



GUÍA PARA EL LENGUAJE INCLUSIVO Y NO DISCRIMINATORIO

Dpto. RRHH

“LOS LÍMITES DEL LENGUAJE SON LOS
LÍMITES DE MI MUNDO”

Ludwig Wittgenstein

Comité de Igualdad

Asociación Aspaym Castilla y León

Realizado por:



Con la colaboración de:



Cofinanciado por:



FONDO SOCIAL
EUROPEO



UNION EUROPEA

ÍNDICE

1. Introducción
2. Conceptos básicos: Lenguaje Inclusivo y No Sexista
3. Ejemplos de lenguaje sexista.
4. El lenguaje sexista en las mujeres con discapacidad.
5. Cómo evitar el masculino genérico.
6. Dónde hacer uso de estas recomendaciones
7. Recursos web.
8. Bibliografía.

1. Introducción

El Comité de igualdad de la Asociación Aspaym Castilla y León ha elaborado esta Guía con la finalidad de proponer formas para la utilización de un lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas de la empresa, ofertas de empleo, redacción de documentos, etc. evitando así discriminación por razón de género y fomentando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

En los últimos años, y a partir de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, se están produciendo importantes avances en el ámbito social y legislativo que han propiciado cambios favorables para conseguir que la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

Cada vez los cambios de mentalidad son más atenuados y la mujer se incorpora progresivamente a las leyes y/o recomendaciones internacionales a favor de la igualdad. En esta tarea, la lengua juega un papel fundamental. El lenguaje, instrumento de comunicación humana, está íntimamente relacionado con el pensamiento y con la vida social.

Es un hecho que hasta hace pocas décadas la presencia de la mujer estaba muy limitada socialmente y esta invisibilidad queda marcada en la lengua. Ahora, con la participación de la mujer en los distintos ámbitos de la sociedad es necesario modificar aspectos de la lengua que ocultan a la mujer, a fin de que la lengua refleje su presencia.

En cuanto a las mujeres con discapacidad, estas son poco visibles ya que no hay unas pautas para utilizar un lenguaje no sexista que haga referencia a las éstas.

Con esta guía intentamos también abrirnos camino hacia un lenguaje no discriminatorio e inclusivo en este sentido, dando el mismo trato que al resto de la ciudadanía.

Empleando el lenguaje de forma inclusiva nos encaminamos hacia una igualdad REAL y efectiva.

2. Conceptos básicos: Lenguaje Inclusivo y No Sexista.

Lenguaje inclusivo: Conjunto de propuestas de uso de la lengua castellana que busca personalizar la presencia de mujeres y hombres al escribir, hablar y representar, promoviendo que las y los hablantes abandonen o no incurran en el sexismo lingüístico y en el sexismo social presente en el lenguaje.

El objetivo más general de la comunicación inclusiva es dar relevancia a la presencia de los dos sexos en los diferentes mensajes emitidos y evitar también el uso de imágenes que pudieran afectar a la dignidad de mujeres u hombres o que transmitan estereotipos sexistas.

Para lograr este objetivo se recurre a fórmulas lingüísticas que den cuenta de la presencia de ambos sexos, entre ellas, el lenguaje no sexista.

Lenguaje no sexista: Uso igualitario del lenguaje que, de forma consciente, pretende fomentar una imagen equitativa y no estereotipada de las personas a las que se dirige o refiere. El lenguaje no sexista forma parte del lenguaje inclusivo o incluyente. De forma general, el uso no sexista del lenguaje consiste en emplear un lenguaje neutro, común, evitando invisibilizaciones y tópicos sexistas.



3. Ejemplos de lenguaje sexista.

“Todo el personal fue a la comida de Navidad, desde los **directivos** hasta las **limpiadoras**”.

“El presente proceso de selección surge de la necesidad de la Empresa Pública Hospital Alto Guadalquivir de incorporar **Matronas** con alta cualificación para el Centro Hospitalario de Sierra de Segura”.

“Empresa nacional de montaje industrial y mantenimiento en continua expansión desea seleccionar jóvenes con carrera de **Ingeniero Técnico**”.

“Empresa de construcción busca **Encargado de Obra** para construcción de un nuevo Hotel en Tenerife”.

“Empresa Municipal de Artes Gráficas precisa **Secretaria** bilingüe”.

Nos preguntamos entonces:

¿Habrá limpiadores? ¿Habrá jefas en las empresas? ¿Las mujeres pueden optar a cargos directivos y los hombres a tareas de limpieza? ¿Si el masculino incluye a hombres y mujeres y hay que usarlo cuando la referencia sea conjunta por qué se utiliza el término "limpiadora" que excluye a los hombres? ¿Solo hay matronas para asistir a las mujeres en el parto? ¿Y los matrones? ¿Las obras solo pueden ser dirigidas por un encargado? ¿No hay encargadas? ¿Dónde están las jóvenes ingenieras?



