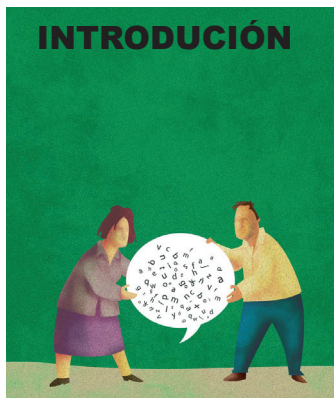
A lingua non é sexista, senón o emprego que facemos dela; a linguaxe é dinámica, evoluciona decontino e ten moitas posibilidades para se adaptar aos cambios que demanda a sociedade e aos usos que eliximos como habituais.

Son múltiples os exemplos no ámbito da ciencia que reforzan esta aseveración, demostrando que a lingua ten mecanismos de adaptación aos novos tempos e ás novas tecnoloxías.

Gran parte dos acordos que hoxe se consideran gramaticalmente aceptados, teñen a súa orixe noutros momentos da historia da humanidade. Así, é destacable que na Idade Media a forma masculina non se consideraba suficiente e, á hora de dirixirse a mulleres e homes nos discursos públicos, empregábanse formas do tipo «aquelas e aqueles» ou «todos e todas».

Posteriormente, en 1647, o gramático Vaugelas declarou que a forma masculina ten preponderancia sobre a feminina por ser máis «nobre», e así ata os nosos días.

A linguaxe é un sistema aberto e cambiante; conforme os avances sociais se van interiorizando mediante o proceso de socialización, imos modificando e desterrando hábitos de expresión

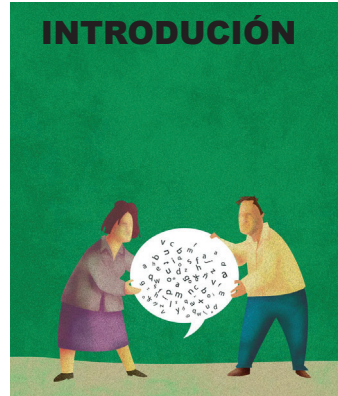


aprendidos a prol de prácticas de uso máis xustas e democráticas; construímos así unha lingua máis acorde coas novas realidades.

Se pretendemos que o emprego da nosa lingua se axeite aos cambios que demanda a sociedade actual, é imprescindible asumirmos como tarefa e obriga o uso non discriminatorio da linguaxe por razón de sexo, de xeito que homes e mulleres se atopen representados de maneira igualitaria nas nosas propostas e na nosa acción sindical.

A lingua galega dispón de recursos suficientes para que, sen se apartar da norma que rexe o funcionamento do sistema lingüístico, poida non só reflectir esa igualdade, senón contribuír a ela.

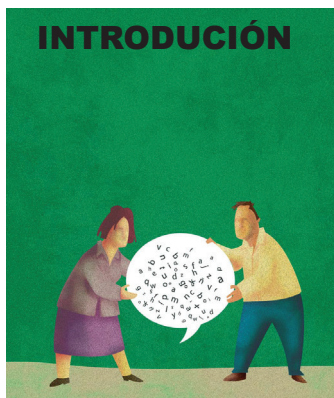
Con esta Guía pretendemos, desde a Secretaría da Muller do Sindicato Nacional, favorecer o uso de termos e expresións libres de sexismo, superar a linguaxe tradicional que torna invisibles e discrimina as mulleres.



Esta Guía abrangue tanto os textos dos convenios colectivos como outros espazos comunicativos, documentos e textos habituais nos eidos laboral e sindical, de maneira que non poida ser unha escusa o descoñecemento á hora de redactalos ou de expoñelos.

Grazas á Secretaría da Muller Confederada pola xenerosidade na cesión deste texto —publicado inicialmente pola Confederación— para adaptármolo ao galego e, dese modo, facer efectivos os compromisos do Sindicato Nacional coa igualdade e coa lingua.

Mabel PÉREZ SIMAL
Secretaría da Muller
Sindicato Nacional de
CCOO de Galicia



LINGUAXE E IGUALDADE DE XÉNERO: aclorando algunhas cuestións



Hai máis de vinte anos que diversos organismos e institucións puxeron de relevo a necesidade de adaptar a linguaxe ao principio de igualdade entre mulleres e homes así como a urxencia de desterrar os usos sexistas ou androcéntricos que aínda subsisten.

Introducíronse recomendacións, obxectivos e actuacións específicas relativas ao uso dunha linguaxe non sexista, que se concretaron nunha abundosa produción de guías e recomendacións para un uso non sexista da linguaxe.¹

En 1987, a UNESCO encomendou «evitar, na medida do posible, o emprego de termos que se refiren explícita ou implicitamente a un só sexo, salvo de se tratar de medidas positivas a favor da muller». En 1989 aproba a Resolución 109, na que se recolle a vontade de continuar «elaborando directrices sobre o emprego dun vocabulario que se refira explicitamente á muller, e promover o seu uso nos Estados membros».

Nas Recomendacións para un uso non sexista da linguaxe da UNESCO, publicadas en 1991, afírmase que «as persoas hispanofalantes senten a terminación -o e, sobre todo, a terminación -a, como signos do xénero masculino e feminino, respectivamente», e engádese que: «Se [...] non hai nada no idioma que se opoña á feminización dos nomes de carreiras, profesións, cargos e oficios, haberá que convir en que a resistencia non é de orde lingüística, senón social».²

A comezos de 1990, o Comité de Ministros do Consello de Europa aprobou unha resolución coa demanda da eliminación do sexismo na linguaxe, mediante a adopción das seguintes medidas:

1. *Promover o emprego, na medida do posible, dunha linguaxe non sexista que teña en conta a presenza, a situación e o papel da muller na sociedade, tal como ocorre cos homes na práctica lingüística actual.*
2. *Facer que a terminoloxía empregada nos textos xurídicos, a administración pública e a educación estea en harmonía co principio de igualdade de sexos.*
3. *Fomentar a utilización dunha linguaxe libre de sexismo nos medios de comunicación.*

¹ Ver bibliografía

² Ver bibliografía

Dez anos despois, a Comisión de Dereitos da Muller e Igualdade de Oportunidades da Unión Europea propón, para a súa integración na estratexia de comunicación e información da UE, que nas campañas de información e comunicación se empregue unha linguaxe non discriminatoria, que se teñan en conta a presenza, a situación e o papel das mulleres na sociedade en igualdade de condicións cos homes, tal como se require para os textos xurídicos e a linguaxe da administración pública.

O Parlamento Europeo aprobou por decisión do Grupo de Alto Nivel sobre Igualdade de Xénero e Diversidade, en febreiro de 2008, un *Informe sobre a linguaxe non sexista* dirixido a impulsar o uso da linguaxe non sexista no traballo realizado polo propio Parlamento, tanto na súa faceta de difusión multilingüe como no seu papel de entidade lexisladora europea. Nese informe sinálase:

«A finalidade da linguaxe non sexista ou linguaxe neutral canto ao xénero é evitar opcións léxicas que poidan interpretarse como tendenciosas, discriminatorias ou degradantes, ao implicar que cada un dos sexos é superior ao outro, xa que na maioría dos conceptos o sexo das persoas é, ou debe ser, irrelevante.

O emprego dunha linguaxe non sexista é algo máis ca un asunto de corrección política. A linguaxe inflúe poderosamente nas actitudes, o comportamento e as percepcións. O Parlamento como institución apoia plenamente o principio de igualdade de xénero, e a linguaxe que utiliza debe reflectir este feito.

Para este fin, é importante establecer orientacións que aseguren na medida do posible que a linguaxe non é a norma, en lugar de ser a excepción, nos documentos parlamentarios».

Este informe proporciona algunhas orientacións comúns á maioría das linguas, referidas ao uso xenérico do xénero masculino, ás formas de nomear cargos e profesións, ou nomes, estado civil e tratamentos. Ademais, inclúe indicacións específicas para as diversas linguas da UE: técnicas de redacción que evitan o sexismo na linguaxe, como o emprego de substantivos xenéricos e colectivos, perífrases, construcións metonímicas, do imperativo, da forma pasiva, de estruturas co pronome «se» (impersoal ou pasivo reflexo), de formas non persoais do verbo ou de determinantes sen marcas de xénero ou omisión do determinante.

Entre as actuacións administrativas españolas, destaca a Orde ministerial do 22 de marzo de 1995 (BOE n.º 74, do 28 de marzo),³ pola que se estableceu a adecuación na denominación dos títulos académicos oficiais á condición masculina ou feminina de quen os solicite,⁴ baseándose na «importancia que ten a linguaxe na formación da identidade social das persoas e nas súas actitudes [...] Así mesmo, a preocupación por evitar discriminacións por razón de sexo e de representar axeitadamente as mulleres, levou a sectores significativos da sociedade española e as autoridades educativas á idea de que, en coherencia coa política de propiciar un uso axeitado da linguaxe, se adopten as medidas necesarias co fin de que os títulos académicos oficiais se adecúen na súa expresión á natureza masculina ou feminina de quen o obteña».

Desde os organismos de igualdade mantívose un interese especial por concienciar sobre esta cuestión, elaborando documentos de apoio que serven para difundir as alternativas igualitarias na linguaxe e fomentando a investigación nesta materia. Todos os plans governamentais de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes tiveron presentes actuacións nesta dirección. Os PIOM autonómicos tamén adoitan incluílas,⁵ especialmente nos ámbitos das propias administracións, a educación, os medios de comunicación e, máis recentemente, outros, como o laboral e o sanitario.

As leis autonómicas de igualdade tamén recollen esta preocupación por erradicar os usos discriminatorios da linguaxe.⁶

³ Pode lerse o texto completo no anexo

⁴ Como exemplos de tal adecuación, refírense na citada orde os seguintes:

1. Títulos previstos na LOXSE: graduado ou graduada (en educación secundaria); técnica ou técnico; técnico superior ou técnica superior, etc.
2. Títulos universitarios: diplomado ou diplomada; enxeñeira técnica ou enxeñeiro técnico; arquitecto técnico ou arquitecta técnica; graduada social diplomada ou graduado social diplomado; enxeñeiro ou enxeñeira, etc.
3. Títulos de posgrao: profesor especializado ou profesora especializada; médica especialista ou médico especialista; farmacéutica especialista ou farmacéutico especialista; enfermeiro especialista ou enfermeira especialista.
4. Títulos deportivos: técnica deportiva elemental ou técnico deportivo elemental; técnico deportivo de base ou técnica deportiva de base; técnica deportiva superior ou técnico deportivo superior.

⁵ Algúns exemplos destas actuacións poden verse no Anexo.

⁶ Conteñen referencias expresadas as leis autonómicas de igualdade de Navarra, Castela e León, Galicia, País Vasco, Baleares, Andalucía e Canarias.

A Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, refírese expresamente, no título II, como un dos criterios xerais de actuación dos poderes públicos, á implantación dunha linguaxe non sexista no ámbito administrativo e o seu fomento en todas as relacións sociais, culturais e artísticas (cap. I, art. 14.11). Así mesmo, no título III recóllese o obxectivo de utilizar unha linguaxe non sexista nos medios de comunicación de titularidade pública (Corporación RTVE, Axencia EFE) (art. 37.b e 38.b).⁷

En xuño de 2009, o Consello Xeral do Poder Xudicial, mediante unha circular titulada «Normas mínimas para evitar a discriminación da muller na linguaxe administrativa do CXPX», acorda concienciar da necesidade de servirse dunha linguaxe non sexista nos seus documentos, fundamentándose, entre outras razóns, en:

A importancia que ten a linguaxe na formación da identidade social das persoas e nas súas actitudes, motiva a necesidade de erradicar o sexismo lingüístico da linguaxe administrativa, tanto nas relacións internas coma nas relacións coa cidadanía. Os usos sexistas da linguaxe fan invisibles as mulleres e impiden ver o que se esconde detrás das palabras. Posto que desexamos que se instaure unha política de igualdade, a nosa linguaxe debe ser igualitaria...

Por iso, recórdase «evitar o uso sistemático do masculino, en singular ou plural, para referirse aos dous sexos», e propóñense como opcións unhas directrices para que se coñezan e difundan entre o persoal dependente de todos os servizos, seccións e unidades administrativas e se teñan en conta na redacción dos documentos. En concreto, esta circular recolle as seguintes directrices principais:

1. Insistir na diferenciación do uso do masculino e do feminino na designación de profesións e actividades. Evitar na designación de cargos a identificación das mulleres a través dos homes.
2. Así mesmo, insistir no posible uso do artigo en formularios, impresos e documentos administrativos tipo nos que non coñecemos de antemán o xénero.
3. Intentar evitar todas aquelas expresións, en ocasións innecesarias, que levan ao uso excesivo do masculino.

⁷ Ver referencias no Anexo

Estas recomendacións, como pode observarse, foron dirixidas fundamentalmente á linguaxe empregada no ámbito público.



Linguaxe e igualdade de xénero en CCOO

LINGUAXE E IGUALDADE DE XÉNERO EN CCOO

CCOO configurouse como un espazo sindical de mulleres e homes. Por iso a nosa organización non pode nin quere desatender a preocupación por levar a igualdade de oportunidades e trato á linguaxe que se usa no medio sindical, nas relacións laborais e a súa aplicación na negociación colectiva. Desde hai tempo, facemos un esforzo continuado para utilizar unha linguaxe que non discrimine e para difundila e estender a súa práctica a toda a organización, esforzo no que se inscribe esta Guía.

A lei orgánica de igualdade (Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes) fai varias referencias explícitas á necesidade inadiable de implantar a linguaxe en distintos contextos sociais.

De maneira especial, interesa destacar aquí a modificación do artigo 90 do Estatuto dos Traballadores que incorpora esta lei orgánica de igualdade, establecendo que a autoridade laboral vixiará e velará por que os convenios colectivos respecten o principio de igualdade e por que non conteñan ningunha discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo.

No ámbito interno de CC OO, recordemos que no Programa de Acción do 9.º Congreso Confederal se recolle asentar «unha política de comunicación [...] que utilice unha linguaxe, imaxes e contidos que promovan a igualdade de xénero».⁸

⁸ Parágrafo 454 do Programa de Acción aprobado no 9.º Congreso Confederal celebrado en Madrid en decembro de 2008.

1.1. O 'sexo' non é o 'xénero'

Convén non confundir o **sexo** co **xénero**, ou o concepto de xénero propio das ciencias sociais e das políticas de igualdade, co xénero gramatical. Tampouco non hai que confundir o androcentrismo ou sexismo lingüístico co cultural ou social, aínda que é evidente a súa relación.

Con **sexo** referímonos aos caracteres sexuais das persoas, xeneticamente determinados e referidos a aspectos biolóxicos que as definen e identifican como mulleres ou como homes. A especie humana é dimorfa, polo que o sexo determina diferenzas: caracteres anatómicos e hormonais, etc.

