

GUÍA para un uso del LENGUAJE NO SEXISTA

en las RELACIONES LABORALES y en el
ÁMBITO SINDICAL



guía

para delegadas y delegados



**secretaría confederal
de la mujer**



MINISTERIO
DE IGUALDAD

SECRETARÍA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER



**secretaría confederal
de la mujer**



MINISTERIO
DE IGUALDAD

SECRETARÍA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER



GUÍA para un uso del LENGUAJE NO SEXISTA en las RELACIONES LABORALES y en el ÁMBITO SINDICAL

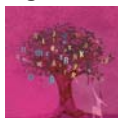
Págs. 5 a 8



Presentación

Introducción

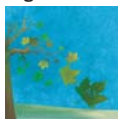
Págs. 9 a 30



Lenguaje e igualdad de género: aclarando algunas cuestiones

- 1.1 El sexo no es el género *pág. 15*
- 1.2 Androcentrismo: invisibilidad y exclusión de las mujeres..... *pág. 17*
- 1.3 Sexismo lingüístico *pág. 20*
- 1.4 Qué se suele decir para desactivar el uso del lenguaje no sexista. Razones y respuestas para utilizar un lenguaje no sexista y no discriminatorio *pág. 22*

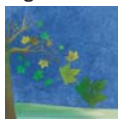
Págs. 31 a 57



Nombrar en femenino y en masculino en el ámbito laboral

- 2.1 La importancia de utilizar un lenguaje igualitario en la Negociación Colectiva *pág. 32*
- 2.2. Alternativas para un uso igualitario del lenguaje en la Negociación Colectiva *pág. 44*
- 2.3. Los oficios, profesiones y categorías profesionales, en femenino y en masculino..... *pág. 53*

Págs. 59 a 69



Razones y Orientaciones para nombrar en femenino y en masculino en el ámbito sindical

- 3.1 En Internet, en Intranet y en boletines digitales *pág. 61*
- 3.2. Recomendaciones para un uso del lenguaje, imágenes y contenidos con perspectiva de género *pág. 64*

Págs. 71 a 73



Decálogo para la utilización de un lenguaje no sexista en la Negociación Colectiva

Págs. 75 a 88



Glosario de términos y resumen de alternativas para un uso no sexista del lenguaje

Bibliografía | Anexos | Directorio

Madrid, 3ª Edición (edición ampliada y actualizada) septiembre 2010

Edita: Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.

Autoras: Carmen Bravo Sueskun (dir.), Eva Antón Fernández.

Elabora: Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.

Ilustraciones: Maravillas Delgado

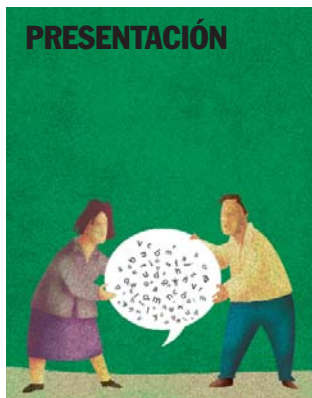
Maquetación: Carmen de Hijes

Depósito legal:

Avanzar hacia la plena igualdad de género en el medio laboral requiere cambios, modificaciones y ajustes en ámbitos diversos, para contribuir al necesario cambio de mentalidades: en legislación, en educación, en los medios de comunicación, en el lenguaje...

En el contexto legislativo actual, tras la aprobación de la Ley Orgánica de Igualdad, se faculta extraordinariamente al ámbito de la negociación colectiva como el idóneo para luchar contra las discriminaciones de oportunidades y trato entre mujeres y hombres que puedan producirse en el escenario laboral. Igualmente, nuestro trabajo sindical reclama incorporar una perspectiva de género, lo que significa integrar en cada intervención el objetivo de la igualdad de género y la consecución de formas de participación y representación igualitarias para mujeres y hombres. Tenemos presente que el lenguaje no es neutral ni secundario en ningún caso, tampoco en estos ámbitos; el lenguaje utilizado para redactar el convenio colectivo es susceptible también de generar discriminación de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres; por su parte, el de los espacios comunicativos sindicales, con su variedad de textos y documentos, debe reflejar necesariamente el protagonismo compartido de hombres y mujeres en estas tareas, así como hacerse eco de mensajes y contenidos que permitan avanzar en igualdad.