4. El lenguaje sexista en las mujeres con discapacidad.

A través de los agentes de socialización hemos aprendido e interiorizado normas, valores y formas de percibir la realidad en la que vivimos.

El concepto de socialización de género consiste en "el aprendizaje mediante el cual los hombres y mujeres asumen un modelo concreto de mujer y hombre, a partir de las normas, funciones, expectativas y espacios sociales que se les asigna como estereotipos de género.

Es el lenguaje el que identifica que es "femenino" (lo que no se nombra) y que es "masculino".

A través de la invisibilidad de las mujeres en el lenguaje se mantiene el androcentrismo: "Hombre como centro y medida de todas las cosas".

Las mujeres con discapacidad, en mayor medida que los hombres con discapacidad, sobrellevan aún más estos estereotipos e ideas preconcebidas.

"Las mejoras para **los discapacitados** no se están realizando al ritmo de las necesidades sociales". (Titular)

"**Los sordos** se hacen escuchar". (Titular)

"**Las mujeres** que están a cargo de personas mayores y **discapacitados** también...".

Lo correcto es: "Las mejoras para las **personas con discapacidad** no se están realizando..."; **Los sordos y sordas** se hacen escuchar"; **Las personas** que están a cargo de **personas mayores o con discapacidad** también...".

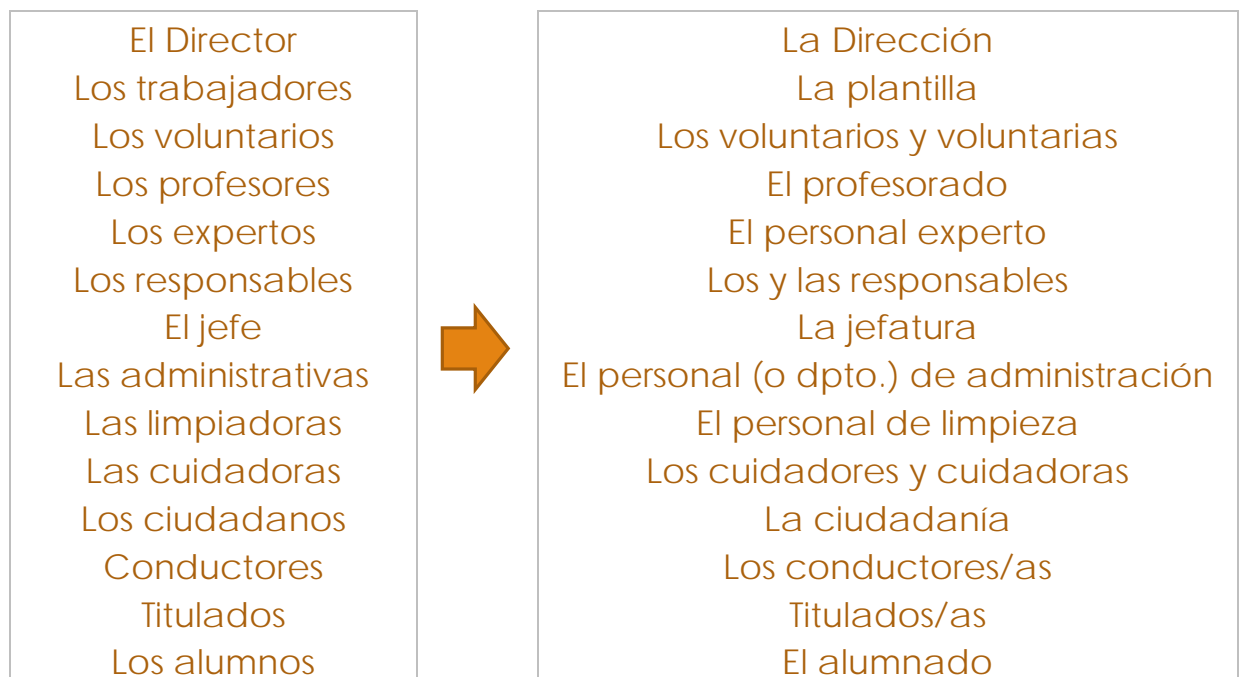
NO: Minusválido, persona discapacitada, discapacitado

SI: Persona con discapacidad



Guía para un uso no discriminatorio del lenguaje en las mujeres con discapacidad / CRMF Salamanca.