Precisamente, agrandar a diferenza sexual para establecer desigualdades foi o mecanismo de que se serviu o sistema de xénero.

Por **xénero** —segundo o concepto introducido nos anos setenta e xeneralizado desde entón nas ciencias sociais— entendemos a construción social que cada cultura elabora arredor do sexo biolóxico e que establece diferenzas entre homes e mulleres referidas a condutas, comportamentos, roles, funcións e expectativas de vida, que se traducen en desigualdades para as mulleres.

O **xénero gramatical** é unha categoría gramatical que **clasifica os nomes (substantivos) en masculinos e femininos** e establece, baseándose nel, un sistema de concordancia gramatical.

Para que non queden dúbidas ao respecto, repasamos como o define a **Real Academia Galega**:

«**Xénero gramatical**: Trazo gramatical que marca a oposición entre masculino e feminino nos substantivos, pronomes, adxectivos e determinantes, que é inherente para os substantivos e pronomes e se establece por concordancia con estes no resto dos casos.»

«**Xénero feminino**: Xénero marcado nas linguas nas que existe oposición xenérica, que se lles atribúe a nomes de seres animados femias e, por convención, a certos nomes de seres inanimados, que en galego poden ir determinados polo artigo a.»

«**Xénero masculino**: Xénero non marcado nas linguas nas que existe oposición xenérica, que se lles atribúe orixinariamente a nomes de seres animados machos e, por convención, a certos nomes de seres inanimados, que en galego poden ir determinados polo artigo o.»

«**Xénero neutro**: Xénero oposto ao masculino e ao feminino.

En galego só perdura o xénero neutro nos pronomes demostrativos isto, iso, aquilo.»

Debemos ter en conta que, ben que a tendencia xeral é a que o sexo de referencia extralingüística concorde co xénero gramatical (por exemplo: *o fontaneiro* é un substantivo en masculino, que fai referencia a un home, mentres *a fontaneira* é un substantivo en feminino, que fai referencia a unha muller), porén, non sempre é así. Pensemos en substantivos como *soldado*, *individuo*, *membro*... con xénero gramatical en masculino cando a súa referencia pode ser indistintamente a homes ou mulleres; ou *persoa*, *criatura*, *sentinela*... con xénero feminino pero que poden referirse indistintamente a calquera sexo. Ademais, algúns substantivos teñen formas invariables e só se coñece a súa referencia polo artigo ou pola concordancia que establecen: *a* ou *o periodista*, *a* ou *o modelo*, *a* ou *o psiquiatra*...

1.2. Androcentrismo: invisibilidade e exclusión das mulleres

Enténdese por **androcentrismo** a «*visión do mundo e das relacións sociais centrada no punto de vista masculino*».⁹ É, pois, unha maneira de ver e entender a realidade social, que toma o home e o masculino como referencia universal, como centro e medida de todas as cousas, ocultando e, xa que logo, desprezando o protagonismo, as experiencias e os saberes das mulleres.

A visión androcéntrica foi a única forma de enfocar a realidade ata hai poucas décadas e aínda hoxe continúa impoñéndose, malia os avances igualitarios en lexislación, en crenzas, en costumes e malia o cambio social protagonizado polas mulleres.

Pero, tanto se falamos do protagonismo ou da experiencia humana coma se nos referimos ao sostemento e desenvolvemento das sociedades, temos que ter en conta as achegas de mulleres e homes.

Lembremos que, segundo fai visible a perspectiva de xénero, en todas as sociedades coñecidas as mulleres viven xenericamente en peores condicións ca os homes. Os intereses, as experiencias e as vivencias duns e outras non serán equivalentes en moitos aspectos. De aí que o masculino non poida englobar ou absorber o feminino. En realidade, ocúltao, tórnoo invisible, é dicir, exclúeo.

Ao considerar o home como imaxe e representante do humano en xeral, introducimos unha valoración de xénero: o home e o masculino representarían o ser humano universal, completo, o paradigma, o modelo. Isto significa presentar a muller e o feminino como particular, incompleto, imperfecto... é dicir, como inferior ao home.

⁹ DRAE, 22.^a edición, 2001. Todas as referencias no presente texto ao Dicionario da Real Academia Española o son a esta edición, a última publicada ata a data. Esta definición manterase na 23.^a ed., segundo o avance dispoñible na web da RAE (www.rae.es); a publicación da 23.^a ed. está prevista para finais de 2014. O DRAG non recolle aínda o termo *androcentrismo*.

O **androcentrismo lingüístico** maniféstase sobre todo no plano léxico (basicamente, mediante o uso do masculino como xenérico) e no plano sintáctico (fundamentalmente, cando a orde da frase se constrúe tomando como suxeito principal o home e o masculino).

Vexamos algúns exemplos tomados dos convenios colectivos:

O sindicalista é o encargado de representar o traballador ante o empresario.

Para visitas ao médico, o traballador disporá de tres horas.

Os traballadores afectados por este convenio...

Na primeira sesión procederase ao nomeamento do Presidente e o Secretario.

E algúns outros, tomados de documentos sindicais:

Guía dos dereitos do traballador.

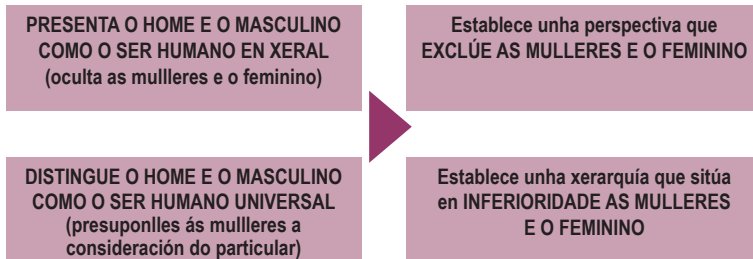
Acceso para delegados e afiliados.

A presenza de disruptores endócrinos no lugar de traballo preocupa aos traballadores

Os traballadores non van cargar cos efectos da crise

Desaloxados os delegados sindicais de Correos que estaban encerrados

O ANDROCENTRISMO NA LINGUAXE: EFECTOS



Como é doado comprobar e como coñece ben quen exerce algunha actividade sindical, existe aínda un gran número de convenios colectivos redactados única e exclusivamente en masculino. Ao lelos, é imposible deducir se hai traballadoras afectadas.

Por veces, esta redacción en masculino só dá paso ao feminino naquelas cuestións que se entendeu erroneamente que afectan «só» ás traballadoras, debido ao rol social adscrito tradicionalmente ás mulleres (medidas de conciliación, por exemplo), co que a confusión se intensifica: se cómpre a redacción explícita en feminino en tales supostos, para que as traballadoras se sintan concernidas e coñezan os seus dereitos, por que non en todos os demais aspectos do convenio?

Canto aos documentos laborais e sindicais (informes, documentos técnicos e administrativos, publicacións e materiais diversos de sensibilización, mobilización e divulgación), moitas veces aparecen escritos desde unha única linguaxe masculina, o que resulta contradictorio coas actuacións en materia de igualdade de xénero e cos nosos principios sindicais.

Ademais, coa omisión lingüística, tanto as traballadoras como as compañeiras sindicalistas vense subordinadas nas referencias e textos laborais e na comunicación sindical, e, polo tanto, no recoñecemento da súa presenza e participación laboral e sindical.

1.3. Sexismo lingüístico

Co termo **sexismo** referímonos, polo xeral, á «*ideoloxía, comportamento ou actitude que manifesta discriminación das persoas atendendo ao seu sexo*». ¹⁰

Historicamente, o sexo ao que se lle atribuíu a inferioridade e, baseándose nisto, se discriminou, é o feminino. Esta atribución de inferioridade ás mulleres revestiu adoito a forma de mensaxes ou tratos ofensivos, denigrantes ou vexatorios, que atentan contra a súa dignidade e que vulneran os seus dereitos como persoas.

O **sexismo social** manifestouse en todos os ámbitos da vida, incluíndo, xaora, o laboral e o lingüístico, e segue a facelo de forma preocupante.

Podemos dicir que as discriminacións que aínda sofren na actualidade as mulleres no eido laboral son manifestacións do sexismo social existente. Entre elas, podemos recordar a persistencia de discriminación salarial, de dificultades e obstáculos no acceso ao emprego, na promoción ou na formación, o que produce a segregación ocupacional das mulleres (horizontal e vertical), amais de manifestacións de acoso sexual e acoso por razón de sexo.

Noutros tempos, as mulleres tiñan vedado o acceso a moitas profesións e determinados oficios, o que explicaría que estes só se denominaran en masculino. Por exemplo, cando tiveron prohibido o acceso á educación universitaria, non puideron exercer as profesións cualificadas: medicina, arquitectura, avogacía... Recordemos que ata 1910 non se regulou o acceso das mulleres ás universidades españolas, e só moi avanzado o século XX, a mediados dos oitenta, se produciu unha considerable entrada de mulleres nos niveis universitarios.

Á industria pesada, a minería, etc. tampouco se incorporaron ata hai poucas décadas. Foi precisamente nos anos setenta e oitenta cando desde CCOO se protagonizou unha loita crucial por defender o dereito das mulleres a «todos os traballos», incluídos os masculinizados, e se denunciou unha normativa que, baixo a aparencia de «proteccionista», lles prohibía ás mulleres o desempeño dalgúns oficios, como os das minas. Unha sentenza do Tribunal Constitucional en 1993 amparou o dereito das mulleres a traballaren no interior das minas.

¹⁰ DRAG

Temos que saber que incorremos en **sexismo lingüístico** cando, como falantes ou como organizacións, **empregamos unha linguaxe que resulta discriminatoria** pola forma (o que determina o contido). É dicir, cando nun discurso, un texto ou unha mensaxe se empregan estruturas ou palabras que ocultan ou discriminan algún dos sexos.

Se dicimos *Na primeira reunión da Comisión Paritaria procederase a nomear o presidente e o secretario*, incorremos en sexismo lingüístico, que deriva da masculinización da expresión.

ALGUNHAS FORMAS DE SEXISMO LINGÜÍSTICO PRESENTES EN TEXTOS E DOCUMENTOS DO ÁMBITO LABORAL E SINDICAL

- Redacción xeral só en masculino.
- Denominación de oficios, profesións e categorías profesionais só en masculino (con valor presuntamente xenérico).
- Denominación de oficios, profesións e categorías profesionais en masculino, agás cando se trata dalgunhas profesións con maior presenza das mulleres, nas que si se inclúen as denominacións en feminino exclusivamente, como veremos nos exemplos dalgúns convenios respecto ás categorías de *limpadora, costureira, enfermeira...*
- Redacción xeral do documento (convenio, informe, formulario, etc.) en masculino, agás cando fai referencia a temas que parecen implicar directamente as mulleres, debido ao rol adxudicado por razón de xénero (medidas sobre conciliación, por exemplo), cando en realidade son medidas dirixidas por igual a mulleres e homes.
- Fórmulas asimétricas ao nomear ou establecer categorías. Por exemplo: usar o masculino para os postos de máis prestixio e o feminino para os que estean xerarquicamente por baixo. Ademais de reflectir a segregación vertical, pode inducir a ela: *presidente e secretaria, médico e enfermeira, director e profesora, etc.*
- Masculinizar sistematicamente os cargos de representación e participación sindical: *secretario xeral, voceiro, moderador, delegado, afiliado...*

1.4. O que se di adoito para desactivar o uso da linguaxe non sexista. Razóns e respostas para utilizar unha linguaxe non sexista e non discriminatória

Se socialmente tomamos postura a favor da igualdade entre mulleres e homes, por que seguimos utilizando unha linguaxe sexista? Cando formulamos esta pregunta a persoas do noso ámbito, dannos variadas respostas: porque non lle dan importancia a esta cuestión; porque cren que así se fala ou se escribe correctamente, como determina a gramática; porque así se falou sempre e sempre nos entendemos; porque estiman que antes de solucionar este tema habería que arranxar outros e, por tanto, adíase indefinidamente; porque pensan que cunha linguaxe discriminatória se detectarán con máis claridade as discriminacións que afectan ás mulleres; porque a RAE o critica e é a autoridade na materia (pensan); porque se fai moi pesado estar seguido empregando as barras, os desdobramentos...

Daquela, conflúen moitas argumentacións nun só resultado: non facer intento ningún de adecuar os usos da linguaxe para evitar que resulte un elemento máis (e moi importante, por certo) de discriminación, de ocultación e de subordinación das mulleres.

Amáis de quen opta persoalmente por inhibirse no uso dunha linguaxe non sexista, hai quen toma postura na súa contra con virulencia, contribuíndo activamente a desorientar a opinión pública, polo estatus de autoridade co que ás veces se revisten.

Tamén en moitas ocasións, os esforzos por dar a coñecer e promover as opcións para un uso non sexista da linguaxe van seguidos dunha enxurrada de reaccións hostís que, baseándose no descoñecemento, a confusión e a ridiculización, tentan neutralizar o avance da igualdade neste ámbito. E aínda é frecuente que algunhas persoas do noso eido se opoñan a estes usos que se esforzan por normalizar a presenza equilibrada de ambos os sexos na linguaxe, aducindo que se trata dunha cuestión xa superada ou de mera «corrección política».

En previsión disto, adiantamos e clarificamos a seguir algunhas das cuestións que se formulan a miúdo.

O argumento da «economía da linguaxe»

Para inducir a que non se empreguen alternativas de linguaxe non sexista, argumentábase adoito que resultan contrarias ao principio de economía da linguaxe, segundo o cal a comunicación humana réxese mediante o emprego do menor número de signos.

Segundo esta opinión, a acumulación de varios suxeitos dobres, do tipo *traballadores e traballadoras, fillos e fillas*, etc., é reiterativa e entorpece a comunicación. Ese nivel de redundancia sería contrario á economía da linguaxe, polo que resultaría un recurso non operativo e caería axiña en desuso. Hai que advertir que, desde esta opinión, se reducen todas as posibles opcións de usos non sexistas da linguaxe a unha delas, os desdobramentos, cando son máis variadas e, precisamente, na maioría das ocasións, máis sintéticas (xenéricos reais, abstractos, suxeitos colectivos...).

Para a nosa idea, a diferenciación sexual dos suxeitos lingüísticos non é redundancia. Isto vémolos claramente na expresión *mulleres e homes*, na que, para a gran maioría de falantes, *homes* non inclúe as *mulleres*.

Como a perspectiva de xénero nos indica, diversas realidades non son coincidentes en mulleres e homes, porque as medidas e políticas poden ter un impacto diferenciado debido aos desequilibrios de partida, de oportunidades e de trato que aínda subsisten, malia que a discriminación está prohibida pola lei.