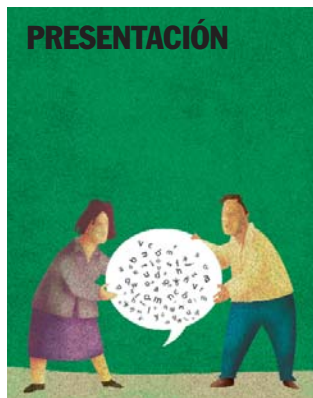
En las alternativas que se proponen para un uso no sexista del lenguaje, todas permitidas por la estructura y las leyes de funcionamiento del castellano, hay algunas más afianzadas y asumidas ya por una mayoría de hablantes, mientras en otros casos se oscila entre diversas variantes, en espera de ver qué solución lingüística se impone. Sin duda, la opción elegida será la que visibilice más nitidamente la diferenciación de hombres y mujeres, por ser una exigencia de la comunicación y de la representación en nuestro tiempo.



Esta Guía, elaborada por la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, responde a la necesidad de eliminar el lenguaje discriminatorio que permanece en los convenios colectivos y normalizar la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los documentos sindicales. Sale a la luz con el objetivo de ser un instrumento práctico y útil para lograr que la igualdad de género impregne el lenguaje, en correspondencia con los contenidos de los convenios colectivos y con el compromiso por la igualdad laboral entre mujeres y hombres de CCOO, con la finalidad de que sirva para lograr una realidad laboral libre de sexismo y discriminación hacia las mujeres.

Carmen Bravo Sueskun
Secretaria Confederal
de la Mujer de CCOO

Una primera versión de esta Guía se publicó por primera vez en 2008, dedicada a identificar buenas prácticas para el uso del lenguaje no sexista en la Negociación Colectiva. La presente edición, actualizada y ampliada, abarca tanto los textos de los convenios colectivos como otros espacios comunicativos, documentos y textos habituales en los ámbitos laboral y sindical. Con esta publicación, buscamos favorecer el uso de términos y expresiones libres de sexismo, superando el lenguaje tradicional que invisibiliza y discrimina a las mujeres. Es preferible el esfuerzo consciente por buscar una opción libre de sexismo, mientras sea lingüísticamente aceptable, que quedarse en el terreno de lo tradicionalmente aceptado, pero con un efecto discriminatorio, consecuencia de hábitos que masculinizan el lenguaje y por tanto la representación escrita de la vida y la realidad, lo que expulsa a las mujeres del universo simbólico.

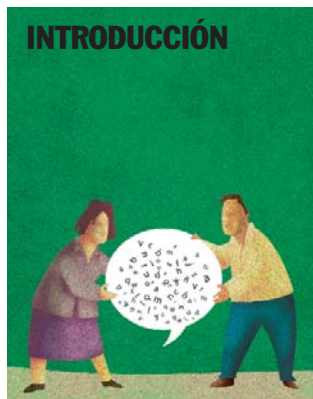


Al lenguaje de la negociación colectiva todavía no ha llegado la plena igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres. Si persiste una desigualdad en el lenguaje del convenio, si el lenguaje no es neutral porque no representa de manera igualitaria a mujeres y hombres, esto puede tener efectos perjudiciales sobre las condiciones laborales de mujeres y hombres. De igual manera, debemos prestar una atención especial a la utilización de un lenguaje no discriminatorio tanto en los documentos propios del ámbito laboral como en los documentos, escritos y formularios de nuestras organizaciones sindicales.

La cuestión del lenguaje no es secundaria, ni en el conjunto de las relaciones laborales, ni en el proceso de la negociación colectiva. Como saben bien quienes intervienen en ella, incorporar o no una cláusula, o una palabra en una cláusula, puede modificar sustancialmente el resultado.