5. Cómo evitar el masculino genérico:



- En los **documentos cerrados** se conoce la persona o personas destinatarias por lo que sabemos cuál es el sexo del sujeto implicado.

*"D/Dña. Estefanía Garrido Montero.
Profesor/a Titular de la Universidad.
Cargo: Secretario/a de la Facultad de Medicina".*



*"Dña. Estefanía Garrido Montero
Profesora Titular de la Universidad.
Cargo: Secretaria de la Facultad de Medicina".*

- En los **documentos abiertos** no se conoce la persona o personas destinatarias por lo que lo conveniente es contemplar ambos sexos.

"En relación a los requisitos de la oferta de trabajo de limpiadoras..."



"En relación a los requisitos de la oferta de trabajo de limpiadores y limpiadoras (o personal de limpieza)..."

- En los **documentos dirigidos a grupos**.

"Los trabajadores de esta empresa,..."



"Los trabajadores y trabajadoras (o el personal de plantilla) de esta empresa,..."

- Para el **uso de pronombres y determinantes sin marca de género** (evitar el uso de el, los, aquel o aquellos seguido del relativo, empleando mejor "quien, quienes, etc.")

"El abajo firmante declara..."



"Quien abajo firma declara..."

- Para el **uso de las barras**. El utilizar artículos precediendo al nombre aquellos también debe aparecer en forma de barras.

"El interesado/a."



"El/la interesado/a".

- En cuanto al **orden de las palabras**, el género masculino precede siempre el femenino cuando hay mención expresa de ambos sexos, lo que establece una relación de jerarquía.

"La apertura del nuevo centro conlleva la contratación de nuevo personal. En estos centros los trabajadores y las trabajadoras tendrán un horario de 8:00 a 15:00 h"



"La apertura del nuevo centro conlleva la contratación de nuevo personal. En estos centros las trabajadoras y trabajadores tendrán un horario de 8:00 a 15:00 h"

- Se puede eludir el Sujeto, sustituyéndolo por estructura con **"Se"**.

"El solicitante deberá cumplimentar el impreso"



"Se cumplimentará el impreso" o "Cumplimentar el impreso" o "Impreso para cumplimentar".

- O **Anteponer la palabra persona** a la expresión sexista o discriminatoria.

Minusválido	➔	Persona con discapacidad
Emprendedor	➔	Persona emprendedora
Solicitante	➔	Persona solicitante
Los interesados	➔	Las personas interesadas
Los mayores	➔	Las personas mayores

6. Dónde hacer uso de estas recomendaciones

- **Documentos internos de la empresa:** informes anuales, memorias, planes, informes de gestión, memorándums...
- **Comunicaciones:** Internet, notas de prensa, medios propios, identidad corporativa y sus documentos, publicidad y Marketing.
- **Publicaciones de uso interno:** revistas y boletines, intranet, comunicados internos, circulares, anuncios, convocatorias, actas de reuniones, manuales técnicos, protocolos, nóminas, contratos, etc.
- **Reclutamiento y Selección:** convocatorias para promoción interna, anuncios de contratación externa, contratos de trabajo, convenios, reglamentos...
- **Documentos para clientes:** folletos y material publicitario, contratos, documentos de cobro y pago, faxes y correspondencia.

7. Recursos web.

- ✓ Herramientas informáticas de Búsqueda: Se instalan en el PC y funcionan como corrector sobre el texto a modificar.

Ejemplos:

“Nombre en red”

<http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/materiales/nombraEnRed.htm>

“Themis – Lenguaje no sexista en busca de la igualdad mujer-hombre”

<http://www.themis.es/>

“T-INCLUYE”.

www.tincluye.org

- ✓ El Instituto de la Mujer ha publicado un glosario de profesiones y oficios. Dado lo extenso de su contenido, adjuntamos el enlace a dicho vocabulario para la consulta y resolución de las dudas que surjan.

<http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/lasprofesiones.pdf>

8. Bibliografía.

CRMF Salamanca (2009). *Guía para un uso no discriminatorio del lenguaje en las mujeres con discapacidad.*

Consejería de la Presidencia Instituto Asturiano de la Mujer (2003). *¿Qué es...? El lenguaje sexista.*

Fundación Mujeres. *Fórmulas para la igualdad.*

UNED. Oficina de igualad. *Guía de lenguaje no sexista.*

Guzmán, Laura: Guía breve para el uso no sexista del lenguaje: cómo usar lenguaje no discriminatorio en textos varios, presentaciones e ilustraciones. Centro de Investigación en Estudios de la Mujer, Universidad de Costa Rica (2004).

Instituto de la mujer *Nombra en Red.* Madrid