Aínda hoxe non hai unha presenza igualitaria de mulleres e homes no ámbito laboral; en moitas ocasións, as mulleres afrontan problemáticas específicas que atrancan o seu acceso ao emprego, ou na formación, a promoción, a retribución, etc. Tampouco está normalizada unha presenza equilibrada das mulleres en todas as profesións e oficios, ou en todas as categorías laborais (recordemos a segregación horizontal e vertical). Daquela, é necesario comunicar a través da linguaxe escrita que as distintas categorías ou postos de traballo son opcións laborais para mulleres e homes, indistintamente.

En CCOO, nos últimos anos produciuse un notable incremento da afiliación de mulleres, o que se traduciu tamén nun avance grande da súa presenza en cargos e responsabilidades sindicais; baste recordar, por exemplo, as executivas confederais paritarias resultantes do 9.º e 10.º congresos confederais.

No entanto, aínda se detectan con preocupación algúns déficits de participación de mulleres en certos sectores sindicais masculinizados, en afiliación ou en representación. En todos os casos, e por razóns complementarias, é fundamental que as nosas organizacións empreguen unha linguaxe que nomee e faga visibles por igual a mulleres e homes, que reflecta mediante a forma de comunicación máis utilizada que CCOO é un sindicato de homes e mulleres.

Por tanto, é social e lingüisticamente pertinente nomear a diferenciación de sexo e o seu correlato no xénero gramatical, e non unha redundancia. Pola contra, **o uso do masculino con valor xenérico implica un trato lingüístico discriminatorio.**

Cada intento por avanzar no uso igualitario da lingua é ridiculizado en moitas ocasións por articulistas que tentan desprestixiar os usos propostos e frear que se impoñan como hábitos de falantes. Así, topamos coas súas referencias a que, de seguir ese «insoportable e torpe uso dobre» habería que dicir, por exemplo:

Os empregados e empregadas madrileños e madrileñas están descontentos e descontentas por ser instados e instadas, e mesmo obrigados e obrigadas, a declararse católicos e católicas, ou fieis a outros credos, ou ben agnósticos e agnósticas ou incluso ateos e ateas.¹¹

Xa se sinalou que o uso do desdoblamento é só unha das posibles opcións. Como non queremos deixar pasar a ocasión de contrarrestar estes argumentos, propoñemos estoutra redacción, que nin ridiculiza nin discrimina:

O persoal empregado de Madrid mostra o seu descontento ao considerar que é obrigado a declarar sobre as súas crenzas relixiosas.

E din que a linguaxe non sexista é antieconómica?

¹¹ Javier Marías, «Narices con poco olfato», EPS, 17.12.2006. A tradución ao galego é nosa.

O argumento de «dar tempo ao tempo»

Normalizouse nomear o oficio en feminino cando é antiga esta dedicación laboral das mulleres e, ademais, non contravén os roles tradicionais: así, non hai problemas para utilizar *asistente*, *serventa*, *dependenta*... É máis, o uso tradicional na súa forma invariante (asistente, servente, dependente) está unido a un referente masculino e a un significado que engade estatus, rango de xénero (son palpables as diferenzas de estatus entre un *asistente* e unha *asistente*, ou entre un *gobernante* e unha *gobernanta*¹²).

O mesmo ocorre con *mestra* ou *enfermeira*, *secretaria*..., oficios e profesións en feminino que non supoñen ningún problema. No entanto, pensemos na persistencia da referencia en masculino a mulleres que ocupan unha cátedra ou exercen a medicina ou a avogacía, por exemplo.

Neste, coma noutros aspectos do tránsito cara á igualdade efectiva entre mulleres e homes, o paso do tempo é un factor necesario, pero non suficiente. As resistencias ás que aludimos antes póñeno de manifesto. Hoxe, as profesións e os oficios non requiren ter un sexo determinado, senón aptitudes e capacidades concretas. Cada vez hai máis mulleres a desempeñaren un traballo en ámbitos antes exclusivos dos homes. Daquela, **non hai razón para non nomear os oficios e profesións en feminino e en masculino.**

Igualmente, os sindicatos eran outrora organizacións hexemonicamente masculinizadas. Na actualidade, en CCOO a afiliación feminina, en termos medios (pois hai diferenzas entre sectores) supera o 40 % e segue crescendo. Ademais, o noso sindicato definiuse xa desde a súa constitución pola súa loita contra a discriminación das mulleres, fixou estatutariamente hai anos a súa condición de «sindicato de homes e mulleres» e caracterizouse, na súa traxectoria, pola aposta irrefutable a prol da igualdade de oportunidades e trato entre mulleres e homes en todos os planos da vida social, especialmente no laboral, fomentando para iso os necesarios cambios lexislativos, sociais e culturais.

¹² Segundo o DRAE (22.^a ed. e avance da 23.^a ed.). Gobernante: «Home que se mete a gobernar algo». O DRAG define gobernante como «persoa que ten a dirección política dun estado». / Gobernanta: «Muller que nun hotel ou establecemento similar é a encargada do servizo de limpeza e de conservación». Novamente, o DRAE e o DRAG van con atraso respecto dos progresos sociais en materia de igualdade. Recordemos que a denominación para a ocupación é gobernante/gobernanta, segundo se expresa no Real decreto 304/1996, do 23 de febreiro, polo que se establece o certificado de profesionalidade da ocupación de gobernanta/e de hotel, BOE n.º 82, 04.04.1996.

O tempo tamén ensina a deixar atrás medos e reparos. Hai uns anos aínda levantaban resistencias termos hoxe asumidos como *presidenta*, *clienta*... Non hai razón lingüística, pois, para non utilizar *xerenta* ou *vixilanta*.

Outra cuestión que sorprende é que en oficios cuxa denominación non formula problemas gramaticais, porque é operativa a terminación maioritaria (-o en masculino, -a en feminino), persista a denominación masculina, presente mesmo nalgunhas mulleres que prefiren autodenominarse profesionalmente en masculino, por exemplo: *María Pérez, catedrático*, *Rosa Sánchez, arquitecto*, ou *Ana Fernández, técnico*... Desde 1995,¹³ a lexislación prevé que se obteñan as titulacións de oficios e profesións adaptadas gramaticalmente ao sexo da persoa (con carácter retroactivo para quen o solicitar). Que persista esta masculinización aínda sen apoio gramatical nin legal é un trazo indicativo do poder ideolóxico do sexismo (social e lingüístico).¹⁴

É unha simple cuestión de tempo? En parte si, pero **a comunidade falante ten que saber que pode elixir a opción**, e a que se impoña pola súa eficacia comunicativa será a que se fixe socialmente e a que terminará por incorporar a RAE coa súa proverbial demora —ou a RAG na nosa comunidade—. Por iso, **é obriga das Administracións, institucións e organizacións máis relevantes dar exemplo e proporcionar alternativas plausibles** que, sen contravíren normas de funcionamento do idioma, permitan asegurar a eficacia comunicativa e adaptar a realidade lingüística á realidade social (e non viceversa).

En xeral, como se sinalou, a tendencia lingüística predominante é fixar a opción que recoñece a diferenza sexual e clasifica polo xénero gramatical correspondente, feminino ou masculino, é dicir, nomear en feminino e en masculino.

¹³ Orde ministerial do 22 de marzo de 1995 (BOE n.º 74, do 28 de marzo), anteriormente citada.

¹⁴ Neste caso, non só non se sustenta gramaticalmente a opción, senón que é un claro exemplo de que en sectores da poboación está vixente unha ideoloxía sexista que identifica o masculino co prestixiado, o competente, o recoñecido, atributos que —pensan— poderían perderse ao se feminizar a profesión (porque o prexuízo da superioridade masculina opera sobre a atribución da inferioridade ás mulleres e ao feminino). As mulleres ou o feminino é, segundo esta ideoloxía, sinónimo de desprestixio e incompetencia.

- EN 2008, cando publicamos A GUÍA DE BOAS PRÁCTICAS PARA O USO DUNHA LINGUAXE NON SEXISTA NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, utilizamos diversos exemplos de cláusulas tiradas de Convenios colectivos en vigor nese momento.
- Aproveitamos a edición desta Guía para comprobar se, nos casos en que os ditos convenios foron renovados, se realizaron progresos, polo que en cada exemplo de cláusula empregada na edición anterior, vaise incorporar un recadro que informe de se a cláusula segue vixente na data actual (1.º semestre 2010) ou se modificou.
- Tamén incorporamos exemplos provenientes dalgúns dos máis significativos convenios sectoriais estatais máis recentes.

O argumento de que a linguaxe non sexista dificulta a comprensión

Pénsase a miúdo —e así se recolle en ocasións en cláusulas específicas de convenios colectivos— que redactar un texto asegurando que a linguaxe empregada sexa igualitaria engade dificultades á comprensión. Polo xeral trátase de preservar unha redacción exclusiva en masculino e asemade deixar constancia de que se ten preocupación pola igualdade entre mulleres e homes, xustificando esta contradición (entre o fin e os medios) en que non se quere engadir complicacións á lectura ou interpretación do convenio. Vexamos unha cláusula en que se expón esta postura:

«Disposición adicional sétima.

A posibilidade de que a utilización de modos de expresión non sexistas, garantes da presenza da muller en plano de igualdade, puidese representar unha dificultade engadida á lectura e comprensión do presente Convenio, move a manifestar aos asinantes deste texto que toda expresión que defina unha actividade ou condición, como as de traballador, delegado, afiliado, etc. é utilizada en sentido comprensivo das persoas de ambos os sexos, salvo naqueles casos [en] que por imperativo legal corresponden á muller».

En 2008

(X Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia e educación infantil. BOE 7-6-2007. Tamén en: V Convenio estatal para os centros de ensino de perruquería e estética, de ensino musical e de artes aplicadas e oficios artísticos. BOE 2-7-2007, Disposición adicional novena).

Na actualidade

I Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia e educación infantil. BOE 22-3-2010. Mantense a disposición adicional sétima.

O V Convenio estatal para os centros de ensino de perruquería e estética, de ensino musical e de artes aplicadas e oficios artísticos segue vixente, ata decembro de 2010.

Deixando a un lado a complexidade «natural» da redacción da maioría dos convenios (quen os leu sabe ben que se trata de documentos contractuais prolixos), paga a pena chamar a atención sobre esta decisión «preventiva», é dicir, conclúese de antemán que esa redacción dificultaría a lectura e comprensión do convenio e, por tanto, decídese eliminar tal posibilidade, a sabendas de que esa linguaxe igualitaria é «garante da presenza da muller en plano de igualdade».

Se for certo que, efectivamente, a redacción non sexista engade dificultades de lectura ao convenio, cláusulas como esta contribúen a subordinar o obxectivo da igualdade de xénero a outros fins alleos á política sindical. Debemos adiantar que ten que ser mínimo o nivel de comprensión lectora dunha persoa para que a diferenciación sexual nas denominacións lle engada algunha dificultade.

Convén recordar que integrar transversalidade de xénero en calquera política ou actuación obriga a lle dar prioridade ao obxectivo (a meta) da igualdade de xénero, obrigatoriedade engadida que deriva tanto da política sindical en materia de igualdade entre mulleres e homes de CCOO como da aplicación da Lei orgánica 3/2007 para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Acabar con todas as formas de discriminación das mulleres é unha prioridade e a discriminación lingüística é unha destas formas, en relación obvia coa discriminación laboral ou social.

NOMEAR EN FEMININO E EN MASCULINO NO ÁMBITO LABORAL



2.1. A importancia de utilizar unha linguaxe igualitaria na negociación colectiva

Como é coñecido, a negociación colectiva é o marco regulador por excelencia das condicións laborais, o que dá conta da súa importancia. Ten unha relevancia considerable na vida das persoas traballadoras, pola súa incidencia nas súas condicións de traballo. Ademais, a negociación colectiva é unha ocasión estratéxica para introducir medidas antidiscriminatorias e a prol da igualdade que aseguren o cumprimento da lexislación laboral e, na maioría dos casos, melloras substanciais logradas mediante o traballo sindical.

O convenio colectivo é a «lei» que regula as relacións laborais entre a parte traballadora e a parte empresarial, polo que interesa de maneira principal acometela cunha linguaxe que non oculte, que non exclúa, que non discrimine. As traballadoras, no exercicio dos seus dereitos laborais, queren verse recoñecidas como tales e que as condicións laborais pactadas as inclúan expresamente.

CCOO defende, como un dos criterios para lograr a igualdade de xénero no ámbito laboral e, por tanto, como unha das recomendacións para ter en conta na negociación colectiva, a importancia de utilizar unha linguaxe non sexista:

É necesario revisar a linguaxe dos convenios colectivos para eliminar definicións sexistas ou excluíntes, e facer visible a presenza de mulleres no sector ou empresa. Neste sentido, debe evitarse o uso de cláusulas declarativas que asumen a utilización do termo masculino como xenérico para ambos os sexos. Algunhas actuacións que poden adoptarse nesta materia son:

- *Encomendar á comisión paritaria ou á comisión de igualdade, se está constituída, a función de revisar e propoñer, durante a vixencia do convenio, redaccións alternativas.*
- *A denominación do convenio ou acordo colectivo debe facer referencia á actividade funcional ou á denominación da empresa, evitando incluír referencias ao colectivo incluído que estean expresadas en termos masculinos.*
- *A definición do ámbito persoal debe mencionar as traballadoras e traballadores incluídos no seu ámbito.*
- *A definición das categorías, a descrición de funcións e tarefas, e as relacións que poida incluír o convenio referidas a salarios, pluses, complementos, roupa de traballo, etc., deberían reflectir denominacións neutras (ex.: función que realizan, ou persoal de...).*¹⁵

¹⁵ «Criterios para la Negociación Colectiva y la acción sindical. Documento aprobado por el Consejo Confederal de la CS de Comisiones Obreras, 15 y 16 de diciembre de 2009», en Cuadernos de Información sindical, n.º 10, 2009, p. 33.

Desde o ano 2003, os ANC (Acordos Interconfederais de Negociación Colectiva) formulan como un dos criterios en materia de igualdade de oportunidades entre homes e mulleres para ter en conta na negociación colectiva a «eliminación de denominacións sexistas na clasificación profesional». **O Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva 2010, 2011 e 2012** recolle «o cumprimento do principio de igualdade de trato e non discriminación no emprego e nas condicións de traballo, así como a promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes».¹⁶

Porén, a análise dos convenios reflicte que só en contadas ocasións se cumpre esta recomendación. No apartado referente á igualdade de oportunidades e trato entre mulleres e homes, os distintos balances da negociación colectiva realizados desde CCOO puxeron de relevo que se mantén o sexismo na linguaxe da maioría dos convenios. Estes balances adoitan destacar, con finalidade exemplificativa, as boas prácticas que poden observarse neste aspecto, recoñecendo o esforzo por evitar os usos sexistas que comeza a plasmarse na redacción dalgúns convenios.