Tampoco lo es en los documentos y escritos que utilizamos sindicalmente. A este respecto hay que hacer referencia al avance producido en los últimos años, no obstante, aún con cierta frecuencia observamos que pervive una redacción masculinizante. Tenemos que saber que cuando se redacta uno de estos textos con lenguaje masculinizante no sólo estamos incumpliendo los objetivos igualitarios aprobados en nuestros congresos confederales, también estamos dejando fuera de la escena sindical a las trabajadoras, a las afiliadas, a las mujeres.

El tipo de lenguaje que usamos no es inocente. El lenguaje “ordena” simbólicamente el mundo. Puede, pues, “ordenar” la jerarquía entre los sexos, reproduciendo acriticamente el sistema de sexo-género, lo que quiere decir en otras palabras que con nuestra forma de hablar o de escribir estamos contribuyendo, sin saberlo y sin que probablemente

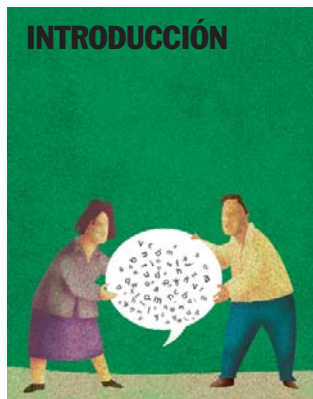


Es conocido que el lenguaje determina la visión del mundo que posee una colectividad y, por tanto, estructura nuestra percepción de la realidad. Se suele decir que lo que no se nombra no existe (socialmente), porque (socialmente) es irrelevante. Podemos añadir que lo que no se nombra en el convenio, en los documentos laborales o en el ámbito sindical puede ser considerado irrelevante para las relaciones laborales.

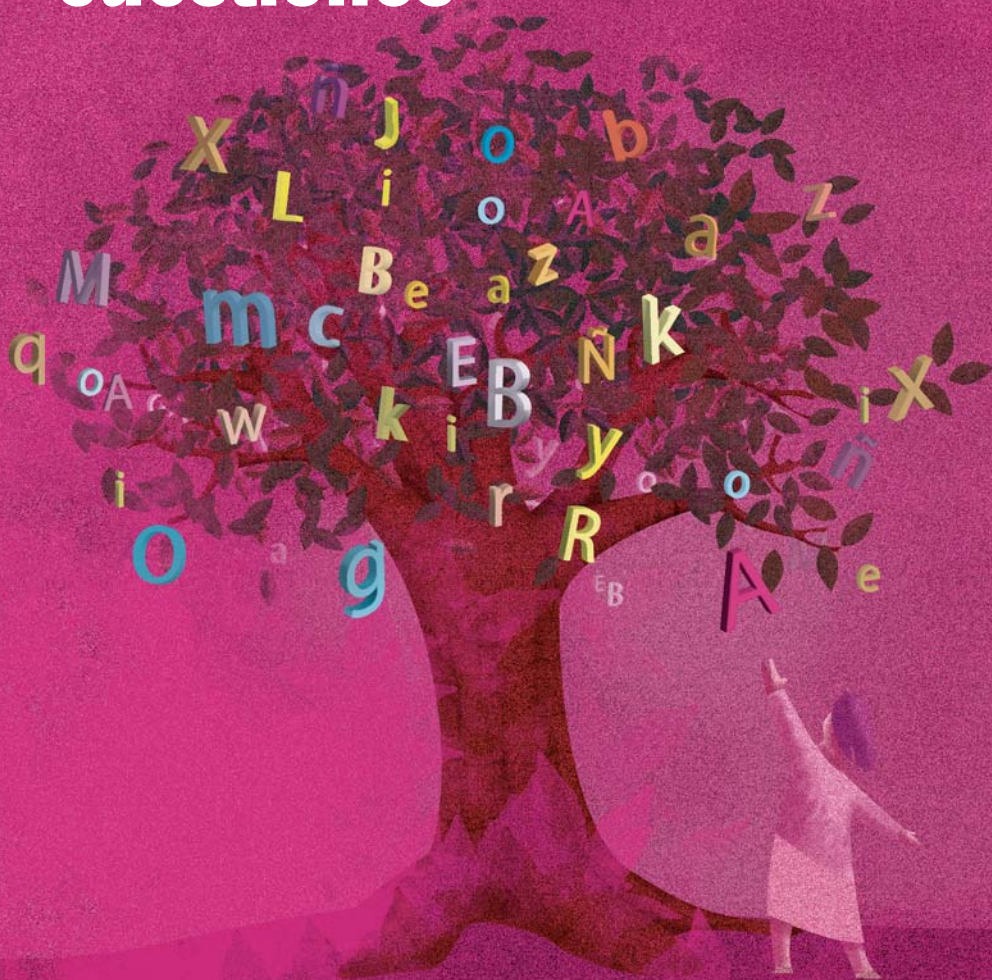
sea nuestra intención, a mantener diversas formas de discriminación hacia las mujeres.