Nas dúas epígrafes seguintes proporcionamos algúns exemplos provenientes de convenios colectivos reais, para que sirvan de orientación, tanto do que se debe evitar (exemplos de malas prácticas), como do que se pode e debe facer (exemplos de boas prácticas).

¹⁶ Publicado en BOE n.º 46, 22-2-2010.

Exemplos de malas prácticas

É importante aclarar en primeiro lugar a seguinte cuestión, xa que erradamente está sendo sinalada como boa práctica desde a óptica empresarial¹⁷ e é un recurso utilizado con moita frecuencia. Xa nos referimos a isto con anterioridade, pero merece un tratamento máis extenso.

Está moi estendida a mala práctica de manter a redacción en masculino durante todo o convenio e, nalgún lugar, ao comezo ou ao final, incluír unha «nota aclaratoria» que indica que se emprega o masculino para englobar traballadoras e traballadores, co obxecto de non complicar a redacción. Velaquí un exemplo:

Exemplo:

Cláusula de xénero neutro

No texto do convenio empregouse o masculino como xenérico para englobar os traballadores e traballadoras, sen que isto supoña ignorancia das diferenzas de xénero existentes, para o efecto de non realizar unha escritura demasiado complexa».

En 2008

IV Convenio marco estatal de servizos de atención ás persoas dependentes e desenvolvemento da promoción da autonomía persoal. BOE 4-8-2006. Anexo VI.

Cláusula con idéntica redacción noutros convenios, como o Convenio nacional de xestorías administrativas, BOE 23-5-2006 (disposición adicional sexta), e o Convenio do sector de recuperación, de residuos e materias primas secundarias, BOE 24-6-2005 (art. 36).

Na actualidade

O V Convenio marco estatal de servizos de atención ás persoas dependentes e desenvolvemento da promoción da autonomía persoal (BOE 1-4-2008) non mantén a cláusula de xénero neutro. Aínda que na redacción do convenio se aprecia algún uso de termos colectivos, como «persoal», predomina amplamente a redacción en

17 Así se recolle na Enquisa 2006 sobre Negociación Colectiva, en Informes e estudos de CEOE 1/2007, N.º 105, capítulo IX «Igualdade de oportunidades e trato e conciliación da vida laboral e familiar», na que se resalta que «algúns convenios manifestan unha preocupación formal pola igualdade, prestando especial atención á linguaxe empregada no texto do convenio, indicando que se empregou o masculino como xenérico para englobar a traballadores e traballadoras, co fin de non realizar unha escritura demasiado complexa, sen que isto supoña ignorancia das diferenzas de xénero existentes». Unha actitude non modificada desde as organizacións empresariais ata o momento.

masculino. O IV Convenio colectivo de ámbito estatal de xestorías administrativas (BOE 1-4-2010) manifesta coidado na utilización dunha linguaxe que represente as traballadoras e os traballadores, aínda que nalgunhas partes persiste unha redacción masculinizada. Mantén unha disposición adicional quinta, de «xénero neutro», como a do exemplo, relativa a algunha das súas partes: «Nalgunhas partes do texto do convenio empregouse o masculino...».

No Convenio do sector de recuperación, de residuos e materias primas secundarias, BOE 24-2-2010, mantense o art. 36 coa cláusula de «xénero neutro».

En primeiro lugar, recordemos que **en galego non hai xénero neutro**. Xa se dixo que en galego só perdura o xénero neutro nos pronomes demostrativos *isto, iso, aquilo*. Hai que ter claro que se está empregando o masculino, non o neutro.

Doutra banda, xa se referiron os efectos discriminatorios do sexismo lingüístico derivado do uso do masculino como xenérico. Tamén se argumentou que non se trata de engadir complicacións ás redaccións, senón de nomear ao xeito.

Danse, incluso, cláusulas totalmente contraproducentes, pola incongruencia entre a finalidade non sexista expresada e o efecto sexista conseguido, o que deixa claro que a boa intención non sempre asegura o resultado:

Disposición adicional primeira

A posibilidade de que o emprego de modos de expresión non sexista, garantes da presenza da muller en plano de igualdade, puidese representar unha dificultade engadida á lectura e comprensión do presente convenio, move os asinantes deste texto a manifestar que toda expresión que defina unha actividade ou condición, como os de traballador, empresario, delegado, afiliado, etc., se emprega no sentido comprensivo das persoas de ambos os sexos, salvo naqueles casos en que por imperativo legal correspondan á muller.

En 2008

Convenio de colexios maiores universitarios privados, 2004-2006, BOE 27-10-2004.

Na actualidade

O VI Convenio colectivo nacional de colexios maiores universitarios privados, BOE 24-10-2007, mantén a cláusula adicional primeira nos mesmos termos.

A reiteración de cláusulas deste tipo é unha razón máis que xustifica a edición desta Guía, co obxecto de contar cun instrumento útil que desmitifique a suposta complexidade dunha redacción non sexista.

Outras malas prácticas que se deben evitar: a denominación das categorías profesionais cunha linguaxe sexista. Prodúcese cando:

a. Se indican as categorías en xeral en masculino pero se feminizan as categorías se os postos son desempeñados por mulleres.

Exemplos:

Conserxe, **costureira**, limpeza, pinche, fregador/a, mozo/a, telefonista, porteiro/a...

En 2008

IV Convenio marco estatal de servizos de atención ás persoas dependentes e desenvolvemento da autonomía persoal. BOE 4-8-2006

Na actualidade

O V Convenio marco estatal de servizos de atención ás persoas dependentes e desenvolvemento da promoción da autonomía persoal, BOE 1-4-2008, masculinizou as referencias nas categorías profesionais.

... **axudante, mozo, perforista, preparador, recepcionista, oficial, dependente, caixeira, xefe de sección, maquinista, monitor, contable, director...**

En 2008

V Convenio colectivo de Supermercados SABECO, S. A. e "Sabeco Euskadi, S. L.", BOE 29-6-2006

Na actualidade

Este convenio segue vixente

b. Indícanse as categorías en xeral en masculino, pero ponse a dobre forma (ou as barras -o/-a) para as categorías dos postos desempeñados por mulleres.

Exemplos:

Arquitecto ou enxeñeiro superior, axudante, condutor, xefe de departamento, conserxe de servizos centrais, xefe de sección, médico, oficial administrativo, operario, secretario/a do presidente e do xerente, técnico, etc.

En 2008

Convenio colectivo do persoal laboral do Consello de Administración do Patrimonio Nacional. Revisión salarial ano 2006, BOE 4-8-2006.

Na actualidade

A revisión salarial deste convenio correspondente ao 2007, última que coñecemos (BOE 3-4-2008), mantén as categorías en xeral en masculino salvo para o caso de secretaria/o do presidente.

Persoal superior e técnico: técnico superior, técnico medio, diplomado, técnico ou titulado.

Persoal administrativo e informático: xefe de servizo, xefe de sección, oficial administrativo, auxiliar administrativo, analista de proceso de datos, programador, operador.

Control de explotación: xefe de centro, encargado de explotación.

Explotación: técnico de mantemento, inspector, controlador, operador de guindastre, peón/mozo/enganchador, limpador/a, axudante de conservación.

En 2008

III Convenio estatal para o sector de regulación do estacionamento limitado de vehículos na vía pública. BOE 4-8-2006.

Na actualidade

O IV Convenio estatal para o sector de regulación do estacionamento limitado de vehículos na vía pública..., BOE 11-8-2008, xeneralizou o uso das barras na clasificación profesional (técnico/a, xefe/a, limpador/a, etc.), optando por unha solución positiva e axeitada.

c. Indícanse as categorías superiores en masculino peroponse a dobre forma (ou as barras -o/-a) para as categorías dos postos medios ou inferiores.

Exemplo:

Na descrición das características dos grupos profesionais, Grupo II, Administración: coordinador e/ou xefe de Administración: é o empregado...

Oficial de primeira: é o empregado...

Oficial de segunda: é o empregado...

Auxiliar administrativo: é o empregado...

Auxiliar do primeiro ano: é o empregado ou empregada...

Auxiliar de segundo ano: é o empregado ou empregada...

En 2008

Convenio nacional de xestorías administrativas. BOE 23-5-2006

Na actualidade

O IV Convenio colectivo de ámbito estatal de xestorías administrativas, BOE 1-4-2010, como xa se dixo, manifesta certa preocupación por un uso da linguaxe que visibilice a mulleres e homes, porén, no que concirne a esta práctica, mantén vixente a masculinización das categorías superiores.

d. Outra mala práctica, amais de ser un mal uso gramatical que pode inducir a confusións, é redactar en masculino aquelas cláusulas ou medidas que van dirixidas exclusivamente ás mulleres.

Exemplo:

«Recoñécese o dereito á solicitude de excedencia voluntaria para os traballadores vítimas de violencia de xénero».

En 2008

Convenio colectivo laboral para as empresas do sector de fariñas panificables e sémolas. 2007-2010. BOE 3-9-2007

Na actualidade

Este convenio segue vixente.

e. Outra mala práctica ten que ver coa denominación só en feminino ou só en masculino de termos vinculados a parentesco ou a roles sociais tradicionais.

Exemplos:

«As empresas aboarán unha indemnización ás viúvas e aos que reciben o dereito dos traballadores que falezan en accidente de traballo...»

En 2008

Convenio colectivo de traballo de ámbito estatal para as industrias do curtido, correas e coiros industriais e curtume de peles para peletería. Anos 2004-2005-2006. BOE 20-12-2004. Revisión salarial para 2007 en BOE 31-3-2007.

Na actualidade

O convenio colectivo de traballo de ámbito estatal para as industrias do curtido, correas e coiros industriais e curtume de peles para peletería, para os anos 2009, 2010 e 2011, aínda que contén progresos na forma de nomear a traballadoras e traballadores, mantén a cláusula das «viúvas».

«Anexo II: graos de consanguinidade e afinidade. Primeiro grao: pais, fillos, cónxuxe (xenros), pais políticos (sogros)...»

En 2008

Convenio citado no anterior exemplo.

Na actualidade

O convenio colectivo de traballo de ámbito estatal para as industrias do curtido, correas e coiros industriais e curtume de peles para peletería, para os anos 2009, 2010 e 2011, mantén a masculinización nos graos de consanguinidade e afinidade.

(Neste caso pódese observar que, aínda cando se deixase unha marxe ao mal chamado masculino xenérico, como incluso dos dous xéneros, o que consideramos discriminatorio, recordemos que os substantivos chamados *heterónimos* teñen formas diferentes para o masculino e o feminino; a forma masculina non pode ser interpretada como inclusiva, senón exclusiva de homes, o que se dá nos casos de: nai/pai, muller/home, xenro/hora...)

Exemplos de boas prácticas

Como se establece nos ANC, considéranse «**boas prácticas**» as cláusulas incorporadas aos convenios colectivos que resultan axeitadas e eficaces e, polo tanto, contribúen a avanzar ou facer efectiva a igualdade de oportunidades e trato nun contexto laboral determinado.

Canto ao emprego non sexista da linguaxe nos convenios colectivos, pódense considerar **boas prácticas**:

- De maneira xeral, a redacción do convenio utilizando fórmulas que contribúan a representar de forma igualitaria as traballadoras e os traballadores, na medida en que lles concirnan iguais dereitos. Para iso poden empregarse de maneira combinada diferentes recursos (nomes colectivos, xenéricos reais, redacción impersoal, desdobrementos...).
- Quedará a redacción exclusivamente en feminino só nos casos en que, por imperativo legal, as medidas se refiran unicamente ás traballadoras como destinatarias (como pode ser dereitos derivados da maternidade ou risco durante o embarazo ou a lactación natural, ou por ser vítima de violencia de xénero).
- Quedará a redacción en masculino exclusivamente para os casos en que, por imperativo legal, as medidas se refiran aos traballadores homes como destinatarios (como pode ser o permiso de paternidade).
- A inclusión de cláusulas que conteñan algunha referencia expresa ao papel do emprego dunha linguaxe non sexista como garante da igualdade no ámbito laboral, que poden referirse a ofertas de emprego, documentos administrativos e de comunicación interna, medidas para incorporar no plan de igualdade da empresa, etc.

Así, a **boa** práctica de redactar todo o convenio nunha linguaxe igualitaria pódese observar nalgún convenio recente, en que se nomea as partes implicadas alternando as fórmulas *persoas traballadoras*, *persoal*, *cadro de persoal*, *traballador ou traballadora*, *o ou a representante*, *delegados e delegadas*, *fillo ou filla*, *persoa interesada*, etc., reservando a redacción só en feminino para os casos en que as medidas se dirixan exclusivamente ás mulleres (risco por

embarazo ou lactación) e o masculino só para os casos en que as medidas se dirixan aos homes (permiso de paternidade); a clasificación das categorías profesionais establécese con denominacións xenéricas ou outros recursos lingüísticos, de maneira que inclúan por igual mulleres e homes.

Exemplo:

En 2008

Convenio colectivo de traballo do grupo de marroquinería, coiros repuxados e similares de Madrid, Castela-A Mancha, A Ríoxa, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid e Palencia. BOE 23-8-2007.

Na actualidade

O Convenio colectivo do grupo de marroquinería, coiros repuxados e similares de Madrid, Castela-A Mancha, A Ríoxa, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid e Palencia. BOE 27-6-2009 mantén a boa práctica de alternar diversas fórmulas para asegurar que se nomea por igual as traballadoras e os traballadores.

Outra **boa** práctica é a incorporación no convenio dunha cláusula que indique que as ofertas de emprego se redactarán nunha linguaxe non sexista, para facer explícito que a oferta se dirixe indistintamente a persoas de ambos os sexos.

Exemplo:

«As ofertas de emprego redactaranse de xeito que non conteñan mención ningunha que induza a pensar que se dirixen exclusivamente a persoas dun ou outro sexo».

En 2008

IV Acordo Marco do Grupo Repsol YPF. BOE 17-11-2006

Na actualidade

O V Acordo Marco do Grupo Repsol YPF, BOE 30-6-2009, mantén a dita cláusula.

Outra **boa** práctica é alternar as diferentes formas de expresión (nomes colectivos, barras, etc.) nas categorías laborais, co que se evita unha expresión androcéntrica e, en consecuencia, discriminatoria.

Exemplo:

«Xerente e administrador/a, titulados/as superiores e mandos, titulados/as medios, persoal técnico e mandos intermedios, persoal auxiliar, persoal subalterno e persoal non cualificado»

En 2008

IV Convenio marco estatal de servizos de atención ás persoas dependentes e desenvolvemento da promoción da autonomía persoal. BOE 4-8-2007.

Na actualidade

O V Convenio marco estatal de servizos de atención ás persoas dependentes e desenvolvemento da promoción da autonomía persoal, BOE 1-4-2008, masculinizou as referencias nas categorías laborais e na clasificación profesional, como xa se indicou anteriormente.

Outra **boa** práctica detectada nos convenios colectivos é expresar un compromiso explícito para a posta en marcha de plans de igualdade na empresa, segundo recolle a Lei orgánica de igualdade, como instrumento para asegurar a igualdade laboral efectiva entre mulleres e homes, e incorporar nese apartado unha referencia expresa á importancia de utilizar unha linguaxe non sexista.

Por exemplo, en **2008** destacabamos o XV Convenio colectivo da industria química (BOE 29-8-2007), que segue vixente na actualidade e que dedica o capítulo XVI á igualdade de oportunidades: entre os arts. 99 e 105 desenvolve o compromiso coa igualdade laboral, a obriga de elaborar plans de igualdade, o concepto, os obxectivos e contidos deses plans, pautas para realizar o diagnóstico de situación, obrigas da empresa e da representación dos traballadores e traballadoras e constitución dunha comisión sectorial pola igualdade. Menciónase expresamente a importancia de utilizar unha linguaxe non sexista.

Na actualidade

O Plan de Igualdade incorporado como anexo ao XXIV Convenio colectivo de Bimbo SAU (BOE 23-4-2010) inclúe como estratexia activa de igualdade o obxectivo de *«eliminar todo tipo de expresión que poida ser considerada sexista nos escritos tanto internos como externos que realice a empresa. Adaptar á política de igualdade os escritos e documentos acordados coa representa-*

ción sindical. Suprimir e/ou non empregar a información que fai referencia á situación de sexo e que non sexa necesaria para a xestión dos datos profesionais dos traballadores/as. [...] Garantir unha linguaxe neutra en taboleiros, anuncios externos e internos e na descrición dos postos que se vaian cubrir. Confeccionar manual e cursos de comunicación en igualdade».

O I Convenio colectivo estatal de reforma xuvenil e protección de menores (BOE 17-5-2010), na súa disposición transitoria cuarta sobre plans de igualdade, incorpora como un dos obxectivos do dito plan a «*introdución da perspectiva de xénero na comunicación interna e externa da empresa*».

A este respecto, convén recordar que hai que coidar a redacción, para que non se produza unha incoherencia entre a finalidade expresada e a linguaxe empregada, para evitar que o que en principio poida ser unha boa práctica se converta ao cabo nunha mala práctica.

Por exemplo, o convenio colectivo do sector de comercio para comercio-almacenas de materiais de construción e saneamento de Alacante (código de convenio 03004435) formula no seu artigo 28, sobre o Plan de Igualdade, como un dos obxectivos, «*promover procesos de selección e promoción en igualdade que eviten a segregación vertical e horizontal e a utilización da linguaxe sexista*». No entanto, o convenio está redactado en masculino.

Idéntica formulación aparece recollida no Convenio colectivo do sector de limpeza de edificios e locais de Alacante (código de convenio 0300145), que no seu artigo 43 referido á igualdade de trato e oportunidades, inclúea como un dos obxectivos dos plans de igualdade; pero, aínda que neste convenio se observa certa preocupación por empregar unha linguaxe inclusiva —en ocasións se utilizan as barras ou termos colectivos como «persoal»—, aínda predomina unha redacción masculinizada. Ademais, paradoxalmente, inclúe unha disposición adicional cuarta que sinala: «*No texto do convenio empregouse o masculino como xenérico para englobar os traballadores e as traballadoras, sen que isto supoña ignorancia das diferenzas existentes, co obxecto de non realizar unha escritura demasiado complexa*».

2.2. Alternativas para un uso igualitario da linguaxe na negociación colectiva

USOS NON RECOMENDADOS na redacción dos convenios colectivos

ALTERNATIVAS RECOMENDADAS para unha linguaxe igualitaria

1	<p>▼° Este convenio afectará a todos os traballadores contratados na empresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Este convenio afectará a todo o persoal que, en réxime de contrato de traballo, preste os seus servizos na empresa... ▲ Este convenio afectará a todo o cadro de persoal contratado na empresa... ▲ Este convenio afectará ás traballadoras e traballadores con contrato na empresa...
2	<p>▼° Na primeira xuntanza procederase a nomear a un presidente e un secretario</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Na primeira xuntanza procederase a nomear a responsables para a Presidencia e a Secretaría... ▲ Na primeira xuntanza procederase a elixir os cargos de Presidencia e Secretaría... ▲ Na primeira xuntanza procederase a elixir a Presidencia e a Secretaría...
3	<p>▼° Os traballadores afectados por este convenio...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▲ O cadro de persoal afectado no ámbito de aplicación deste convenio... ▲ O persoal comprendido no ámbito de aplicación deste convenio... ▲ As traballadoras e traballadores afectados por este convenio...

**USOS NON RECOMENDADOS na
redacción dos convenios colectivos**



**ALTERNATIVAS RECOMENDADAS
para unha linguaxe igualitaria**



<p>4</p>	<p>▼° Os traballadores das empresas afectadas por este convenio...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▲ O persoal que preste os seus servizos nas empresas afectadas por este convenio... ▲ O cadro de persoal das empresas afectadas por este convenio... ▲ As traballadoreas e traballadores das empresas afectadas por este convenio...
<p>5</p>	<p>▼° Todos os traballadores gozarán de...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Todo o persoal gozará de... ▲ Todo o cadro de persoal gozará de... ▲ Gozarse de...
<p>6</p>	<p>▼° O traballador interino é o contratado para substituír o traballador con dereito a reserva de posto de traballo...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▲ O persoal interino é o que se contrata para substituír o persoal con dereito a reserva do posto de traballo... ▲ Ten carácter de interinidade a persoa contratada para substituír o traballador ou traballadora con dereito a reserva do posto de traballo... ▲ É interino o persoal contratado para substituír a quen exerce o dereito a reserva do posto de traballo...

USOS NON RECOMENDADOS na redacción dos convenios colectivos	ALTERNATIVAS RECOMENDADAS para unha linguaxe igualitaria
<p>7 ▼° O traballador poderá ausentarse do traballo...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▲ O persoal poderá ausentarse do traballo... ▲ As ausencias do traballo poderán ser debidas a... e cunha duración... ▲ Ausencias do traballo autorizadas... ▲ O traballador ou a traballadora poderá ausentarse do traballo...
<p>8 ▼° Ao finalizar o contrato, o traballador terá dereito a percibir...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Ao finalizar o contrato, terase dereito a percibir... ▲ Ao finalizar o contrato, o persoal terá dereito a percibir... ▲ Ao finalizar o contrato, cada traballador/a terá dereito a percibir... ▲ Ao finalizar o contrato, o traballador ou traballadora terá dereito a percibir...
<p>9 ▼ Se o cesamento se debe á vontade do traballador...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Se o cesamento se debe á vontade propia... ▲ Se o cesamento se debe á vontade persoal... ▲ Cando unha persoa cesa por vontade propia na empresa... ▲ Se o cesamento se debe á vontade do traballador ou traballadora...

**USOS NON RECOMENDADOS na
redacción dos convenios colectivos**



**ALTERNATIVAS RECOMENDADAS
para unha linguaxe igualitaria**



<p>10</p>	<p>▼ ° Os delegados de prevención son os representantes dos traballadores con funcións específicas...</p>	<p>▲ Delegados e delegadas de prevención son a representación do persoal con funcións específicas...</p>
<p>11</p>	<p>▼ ° Os delegados de prevención serán designados por e entre os representantes dos traballadores...</p>	<p>▲ A representación sindical de prevención será designada por e entre a representación do cadro de persoal...</p> <p>▲ Serán delegadas e delegados de prevención quen sexan designados por e entre a representación do persoal...</p> <p>▲ A representación dos traballadores e as traballadoras designará entre os seus integrantes delegados/as de prevención...</p>

**USOS NON RECOMENDADOS na
redacción dos convenios colectivos**



**ALTERNATIVAS RECOMEN-
DADAS para unha linguaxe
igualitaria**



12

▼° Nos casos de directores, técnicos, xefes intermedios e outros traballadores cuxa acción pon en marcha ou pecha o traballo doutros traballadores...

- ▲ Nos casos de persoal de dirección, de tarefas técnicas, de xefaturas intermedias e doutras tarefas cuxa acción pon en marcha ou pecha outros traballos...
- ▲ Nos casos de tarefas de dirección, técnicas, xefaturas intermedias e outras cuxa acción pon en marcha ou pecha outros traballos...
- ▲ Nos casos de dirección, traballos técnicos, xefaturas intermedias e outro persoal cuxa acción pon en marcha ou pecha outras tarefas...

13

▼° Co obxecto de fomentar a contratación estable de traballadores desempregados e de empregados suxeitos a contratos temporais...

- ▲ Co obxecto de fomentar a contratación estable de persoal desempregado ou emprego suxeito a contratos temporais...
- ▲ Co obxecto de fomentar a contratación estable de traballadoras e traballadores en situación de desemprego ou con contratos temporais...

**USOS NON RECOMENDADOS na
redacción dos convenios colectivos**



**ALTERNATIVAS RECOMENDADAS
para unha linguaxe igualitaria**



<p>14</p>	<p>▼° O traballador que exerza de director, subdirector ou xefe de estudos incrementará a súa xornada...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▲ O persoal que exerza funcións de dirección, subdirección ou xefatura de estudos incrementará a súa xornada... ▲ quen desempeñe os postos de dirección, subdirección ou xefatura de estudos incrementará a súa xornada... ▲ As persoas que desempeñen os postos de dirección subdirección ou xefatura de estudos incrementarán a súa xornada...
<p>15</p>	<p>▼° Os fillos dos traballadores afectados por este convenio teñen dereito a...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Os fillos ou fillas do persoal afectado por este convenio teñen dereito a... ▲ A descendencia dos traballadores e as traballadoras afectados por este convenio... ▲ Os e as descendentes do persoal afectado por este convenio teñen dereito a...
<p>16</p>	<p>▼ Ningún traballador poderá ser discriminado por...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Ninguén poderá ser discriminado/a por... ▲ Non se poderá discriminar o persoal por... ▲ Non poderá sufrir discriminación ningún traballador ou traballadora por...

**USOS NON RECOMENDADOS na
redacción dos convenios colectivos**



**ALTERNATIVAS RECOMENDADAS
para unha linguaxe igualitaria**



<p>17</p>	<p>▼° En ningún caso se lle poderá esixir ao traballador...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▲ En ningún caso se lle poderá esixir ao persoal... ▲ En ningún caso se lle poderá esixir ao cadro de persoal... ▲ En ningún caso se poderá esixir ao traballador ou traballadora...
<p>18</p>	<p>▼° As reunións dos traballadores deberán ser comunicados ao Director ou Representante da empresa...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▲ As reunións do persoal deberán ser comunicadas á Dirección ou Representación da empresa... ▲ As reunións do cadro de persoal deberán ser comunicadas a quen dirixa ou represente a empresa... ▲ As reunións das traballadoras e os traballadores deberán ser comunicadas á Dirección ou representantes da empresa...
<p>19</p>	<p>▼ O empresario deberá informar os representantes do traballadores...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▲ A empresa deberá informar a representación do persoal... ▲ A empresa deberá informar á representación do cadro de persoal... ▲ O empresariado deberá informar os/as representantes dos traballadores e as traballadoras...

USOS NON RECOMENDADOS na redacción dos convenios colectivos



ALTERNATIVAS RECOMENDADAS para unha linguaxe igualitaria



<p>20</p>	<p>▼° Os representantes dos traballadores terán acceso a...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▲ A representación do cadro de persoal terá acceso a... ▲ Quen represente o persoal terá acceso a... ▲ Os/as representantes das traballadoras e os traballadores terán acceso a...
<p>21</p>	<p>▼° Un representante dos traballadores participará...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Un/unha representante do cadro de persoal participará... ▲ Un/unha representante das traballadoras e os traballadores participará... ▲ Unha persoa da representación do persoal participará...
<p>22</p>	<p>▼ Tense en conta o grao de autonomía de acción do traballador de...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▲ Tense en conta o grao de autonomía do traballador ou traballadora de... ▲ Tense en conta o grao de autonomía do persoal de... ▲ Tense en conta o grao de autonomía de cada traballador/a de...

**USOS NON RECOMENDADOS na
redacción dos convenios colectivos**



**ALTERNATIVAS RECOMENDADAS
para unha linguaxe igualitaria**



23	<p>▼° Permiso para acudir a consulta do médico da seguridade social...</p>	<p>▲ Permiso para acudir á consulta médica da seguridade social...</p> <p>▲ Permiso para acudir ao consultorio médico da seguridade social...</p>
24	<p>▼° Permiso por lactación dun fillo menor de nove meses...</p>	<p>▲ Permiso por lactación de filla ou fillo menor de nove meses...</p> <p>▲ Permiso de lactación de descendente menor de nove meses...</p> <p>▲ Permiso por lactación de fillo/a menor de nove meses...</p>
25	<p>▼ Os traballadores terán dereito a un período de excedencia por coidado de fillos...</p>	<p>▲ O persoal terá dereito a un período de excedencia por coidado de fillos/as...</p> <p>▲ Terase dereito a un período de excedencia por coidado de fillas ou fillos...</p>

2.3. Oficios, profesións e categorías profesionais, en feminino e en masculino

Lembremos que o obxectivo é eliminar a denominación exclusivamente en masculino, polo que se propón alternar diferentes combinacións que aseguren unha representación escrita equilibrada entre mulleres e homes: utilizar xenéricos reais, nomes colectivos, nomear en masculino e en feminino con desdoblamentos, utilizar a barra nos casos en que se dispoña de pouco espazo, ou elaborar a frase de maneira impersoal, etc.