Si utilizamos un lenguaje que oculta a las mujeres favorecemos su subordinación social. Si usamos un lenguaje que toma como norma y medida de lo humano al hombre, a lo masculino, sin cuestionar que una de las dos partes de la especie humana pueda representar al todo mientras la otra parte queda excluida, ayudamos a que persista en el imaginario colectivo la percepción de que las mujeres son subsidiarias, secundarias, prescindibles.

Como hablantes también nos posicionamos con el uso que hacemos del lenguaje. ¿Estamos a favor de la igualdad, a favor del avance social, a favor de los derechos? ¿O creemos que podemos ser progresistas en lo social e inmovilistas en el lenguaje?



LENGUAJE E IGUALDAD DE GÉNERO: aclarando algunas cuestiones



Desde hace más de veinte años, diversos organismos e instituciones han puesto de relieve la necesidad de adaptar el lenguaje al principio de igualdad entre mujeres y hombres así como la urgencia de desterrar los usos sexistas o androcéntricos que aún perviven.

Se han introducido recomendaciones, objetivos y actuaciones específicas, relativas al uso de un lenguaje no sexista, que se han concretado en una abundante producción de Guías y Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje¹.

En 1987 la UNESCO encomendó *“evitar, en la medida de lo posible, el empleo de términos que se refieren explícita o implícitamente a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas a favor de la mujer”*. En 1989 aprueba la Resolución 109, en la que se recoge la voluntad de continuar *“elaborando directrices sobre el empleo de un vocabulario que se refiera explícitamente a la mujer, y promover su utilización en los Estados miembros”*.

En las *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje* de la UNESCO, publicadas en 1991, se afirma que *“las personas hispanohablantes sienten la terminación –o, y sobre todo la terminación –a, como signos del género masculino y femenino, respectivamente”*, añadiendo que: *“Si... no hay nada en el idioma que se oponga a la feminización de los nombres de carreras, profesiones, cargos y oficios, habrá que convenir en que la resistencia no es de orden lingüístico, sino social”*².

A comienzos de 1990 el Comité de Ministros del Consejo de Europa aprobó una Resolución demandando la eliminación del sexismo en el lenguaje, mediante la adopción de las siguientes medidas:

- “1. Promover la utilización, en la medida de lo posible, de un lenguaje no sexista que tenga en cuenta la presencia, la situación y el papel de la mujer en la sociedad, tal como ocurre con los hombres en la práctica lingüística actual;*
- 2. Hacer que la terminología empleada en los textos jurídicos, la administración pública y la educación esté en armonía con el principio de igualdad de sexos;*
- 3. Fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de comunicación”*.

1 Ver Bibliografía.

2 Ver Bibliografía.

Diez años después, la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Oportunidades de la Unión Europea propone, para su integración en la estrategia de comunicación e información de la UE, que en las campañas de información y comunicación se utilice un lenguaje no discriminatorio, que se tenga en cuenta la presencia, la situación y el papel de las mujeres en la sociedad en igualdad de condiciones con los hombres, tal como se requiere para los textos jurídicos y el lenguaje de la administración pública.