EVITAR	ALTERNAR
REDACCIÓN SÓ EN MASCULINO	REDACCIÓNS RECOMENDADAS
Administrador	Administrador/a (Administrador, Administradora) Administración Persoal, responsable ou profesional de administración
Caixeiro	Caixeiro/a (Caixeiro, Caixeira) Caixa Persoal, responsable ou profesional de caixa
Conductor	Conductor/a (Conductor, Conducutora) Condución Persoal, responsable ou profesional de condución
Conserxe	Conserxe (o/a Conserxe) Conserxería Persoal ou responsable de conserxería
Coordinador	Coordinador/a (Coordinador, Coordinadora) Coordinación Persoal de coordinación

EVITAR	ALTERNAR
REDACCIÓN SÓ EN MASCULINO	REDACCIÓNS RECOMENDADAS
Diagramador	Diagramador/a (Diagramador, Diagramadora) Diagramación Persoal, responsable ou profesional de diagramación
Diplomado ou Licenciado en Enfermería	Diplomado/a ou Licenciado/a en Enfermería (Enfermeiro, Enfermeira) Enfermería Persoal ou Profesional con Diplomatura ou Licenciatura en Enfermería
Director	Director/a (Director, Directora) Dirección Persoal, responsable ou profesional de dirección
Educador Social	Educador/a Social (Educador, Educadora Social) Educación Social Persoal, responsable ou profesional de educación social
Empregado	Empregado/a (Empregado, Empregada) Persoal empregado
Encargado	Encargado/a (Encargado, Encargada) Persoal encargado
Xerente	Xerente ou Xerente/a (o/a Xerente, ou Xerente e Xerenta) Xerencia Persoal, responsable ou profesional de xerencia

EVITAR	ALTERNAR
REDACCIÓN SÓ EN MASCULINO	REDACCIÓNS RECOMENDADAS
Xestor	Xestor/a (Xestor, Xestora) Xestión Persoal, responsable ou profesional de xestión
Xefe	Xefe/a (Xefe, Xefa) Xefatura Persoal, responsable ou profesional de xefatura
Limpador	Limpador/a (Limpador, Limpadora) Limpeza Persoal de limpeza
Mandos	Mando Persoal, responsable ou profesional de mando
Mozo	Mozo/a (Mozo, Moza)
Médico	Médico/a (Médico, Médica) Persoal, responsable ou profesional médico
Operario	Operario/a (Operario, Operaria) Persoal operario
Operador	Operador/a (Operador, Operadora) Persoal operador
Pedagogo	Pedagogo/a (Pedagogo, Pedagoga) Pedagoxía Persoal, responsable ou profesional de pedagogía

EVITAR	ALTERNAR
REDACCIÓN SÓ EN MASCULINO	REDACCIÓNS RECOMENDADAS
Peón	Peón/Peoa (Peón, Peoa)
Porteiro	Porteiro/a (Porteiro, Porteira) Portería Persoal de portería
Profesor	Profesor/a (Profesor, Profesora) Persoal docente, profesorado
Programador	Programador/a (Programador, Programadora) Programación Persoal, responsable ou profesional de programación
Psicólogo	Psicólogo/a (Psicólogo, Psicóloga) Psicoloxía Persoal, responsable ou profesional de psicoloxía
Publicitario	Publicitario/a ou Publicista (Publicitario, Publicitaria, Publicista) Publicidade Persoal, responsable ou profesional de publicidade
Redactor	Redactor/a (Redactor, Redactora) Redacción Persoal, responsable ou profesional de redacción
Repositor	Repositor/a (Repositor, Repositora) Reposición Persoal, responsable ou profesional de reposición

EVITAR	ALTERNAR
REDACCIÓN SÓ EN MASCULINO	REDACCIÓNS RECOMENDADAS
Supervisor	Supervisor/a (Supervisor, Supervisora) Supervisión Persoal, responsable ou profesional de supervisión
Técnico	Técnico/a (Técnico, Técnica) Persoal, Responsable ou Profesional Técnico
Titulado superior ou medio	Titulado/a superior ou medio (Titulado, Titulada) Persoal, responsable ou profesional con titulación superior ou media
Traballador Social	Traballador/a Social (Traballador, Traballadora Social) Traballo Social Persoal, responsable ou profesional de traballo social
Vendedor	Vendedor/a (Vendedor, Vendedora) Vendas Persoal, responsable ou profesional de vendas
Vixilante	Vixilante/a (o/a Vixilante, ou Vixilante e Vixilanta) Vixilancia Persoal de Vixilancia

RAZÓNS E ORIENTACIÓNS PARA NOMEAR EN MASCULINO E EN FEMININO NO ÁMBITO SINDICAL



As razóns para nomear en feminino e en masculino no noso ámbito sindical xa se referiron anteriormente, na epígrafe *Linguaxe e igualdade de xénero en CCOO*,¹⁸ polo que non se van repetir. Unicamente subliñaremos que en CCOO definímonos estatutariamente como sindicato de homes e mulleres; que nos nosos programas de acción, aprobados nos congresos confederais, aprobamos diferentes estratexias e iniciativas para lograr a igualdade laboral entre mulleres e homes e acabar con calquera indicio de discriminación de trato. E esta postura non exclúe o ámbito da linguaxe.

Por tanto, ímonos centrar nos parágrafos seguintes en proporcionar orientacións prácticas para facilitar a normalización no uso dunha linguaxe que non discrimine nin trate con inferioridade a ninguén.

¹⁸ Ver nesta guía, p. 9.

3.1. En internet, en intranet e en boletíns oficiais

Nos últimos anos, a comunicación por Internet adquiriu unha dimensión primordial. Sabemos que a capacidade emerxente de crear desenvolvemento e riqueza socioeconómica desde os sectores de servizos xerou unha nova era postindustrial en que o coñecemento, a innovación e o desenvolvemento tecnolóxico constitúense en claves de progreso social, económico e cultural. Para producir coñecemento é fundamental transferir información de forma ampla, aberta e accesible, o que volve imprescindible a xeneralización das novas tecnoloxías da comunicación (TIC), pola extensión do seu uso e pola súa potencialidade no acceso global e na interactividade que levan consigo. De aí que a época actual se denomine «sociedade da información».

Recoñecemos a importancia destes novos avances tecnolóxicos, que non debemos desatender se queremos avanzar no traballo e na comunicación sindical, como se recolle no Programa de Acción do 9.º Congreso Confederal de CCOO:

Potenciar o uso das novas tecnoloxías para a comunicación interna: correo electrónico, videoconferencias, mensaxes, sendo un complemento da acción sindical e non un mecanismo de substitución desta. Abrir espazos na páxina web para a participación de responsables de seccións sindicais, delegadas e delegados, e que canalicen a participación da afiliación. Abrir espazos na Intranet para a participación de responsables das seccións sindicais, delegados e delegadas, de forma que complementen a súa información para que o desenvolvemento da acción sindical...¹⁹

Neste sentido, non debe esquecerse tampouco a existencia de brechas dixitais²⁰ importantes (entre elas, de forma substancial, a de xénero), nin a oportunidade que se ofrece para construír estas novas formas comunicativas con linguaxes e imaxes que fomenten o equilibrio na representación dos sexos e

¹⁹ Programa de Acción del 9.º Congreso Confederal de CCOO, parágrafo 427, pp. 166-167.

²⁰ Por «brecha dixital» enténdese habitualmente as desigualdades no acceso e utilización das TIC, que poden darse de xeito global (entre países do norte e do sur, por exemplo) e dentro das sociedades, por razóns de xénero, etnia, idade ou socioeconómicas. A «brecha dixital de xénero» refire os obstáculos específicos no acceso e uso das TIC que afectan ás mulleres, en comparación cos homes do seu mesmo grupo.

faciliten a accesibilidade²¹ a contidos e informacións sobre igualdade de xénero no noso ámbito de traballo sindical.

O uso de Internet propiciou cambios e axustes nas formas de ler, de comunicar, de relacionarnos, respecto aos medios tradicionais, pola ruptura da linealidade da mensaxe lingüística que comporta. Deu paso a un novo modelo de texto, con maior peso dos elementos visuais e unha redución da parte lingüística. Agora, hai que atender á simultaneidade de mensaxes (unha palabra ou unha frase poden levar a outros textos ou espazos virtuais, accesibles mediante as ligazóns), á interactividade e capacidade de resposta das persoas destinatarias, á combinación e complementariedade do lingüístico co visual ou iconográfico...²²

Cómpre, por tanto, ter presentes nas TIC as recomendacións dunha linguaxe, imaxes e contidos non sexistas. Para iso, deberemos ter en conta a totalidade do texto web, non só o texto lingüístico: tamén conta o que transmiten as imaxes e a complementariedade de significados entre linguaxe e imaxe.

²¹ As seccións dedicadas a contidos de igualdade de xénero están accesibles cando a entrada é visible dende a portada do sitio web. Se require premer varias veces, pérdese a operatividade do acceso, que se volve remoto e descoñecido para unha gran parte da potencial poboación destinataria.

²² Como características do texto web, sinaláanse que non é lineal, que a súa lectura é próxima ao escanado (é dicir, superficial), que se concibiu para ser mostrado (de aí a importancia do visual), que é interactivo e relacional (require a participación activa da persoa destinataria), que está suxeito a actualización constante e que destaca pola función apelativa (decote se «invita» a persoa destinataria a acceder a outras rutas ou textos, a «navegar»), ver *Estudio sobre lenguaje y contenido sexista en la Web*, Proxecto T-inclúe.org, p. 15.

Interésanos, especialmente, identificar con claridade as nosas

RECOMENDACIÓNS:

- **Evitar os** usos androcéntricos e sexistas en linguaxe e imaxes:
 - O uso do masculino falsamente xenérico
 - A invisibilización das mulleres
 - A masculinización dos referentes
 - As representacións estereotipadas dos sexos
- **Dar a coñecer e usar** as distintas **alternativas** con que contamos para que imaxes, contidos e linguaxe das Web representen e comuniquen a igualdade de xénero:
 - Priorizar a representación equilibrada (paritaria) de mulleres e homes en linguaxe, imaxes e representacións icónicas
 - Visualizar o protagonismo das mulleres
- **Facilitar** o acceso a contidos relacionados coa igualdade de xénero.

3.2. Recomendacións para un uso da linguaxe, imaxes e contidos que promovan a igualdade de xénero

Estas orientacións van dirixidas ao conxunto do ámbito sindical, para a súa aplicación na diversidade de textos e documentos que se utilizan no traballo sindical, ben nos documentos administrativos e técnicos, ben en publicacións, campañas, folletos, etc. ou ben nos textos web en Internet:

1. canto á linguaxe utilizada,
2. canto ao uso de imaxes e representacións icónicas,
3. canto á combinación de linguaxe e imaxes.

En canto á linguaxe utilizada en...

- fórmulas de saúde e benvida
- fórmulas de interpelación ás persoas usuarias (de contacto, de acceso a zona persoal)
- elección de títulos
- elección de lemas de campañas
- formularios, cuestionarios, modelos de documentos
- redacción xeral en documentos administrativos, técnicos, divulgativos:
 - cartas
 - comunicados
 - notas de prensa
 - revistas e boletíns dixitais
 - folletos
 - calendarios, axendas
 - guías
 - materiais formativos
 - informes
 - publicacións e monografías...

Razóns e orientacións para nomear en feminino e en masculino no ámbito sindical

EVITAR	ALTERNATIVAS
O uso do masculino falsamente xenérico	Fórmulas que nomeen en feminino e en masculino (desdobramentos)
A masculinización de referentes	Fórmulas impersoais (Se ...)
O masculino como norma lingüística	Nomes colectivos, abstractos, etc. (<i>a comisión, a secretaria, o equipo...</i>)
Un título non sexista acompañado dun texto sexista, e ao revés	Formular noutras formas verbais impersoais (a 2.ª persoa, infinitivos, etc.)

Exemplos que cómpre EVITAR	ALTERNATIVAS para utilizar
<i>Benvido</i>	<i>CCOO dáche a benvida Benvida! Benvidas, benvidos</i>
<i>Defensor do afiliado</i>	<i>Defensa da afiliación Defensoría de afiliadas e afiliados</i>
<i>Acceso usuarios, Clave de usuario</i>	<i>Acceso usuarias e usuarias Acceso persoas usuarias Accede Clave persoal Clave para acceder</i>
<i>Zona afiliados</i>	<i>Zona afiliación Zona afiliadas e afiliados Entrada afiliación</i>
<i>Acceso delegados</i>	<i>Acceso delegadas e delegados Acceso delegad@s²³</i>

²³ Nota sobre a arroba: se ben é un recurso posible e efectivo cando se quere non marcar o xénero, de uso cada vez máis empregado en ámbitos informais que queren incluír a referencia en masculino e en feminino, terase en conta como posible limitación que se trata dun recurso gráfico que non é recoñecido neste uso non sexista polos dispositivos lectores que empregan as persoas con discapacidade visual.

Exemplos que cómpre EVITAR	ALTERNATIVAS para utilizar
<i>Guía dos dereitos dos traballadores na empresa</i>	<i>Guía dos dereitos das persoas traballadoras na empresa</i> <i>Guía de dereitos das traballadoras e os traballadores na empresa</i> <i>Guía de dereitos laborais</i>
<i>A todos os internautas interesados</i>	<i>De interese para internautas</i>
<i>O papel dos titores</i>	<i>O papel de tutela</i> <i>O papel da tutoría</i>
<i>Mobilizacións dos parados</i>	<i>Mobilizacións das persoas en paro</i>
<i>Os empresarios deben crear emprego</i>	<i>As empresas deben crear emprego</i>
<i>O emprego dos traballadores discapacitados</i>	<i>O emprego das persoas con discapacidade</i>
<i>Lista de admitidos e excluídos</i>	<i>Lista de admisións e exclusións</i> <i>Lista de persoas admitidas e excluídas</i>
<i>O grupo Z e os representantes dos sindicatos</i>	<i>O grupo Z e representantes dos sindicatos</i> <i>O grupo Z e a representación dos sindicatos</i>
<i>O secretario de X de CCOO, AA, defendeu o “dereito de reingreso” do traballador na empresa despois de que un xuíz declare improcedente o despedimento. AA rexeitou ademais a situación que se produce dende que se puxo en marcha o «despedimento exprés», que permite ao empresario extinguir a relación laboral co traballador sen recoñecer causa algunha a cambio do pago dunha indemnización, aforrándose procesos de mediación e os salarios de tramitación</i>	<i>A secretaria X de CCOO, AA, defendeu o “dereito de reingreso” da persoa traballadora na empresa despois de que a xustiza declare improcedente o despedimento. AA rexeitou ademais a situación que se produce dende que se puxo en marcha o «despedimento exprés», que permite á empresa extinguir a relación laboral coa persoa traballadora sen recoñecer causa ningunha a cambio do pagamento dunha indemnización, aforrándose procesos de mediación e os salarios de tramitación</i>

Canto ás imaxes e representacións icónicas (fotografías, figuras, debuxos, animacións e siluetas de persoas) **utilizadas en...**

- carteis
- folletos
- campañas
- portadas
- bñanes
- comunicados de prensa
- boletíns
- revistas
- monografías

EVITAR	ALTERNATIVAS
Imaxes ou representacións de persoas ou grupos sen presenza de mulleres	Combinar imaxes e representacións de mulleres e homes, en igualdade, dende a diversidade
Vincular imaxes masculinas cun uso falsamente xenérico da linguaxe (evitar representación androcéntrica)	Favorecer o uso de imaxes de mulleres para representar oficios ou profesións de sectores tradicionalmente masculinos
Imaxes ou representación de oficios ou profesións sen mulleres	Favorecer o uso de imaxes de mulleres en relación coas novas tecnoloxías
Imaxes ou representación de mulleres dependentes ou subordinadas aos homes	Favorecer o uso das imaxes de homes en profesións ou situacións tradicionalmente feminizadas
Imaxes ou representacións que reproduzan estereotipos sexistas	Favorecer o uso de imaxes de homes en tarefas de coidado e ámbito doméstico

Canto á combinación de linguaxe e imaxes nos documentos, textos e espazos web anteriormente citados:

EVITAR	ALTERNATIVAS
Que a unha imaxe ou representación non sexista lle corresponda unha frase ou texto sexista, e ao revés	Coidar a representación equilibrada de mulleres e homes tanto en imaxes coma na linguaxe empregada
Se inclúe unha locución de voz en off, evitar o uso só de voz masculina	Combinar locución en voz feminina e voz masculina

ALGUNHAS CUESTIONS DE CARACTER XERAL

1 Polo xeral, tanto o feminino coma o masculino se forman a partir dunha derivación (desinencia, morfema) engadida á raíz (lexema):

Exemplos: *padiol -eira / -eiro, bibliotec -aria / -ario*

En xeral, a formación dos masculinos e os femininos nos oficios e profesións, coma na maior parte das palabras, segue adoito este padrón: -o/-a (técnico/técnica); -o/+a (operador/operadora).

O morfema que marca o feminino sempre é -a, ben que de diversas maneiras: substituíndo a vogal átona final do masculino por -a (mestre/mestra, abelleiro/abelleira); engadindo -a ao masculino que remata en sílaba tónica (xuíz/xuíza, doutor/doutora); eliminando o -n en nomes patrimoniais (cirurxián/cirurxiá)

Outro grupo de palabras presentan femininos formados con morfemas derivativos sobre a mesma base léxica; trátase das terminacións -esa, -isa, -triz, -ina, -ña (*alcalde/alcaldesa, sacerdote/sacerdotisa, actor/actriz, tsar/tsarina, rei/raíña*), pero esta serie é pechada e improdutiva, non é operativa para as novas formas en feminino que aparecen na actualidade, que optan maioritariamente pola solución en -a.

No grupo de substantivos con oposición de xénero e formas comúns (*o/a artista, o/a intérprete, o/a auxiliar, o/a contable*), nos rematados en -ante, -ente prodúcense oscilacións: nalgúns casos prefírese unha única forma para o masculino e o feminino (*comerciante, docente*), mentres que noutros casos a mesma terminación xerou formas dobres, asentadas e aceptadas gramaticalmente, como *axudanta-axudante, dependenta-dependente*.

Este referente e a tendencia cada vez maior a nomear en feminino (presidenta, clienta) e en masculino produciu a emerxencia irrefreable de novas formas dobres, onde antes había unha invariable, producíndose na actualidade a «convivencia» de dúas solucións lingüísticas: *o practicante e a practicante, o vixilante e a vixilanta, o comediante e a comedianta...*, mentres que para outras predomina inalterable a invariante: *almirante, oficiante...*

Nestes casos de palabras invariables (cunha única forma para o feminino e para o masculino), a diferenciación de sexo márcase por determinantes (artigos, pronomes, etc.) e pola concordancia: *o copista observador, a copista observadora*. Daquela, se optamos polos suxeitos dobres, para simplificar a

redacción pode gardarse a concordancia co substantivo máis próximo:²⁴ **as e os copistas observadores**, buscar un adxectivo común e invariable: **as e os copistas vixilantes**, ou utilizar unha perífrase: **as e os copistas que observan con eficacia...**

Vanse consolidando terminacións que diferencian a forma en feminino, coa desinencia -a, en casos en que antes era inusual a presenza de mulleres: **capataza, xenerala, oficiala**, a conviviren con outros casos en que se dan oscilacións entre as dúas formas ou se mantén a invariable.

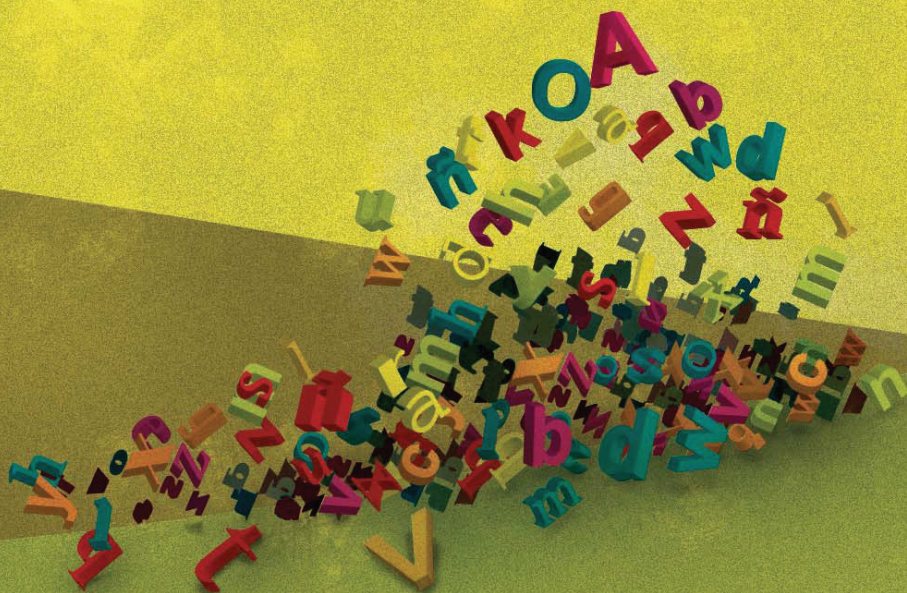
2 En resumo, para evitar o uso androcéntrico da linguaxe que nomea só en masculino, e referirmos a mulleres e homes de maneira igualitaria, podemos usar diferentes fórmulas e recursos,²⁵ segundo as necesidades de redacción do texto:

- Usar **xenéricos reais**: son **xenéricos reais** os nomes que por definición inclúen mulleres e homes, e o seu uso está indicado cando predomina a referencia ao conxunto: poden ser xenéricos singulares **criatura, persoa, vítima...** ou incluír un número indeterminado de persoas: **poboación, infancia, veciñanza, descendencia, nenez...** Neste último caso son, por tanto, nomes colectivos.
- Utilizar **abstractos**: os abstractos fan referencia á función, a responsabilidade ou o cargo, que pode estar desempeñado indistintamente por unha muller ou un home, polo que tamén son útiles na non diferenciación do suxeito: **a dirección, a secretaría, a xefatura, a vixilancia, o comité, o gabinete técnico...**
- Empregar **outros recursos de carácter sintáctico** que, adaptados ás necesidades da redacción, permitan evitar o chamado masculino xenérico, como: redactar co pronome impersoal **se** (Exemplo: **Terase dereito a redución de xornada...**), redactar en primeira persoa do plural sen suxeito explícito (**A empresa trasladounos á comisión sindical esta proposta e pensamos...**), etc.

²⁴ Esta opción recóllena algunhas gramáticas galegas (vid., p. e., R. Álvarez e X. Xove [2002]: Gramática da lingua galega, Vigo, Galaxia, p. 433.).

²⁵ Esta relación está tomada da numerosa bibliografía especializada, da que aparecen algunhas referencias na bibliografía

DECÁLOGO PARA O USO DUNHA LINGUAXE NON SEXISTA NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



- 1** Non utilizar a linguaxe só e exclusivamente en masculino.
Empregar as distintas opcións (uso de colectivos, abstractos, suxeitos dobres, expresións impersoais, etc.) de forma que a redacción non resulte monótona e se asegure o obxectivo dunha representación igualitaria de mulleres e homes.
- 2** Nomear sempre que sexa necesario mulleres e homes, de maneira igualitaria.
- 3** As referencias en feminino exclusivamente só poden quedar nos casos en que, por imperativo legal, as mulleres son as únicas destinatarias das medidas (ex.: risco durante o embarazo, violencia de xénero).
- 4** As referencias en masculino exclusivamente só poden quedar nos casos en que, por imperativo legal, os homes son os únicos destinatarios das medidas (ex.: paternidade).
- 5** Incorporar apartados ou cláusulas no convenio colectivo que expresen a importancia de empregar unha linguaxe non sexista como garante da igualdade laboral entre homes e mulleres, que poden incluírse entre os contidos do plan de igualdade da empresa.
- 6** Redactar as categorías laborais e a descrición de postos de traballo empregando unha denominación que represente os dous sexos. É importante a presenza lingüística de mulleres en oficios, profesións, postos de responsabilidade... dos que estiveron ausentes ou invisibles historicamente.

7

Incluír unha cláusula en que se indique que as ofertas de emprego se redactarán nunha linguaxe non sexista, para facer explícito que se dirixe indistintamente a persoas de ambos os sexos.

8

Potenciar que nos documentos administrativos e na comunicación interna da empresa e da representación legal das traballadoras e os traballadores se empregue tamén unha linguaxe non discriminatoria.

9

Evitar referencias estereotipadas, tanto explícitas como implícitas. Coidar, por exemplo, que as medidas de conciliación vaian dirixidas por igual e de forma explícita a traballadores e traballadoras.

10

En resumo, coidar unha redacción do convenio colectivo en linguaxe igualitaria é unha acción máis de igualdade que non suplanta, non substitúe nin exclúe outras accións e estratexias de igualdade. E un «ademais» que cómpre ter en conta, inadiable.

Para acabar de vez coas discriminacións de oportunidades e trato ás mulleres que persisten no ámbito laboral, é necesario un conxunto de medidas axeitadas á realidade laboral de cada empresa ou centro de traballo. Entre estas e con carácter xeral, inclúese a utilización dunha linguaxe non sexista.

**GLOSARIO DE TERMOS
E ALTERNATIVAS
PARA UN USO
NON SEXISTA
DA LINGUAXE**



Acción positiva. Medida de carácter temporal que tenta corrixir, previr ou erradicar situacións de desigualdade que sofren as mulleres con respecto aos homes e que adoitan estar ancoradas en crenzas, costumes ou roles sociais. Desde os organismos internacionais de igualdade constatouse a necesidade de poñer en marcha tales medidas para avanzar cara á igualdade real, dada a insuficiencia da igualdade legal.

A Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes recolle:

Artigo 11. Accións positivas

1. Co fin de facer efectivo o dereito constitucional á igualdade, os Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a prol das mulleres para corrixir situacións patentes de desigualdade de feito respecto dos homes. Tales medidas, que serán aplicables mentres subsistan esas situacións, haberán de ser razoables e proporcionadas en relación co obxectivo perseguido en cada caso.

Androcentrismo. Punto de vista que toma o home e o masculino como centro e medida de todas as cousas. En consecuencia, volve invisibles as mulleres. Reproduce a xerarquía do sistema de xénero, ao establecer o varón como modelo, como representante universal do humano, e a muller como o particular e, xa que logo, fóra do modelo e subordinada a el. É, pois, unha perspectiva que amosa un nesgo de xénero. Impúxose hexemonicamente como único punto de vista nos discursos culturais, científicos, económicos, históricos...

Xénero. Nas ciencias sociais, o concepto de «xénero» fai referencia á construción social que estableceu desigualdades canto a expectativas, roles, costumes, identidades e comportamentos entre mulleres e homes, a partir das diferenzas biolóxicas de sexo, dando lugar a un «sistema xerarquizado en torno ao xénero» polo que a pertenza a un sexo (o masculino) outorga máis oportunidades de partida no acceso aos recursos, ao recoñecemento social ou á participación en ámbitos de poder, e, correlativamente, ser muller implica unha desvantaxe de partida.

Xénero gramatical. É unha categoría gramatical que clasifica os nomes (substantivos) en masculinos ou femininos e, baseándose nesta clasificación, establece a súa concordancia.

Negociación colectiva. É un dereito fundamental dos traballadores e traballadoras, recollido na Constitución española (art. 37.1: «A lei garantirá o dereito á negociación colectiva entre os representantes dos traballadores e os empresarios, así como a forza vinculante dos convenios») e regulado no Estatuto dos Traballadores (ET) (Título III. Da negociación colectiva e dos convenios colectivos, arts. 82 ao 92). No ET defínese o carácter contractual do convenio colectivo, libremente acordado entre a parte empresarial e a parte traballadora a partir da negociación colectiva, e o seu carácter vinculante. No convenio colectivo regúlanse as condicións laborais e é o instrumento para, ademais de aplicar a lexislación vixente, incorporar medidas de mellora das condicións de traballo, entre elas, as relativas á loita contra a discriminación de trato e oportunidades entre mulleres e homes.

Sexismo. Consideración de que un sexo é inferior ao outro. Pode manifestarse como unha actitude ou como un conxunto de crenzas e xera a discriminación. Ao longo da historia, o sexo considerado inferior foi o feminino, o que está na raíz da discriminación que sofren as mulleres. Erradicar o sexismo en calquera das súas manifestacións é fundamental para garantir a igualdade de oportunidades e trato entre mulleres e homes.

Transversalidade de xénero. Co obxectivo de complementar a estratexia da acción positiva, os organismos de igualdade internacionais poñen en marcha a partir da IV Conferencia Mundial sobre as Mulleres de Nacións Unidas (Beijing, 1995), a estratexia da transversalidade de xénero (*gender mainstreaming*) que consiste en incorporar a meta da igualdade de xénero en todas as políticas, en todos os niveis, en todas as súas fases, involucrando os axentes implicados e utilizando os recursos asignados ordinariamente. É dicir, que o obxectivo de lograr a igualdade de xénero impregne todas as accións das políticas públicas.

A lei orgánica de igualdade (Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes) recolle:

Artigo 15. Transversalidade do principio de igualdade de trato. O principio de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes informará, con carácter transversal, a actuación de todos os poderes públicos. As Administracións públicas integrarano, de forma activa, na adopción e execución das súas disposicións normativas, na definición e orzamento de políticas públicas en todos os ámbitos e no conxunto de todas as súas actividades.