El Parlamento Europeo aprobó por decisión del Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad en febrero de 2008 un *Informe sobre el Lenguaje no Sexista*, dirigida a impulsar el uso del lenguaje no sexista en el trabajo realizado por el propio Parlamento, tanto en su faceta de difusión multilingüe como en su papel de entidad legisladora europea. En dicho *Informe* se señala:

“La finalidad del lenguaje no sexista o lenguaje neutral en cuanto al género es evitar opciones léxicas que puedan interpretarse como sesgadas, discriminatorias o degradantes, al implicar que cada uno de los sexos es superior al otro, ya que en la mayoría de los conceptos el sexo de las personas es, o debe ser, irrelevante.

La utilización de un lenguaje no sexista es algo más que un asunto de corrección política. El lenguaje influye poderosamente en las actitudes, el comportamiento y las percepciones. El Parlamento como institución respalda plenamente el principio de igualdad de género, y el lenguaje que utiliza debe reflejar este hecho.

Para este fin, es importante establecer orientaciones que aseguren en la medida de lo posible que el lenguaje no sexista es la norma, en lugar de ser la excepción, en los documentos parlamentarios”.

Este *Informe* aporta algunas orientaciones comunes a la mayoría de las lenguas, referidas al uso genérico del género masculino, a las formas de nombrar cargos y profesiones, o nombres, estado civil y tratamientos. Además, incluye indicaciones específicas para las diversas lenguas de la UE. Entre las *Orientaciones específicas para el español*, contenidas en el citado *Informe*, destacamos: Técnicas de redacción que evitan el sexismo en el lenguaje, como la utilización de sustantivos genéricos y colectivos, perífrasis, construcciones

metonímicas, del imperativo, de la forma pasiva, de estructuras con el pronombre “se” (impersonal o pasivo reflejo), de formas no personales del verbo o de determinantes sin marcas de género, u omisión del determinante.

Entre las actuaciones administrativas españolas, destaca la Orden Ministerial de 22 de marzo de 1995 (BOE nº 74, de 28 de marzo)³, por la que se estableció la adecuación en la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los soliciten⁴, en base a *“la importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes... Asimismo, la preocupación por evitar discriminaciones por razón de sexo y de representar adecuadamente a las mujeres, ha llevado a sectores significativos de la sociedad española y a las autoridades educativas a la idea de que, en coherencia con la política de propiciar un uso adecuado del lenguaje, se adopten las medidas necesarias a fin de que los títulos académicos oficiales se adecuen en su expresión a la naturaleza masculina o femenina de quienes los obtengan”*.

Desde los organismos de igualdad se ha mantenido un interés especial por concienciar sobre esta cuestión, elaborando documentos de apoyo que sirven para difundir las alternativas igualitarias en el lenguaje y fomentando la investigación en esta materia. Todos los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres gubernamentales han tenido presentes actuaciones en esta dirección. Los PIOM autonómicos también suelen incluirlas⁵, especialmente en los ámbitos de las propias administraciones, la educación, los medios de comunicación y, más recientemente, otros, como el laboral o el sanitario.

Las leyes autonómicas de igualdad también recogen esta preocupación por erradicar los usos discriminatorios del lenguaje⁶.

3 Puede leerse el texto completo en el Anexo.

4 Como ejemplos de tal adecuación se refieren en la citada Orden los siguientes:

1. Títulos previstos en la LOGSE: Graduado o Graduada (en Educación Secundaria); Técnica o Técnico; Técnico Superior o Técnica Superior, etc.

2. Títulos universitarios: Diplomado o Diplomada; Ingeniera Técnica o Ingeniero Técnico; Arquitecto Técnico o Arquitecta Técnica; Graduada Social Diplomada o Graduado Social Diplomado; Ingeniero o Ingeniera, etc.