1. Uso de dobre referencia, en feminino e en masculino (Casos que presentan dobre forma para o feminino e o masculino)	MULLERES Termos femininos Concordancia en feminino	HOMES Termos masculinos Concordancia en masculino
Rematados en: -a/-o -a/-ø	moza, técnica doutora, xuíza	mozo, técnico doutor, xuíz
Rematados en: -eira/-eiro	oleira, camareira	oleiro, camareiro
Rematados en: dental (t, d) + -ora/-or nalgúns casos, feminino en -iz	alicatadora, soldadora, condutora, traballadora actriz	alicatador, soldador, condutor, traballador actor
Rematados en: -á/-án	artesá, cirurxiá	artesán, cirurxián
Rematados en: -óloga/-ólogo	psicóloga, enóloga	psicólogo, enólogo
Rematados en: -ónoma/-ónomo	agrónoma, taxónoma	agrónomo, taxónomo
Rematados en: -ágrafa/-ágrafo	coreógrafa, cartógrafa	coreógrafo, cartógrafo
Rematados en: -aria/-ario	ferroviaria, bibliotecaria	ferroviario, bibliotecario
Rematados en: -ica/-ico	mecánica, médica	mecánico, médico
Rematados en: -ada/-ado	avogada, delegada	avogado, delegado

	MULLERES Termos femininos Concordancia en feminino	HOMES Termos masculinos Concordancia en masculino
Rematados en: -oa, -ona/-ón	patroa, peoa, matrona	patrón, peón, matrón
Rematados en: -á/-án	capitá, gardiá	capitán, gardián
Rematados en: -enta/-ente Oscilacións: Mantéñense casos coa invariante: -ente Tendencia a que se impoña a dobre terminación	dependenta, asistenta, clienta, presidenta marchante, docente xerenta, viaxanta	dependente, asistente, cliente, presidente marchante, docente xerente, viaxante
Rematados en: -anta/-ante Oscilacións: Mantéñense casos coa invariante: -ante Tendencia a que se impoña a dobre terminación	axudanta, vixilanta cantante, ensinante practicanta, comercianta, gobernanta	axudante, vixilante cantante, ensinante practicante, comerciante, gobernante

2. Uso de xenéricos, colectivos e abstractos que comprendan o masculino e o feminino

USO MASCULINO	ALTERNATIVA NON SEXISTA: XENÉRICOS COLECTIVOS E ABSTRACTOS
empresarios	Empresariado, a empresa, a parte empresarial
consultores, asesores	Consultaría, asesoría, persoal de consultoría
directivos	persoal directivo, equipo directivo, a dirección
formadores	persoal de formación, persoal formador, equipo de formación
traballadores	persoal, cadro de persoal, persoal asalariado, a parte traballadora, persoal retribuído, persoal laboral, profesionais
contratados	persoal contratado
empregados	persoal empregado

3. Palabras invariables: a diferenciación de sexo márcase por determinantes (artigos, pronomes, etc.) e pola concordancia

Rematados en: -atra	a ou o pediatra, o ou a psiquiatra
Rematados en: -ista	a ou o periodista, a ou o artista
Rematados en: -ópata	a ou o homeópata
Rematados en: -al Oscilacións: Mantéñense casos coa invariante: -al Tendencia a que se impoña a dobre terminación: -al/-ala	a ou o profesional, a ou o comercial oficiala / oficial, fiscala / fiscal...
Rematados en: -el Oscilacións: Mantéñense casos coa invariante: -el Tendencia a que se impoña a dobre terminación: -al/-ela	Bedel / bedela
Rematados en: -e e -ense	a ou o xinete, a ou o orfebre, a ou o forense,

BIBLIOGRAFÍA

- ALARIO, Carmen, Mercedes BENGOCHEA, Eulàlia LLEDÓ, e Ana VARGAS (1995): **NOMBRA. La representación del femenino y el masculino en el lenguaje**, Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, Madrid.
- Fundación CTIC-Sociedad de la Información (2008): **Estudio sobre Lenguaje y Contenido sexista en la Web. Proyecto Web con Género (T-incluye.org)**.
http://tincluye.org/recursos/documentos/documentos/Estudio_paginas_web_T-incluye_ok.pdf
- 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, (1.ª 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 maio 2006), vol. II, **Comunicaciones**, Instituto Andaluz de la Mujer, Junta de Andalucía, Granada, pp. 233-244.
- 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, Eulàlia (1993): **El sexismo y el androcentrismo en la lengua: análisis y propuestas de cambio**, col. Cuadernos para la Coeducación n.º 3, I.C.E., Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona.
- TANNEN, Deborah (1996): **Género y discurso**, traducción de Marco Aurelio Galmarini, Paidós Comunicación, Barcelona.
- 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 Igualdade

- 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».
- Instituto de la Mujer, 2008: «Hablamos de leyes. En femenino y en masculino»

Administracións 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».
- Consejo General dEL Poder judicial (2009): «Normas mínimas para evitar la discriminación de la mujer en el lenguaje administrativo del CGPJ»

Organismos internacionais

- UNESCO, 1991: «Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje».
- Parlamento Europeo. Grupo de alto nivel sobre Igualdade de Xénero e Diversidade, 2008: «Informe sobre lenguaje no sexista».

ANEXO

LEI ORGÁNICA 3/2007, DO 22 DE MARZO, PARA A IGUALDADE EFECTIVA DE MULLERES E HOMES (BOE n.º 71 de 23/3/2007)

(EXTRACTOS SÓ REFERIDOS Á LINGUAXE NON SEXISTA. Terase en conta que aplicar a transversalidade de xénero implica un uso non sexista da linguaxe)

- No TÍTULO II, Políticas de igualdade, Capítulo I, Artigo 14, Criterios xerais de actuación dos Poderes Públicos, punto 11: «A implantación dunha linguaxe non sexista no ámbito administrativo e o seu fomento na totalidade das relacións sociais, culturais e artísticas.»
- No TÍTULO II, Políticas de igualdade, Capítulo II, Artigo 28, Sociedade da Información, punto 4: «Nos proxectos do ámbito das tecnoloxías da información e a comunicación sufragados total ou parcialmente con cartos públicos, garantirase que a súa linguaxe e contidos sexan non sexistas.»
- No TÍTULO III, Igualdade e medios de comunicación, Artigo 37, Corporación RTVE, punto 1.b.: «Utilizar a linguaxe en forma non sexista.»
- No TÍTULO III, Igualdade e medios de comunicación, Artigo 38, Axencia EFE, puntos 1 e 1.b:
«1. No exercicio das súas actividades, a Axencia EFE velará polo respecto do principio de igualdade entre mulleres e homes e, en especial, polo emprego non sexista da linguaxe, e perseguirá os obxectivos seguintes.
1.b. Utilizar a linguaxe en forma non sexista.»

MINISTERIO DE EDUCACIÓN E CIENCIA (BOE n.º 74 de 28/3/1995)

ORDE DO 22 DE MARZO DE 1995 POLA QUE SE AXEITA A DENOMINACIÓN DOS TÍTULOS ACADÉMICOS OFICIAIS Á CONDICIÓN MASCULINA OU FEMININA DE QUEN OS OBTENGA.

A importancia que ten a linguaxe na formación da identidade social das persoas e nas súas actitudes, motivou a necesidade de formular a diferenciación do uso do masculino ou feminino na designación das múltiples profesións e actividades para as que se viña empregando tradicionalmente o masculino.

Así mesmo, a preocupación por evitar discriminacións por razón de sexo e de representar axeitadamente as mulleres, levou a sectores significativos da sociedade española e as autoridades educativas á idea de que, en coherencia coa política de propiciar un uso adecuado da linguaxe, se adopten as medidas necesarias co fin de que os títulos académicos oficiais se adecúen na súa expresión á natureza masculina ou feminina de quen os obteña.

Por iso, e no seu ánimo de reunir os elementos de xuízo necesarios, o Ministerio de Educación e Ciencia solicitou o pronunciamento da Real Academia Española sobre a procedencia na orde gramatical de tal adecuación na expedición dos títulos académicos e, se for o caso, que denominación habería de corresponder a cada un en xénero feminino. A alta Institución, no ditame emitido para o efecto, móstrase favorable á feminización dos títulos, ben que chama a atención sobre o distinto grao de uso das voces femininas, mostrándose partidaria de manter inalterado o uso daquelas denominacións que pola súa terminación valen tanto para o masculino como para o feminino.

Pola súa vez, o Instituto da Muller expresou a súa opinión favorable á adecuación que con esta norma se pretende, considerando aconsellable utilizar co criterio máis amplo posible os recursos que a propia lingua posúe.

De conformidade co parecer do Servizo Xurídico, a este propósito, non é necesario modificar as leis ou decretos reguladores das denominacións dos títulos, xa que as estas utilizan substantivos xenéricos.

En consecuencia, e en uso das atribucións conferidas na disposición final primeira do Real decreto 1564/1982, do 18 de xuño, sobre condicións para obtención, expedición e homologación de títulos académicos e profesionais de nivel non universitario, e na disposición final quinta do Real decreto 1496/1987, do 6 de novembro, sobre obtención, expedición e homologación de títulos universitarios, oídas as comunidades autónomas e cos informes do Consello Escolar do Estado e do Consello de Universidades, dispuxen:

Primeiro.- Un. As denominacións e demais mencións contidas nos títulos, certificados ou diplomas de carácter oficial e validez en todo o territorio nacional que, conforme á súa lexislación específica, corresponde expedir en nome do Rei ao ministro de Educación e Ciencia e aos reitores das universidades, deberán expresarse en atención á condición masculina ou feminina de quen os obtívese.

Tal condición haberá de ser así mesmo tida en conta na expresión dos títulos que, conforme á normativa vixente, haxan de expedirse en texto bilingüe por corresponder a quen finaliza os seus estudos en centros radicados en comunidades autónomas con lingua cooficial distinta do castelán.

Dous. Para os efectos previstos no número anterior, a denominación en lingua castelá será a determinada no anexo á presente disposición, en tanto que a correspondente ás restantes linguas cooficiais será a que, para cada caso, determine a comunidade autónoma competente.

Segundo.- Un. O disposto na presente orde será de aplicación a todos os títulos, certificados ou diplomas oficiais referidos no apartado anterior, correspondentes a estudos finalizados con posterioridade á súa entrada en vigor.

Dous. Quen estea en posesión de títulos certificados ou diplomas oficiais expedidos polo Ministro de Educación e Ciencia ou polos reitores das universidades con anterioridade á entrada en vigor da presente orde e desexen axeitar a súa expresión ao disposto no apartado primeiro dela, deberán solicitar a súa reexpedición nos centros docentes en que terminaran os seus estudos, aboando exclusivamente o prezo por reimpresión fixado para o efecto para os duplicados.

Terceiro.- A Secretaría Xeral Técnica do departamento adecuará as denominacións dos títulos correspondentes a plans de estudo extinguidos ou en proceso de extinción, cuxa denominación non coincida con ningunha das que figuran no anexo á presente orde e cuxa expedición estea atribuída en virtude da súa lexislación específica ao Ministro de Educación e Ciencia.

Cuarto.- Autorízase á Secretaría Xeral Técnica do departamento para ditir, no ámbito das súas competencias, as disposicións necesarias para a aplicación do establecido na presente orde.

Quinto.- A presente orde entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no *Boletín Oficial do Estado*.

Madrid, 22 de marzo de 1995

SUÁREZ PERTIERRA

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

RELACIÓN DE TÍTULOS CUXA EXPEDICIÓN DEBERÁ ATENDER Á CONDICIÓNS MASCULINA OU FEMININA DE QUEN OS OBTÉÑA

Denominación actual / Denominación en feminino

1. Títulos previstos na Lei orgánica 1/1990, do 3 de outubro, de Ordenación Xeral do Sistema Educativo:
Graduado en Educación Secundaria / Graduada en Educación Secundaria
Técnico / Técnica
Técnico Superior / Técnica Superior
Bacharel / Bacharel
2. Títulos universitarios:
Diplomado / Diplomada
Enxeñeiro Técnico / Enxeñeira Técnica
Arquitecto Técnico / Arquitecta Técnica
Graduado Social Diplomado / Graduada Social Diplomada
Mestre / Mestra
Licenciado / Licenciada
Enxeñeiro / Enxeñeira
Arquitecto / Arquitecta
Doutor / Doutora
Doutor Enxeñeiro / Doutora Enxeñeira
3. Títulos posgrao:
Profesor Especializado / Profesora Especializada
Médico Especialista / Médica Especialista
Farmacéutico Especialista / Farmacéutica Especialista
Enfermeiro Especialista / Enfermeira Especialista
4. Títulos deportivos:
Técnico Deportivo Elemental / Técnica Deportiva Elemental
Técnico Deportivo de Base / Técnica Deportiva de Base
Técnico Deportivo Superior / Técnica Deportiva Superior

SINDICATO NACIONAL GALICIA
Miguel Ferro Caaveiro, 8
15707 SANTIAGO DE COMPOSTELA
981 55 18 00
www.galicia.ccoo.es

UNIÓN COMARCAL DE FERROL
María, 42-44
15402 Ferrol
981 36 93 00
ucferrol@galicia.ccoo.es

UNIÓN INTERCOMARCAL SANTIAGO-BARBANZA
Vía Edison, 1C, Polígono do Tambre
15890 Santiago de Compostela
981 958 200
ucstgo@galicia.ccoo.es

UNIÓN COMARCAL DE LUGO
Rolda da Muralla, 58 baixo
27002 Lugo
982 23 19 75
uclugo@galicia.ccoo.es

UNIÓN COMARCAL DE AROUSA
Alexandre Bóveda, 2-2ª planta
36600 Vilagarcía de Arousa
986 50 20 00
ucarousa@galicia.ccoo.es

UNIÓN COMARCAL DE VIGO
As Teixugueiras, 11 entr.
36212 Vigo
986 24 68 00
ucvigo@galicia.ccoo.es

FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA
Avda. Alfonso Molina, km 2
15008 A Coruña
981 14 58 87
alimentacion.sn@galicia.ccoo.es

UNIÓN COMARCAL DA CORUÑA
Avda. Alfonso Molina, Km 2
15008 A Coruña
981 14 51 97
uccoru@galicia.ccoo.es

UNIÓN COMARCAL DA MARIÑA
García Dóriga, s/n
27850 Viveiro
982 56 10 01
ucmari@galicia.ccoo.es

UNIÓN INTERCOMARCAL DE OURENSE
Parque de San Lázaro, 12-3ª planta
32003 Ourense
988 39 17 27
ucoure@galicia.ccoo.es

UNIÓN COMARCAL DE PONTEVEDRA
Pasantería, 1-2ª planta
36002 Pontevedra
986 86 62 76
ucponti@galicia.ccoo.es

FEDERACIÓN DE CONSTRUCCIÓN E SERVIZOS
Avda. Alfonso Molina, km 2
15008 A Coruña
981 14 51 97
aadd.sn@galicia.ccoo.es

SERVIZOS
Avda. Alfonso Molina, km 2
15008 A Coruña
981 14 51 97
comfia-galicia@comfia.ccoo.es

FEDERACIÓN DE ENSINO
Miguel Ferro Caaveiro, 8
15707 Santiago de Compostela
981 55 18 20
ensino@galicia.ccoo.es

FEDERACIÓN DE INDUSTRIA
María, 42-44
15402 Ferrol
981 36 93 23
galicia@industria.ccoo.es

FEDERACIÓN DE SANIDADE
Miguel Ferro Caaveiro, 8
15707 Santiago de Compostela
981 55 18 30
sanidade.sn@galicia.ccoo.es

FEDERACIÓN DE PENSIONISTAS E XUBILADOS
María, 42-44
15402 Ferrol
982 56 10 01
fpn.sn@galicia.ccoo.es

FEDERACIÓN DE SERVIZOS Á CIDADANÍA
Miguel Ferro Caaveiro, 8
15707 Santiago de Compostela
981 55 18 00
fsc@galicia.ccoo.es