3. Títulos postgrado: Profesor Especializado o Profesora Especializada; Médica Especialista o Médico Especialista; Farmacéutica Especialista o Farmacéutico Especialista; Enfermero Especialista o Enfermera Especialista.

4. Títulos deportivos: Técnica Deportiva Elemental o Técnico Deportivo Elemental; Técnico Deportivo de Base o Técnica Deportiva de Base; Técnica Deportiva Superior o Técnico Deportivo Superior.

5 Algunos ejemplos de estas actuaciones pueden en el Anexo.

6 Contienen referencias expresas las leyes autonómicas de igualdad de Navarra, Castilla y León, Galicia, País Vasco, Baleares, Andalucía y Canarias.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se refiere expresamente, en el Título II, como uno de los criterios generales de actuación de los poderes públicos, a la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas (Cap. I, Art. 14.11). Asimismo, en el Título III recoge el objetivo de utilizar un lenguaje no sexista en los medios de comunicación de titularidad pública (Corporación RTVE, Agencia EFE) (Art. 37.b. y 38.b.)⁷.

En junio de 2009, El Consejo General del Poder Judicial, mediante una circular titulada “*Normas mínimas para evitar la discriminación de la mujer en el lenguaje administrativo del CGPJ*”, acuerda concienciar de la necesidad de servirse de un lenguaje no sexista en sus documentos, fundamentándose, entre otras razones, en:

“La importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes, motiva la necesidad de erradicar el sexismo lingüístico del lenguaje administrativo, tanto en las relaciones internas como en las relaciones con la ciudadanía. Los usos sexistas del lenguaje hacen invisibles a las mujeres e impiden ver lo que se esconde detrás de las palabras. Puesto que deseamos que se instaure una política de igualdad, nuestro lenguaje debe ser igualitario...”

Por ello, se recuerda “*evitar el usos sistemático del masculino, en singular o plural, para referirse a los dos sexos*”, proponiendo como alternativas una serie de directrices, para que se conozcan y difundan entre el personal dependiente de todos los servicios, secciones y unidades administrativas y para que sean tenidas en cuenta en la redacción de los documentos. En concreto, esta circular recoge las siguientes directrices principales:

- 1 Insistir en la diferenciación del uso del masculino y del femenino en la designación de profesiones y actividades. Evitar en la designación de cargos la identificación de las mujeres a través de los hombres.
- 2 Asimismo, insistir en el posible uso del artículo en formularios, impresos y documentos administrativos tipo en los que no conocemos de antemano el género.
- 3 Intentar evitar todas aquellas expresiones, en ocasiones innecesarias, que llevan a uso excesivo del masculino.

7 Ver referencias en el Anexo.

Estas recomendaciones, como puede observarse, han ido dirigidas fundamentalmente al lenguaje utilizado en el ámbito público.



CCOO se ha configurado como un espacio sindical de mujeres y hombres. Por ello, nuestra organización sindical no puede ni quiere desatender la preocupación por llevar la igualdad de oportunidades y trato al lenguaje que se usa en el medio sindical, en las relaciones laborales y su aplicación en la negociación colectiva. Desde hace tiempo, hemos hecho un esfuerzo continuado para utilizar un lenguaje que no discrimine y para difundirlo y extender su práctica a la totalidad de la organización, esfuerzo en el que se inscribe la presente Guía.

La reciente Ley Orgánica de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) hace varias referencias explícitas a la necesidad inaplazable de implantar el lenguaje en distintos contextos sociales.

De manera especial, interesa destacar aquí la modificación del art. 90 del Estatuto de los Trabajadores que incorpora esta Ley Orgánica de Igualdad, estableciendo que la autoridad laboral vigilará y velará porque los convenios colectivos respeten el principio de igualdad y porque no contengan ninguna discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

En el ámbito interno de CCOO, recordemos que en el Programa de Acción del 9º Congreso Confederal se contempla asentar “una política de comunicación... que utilice un lenguaje, imágenes y contenidos que promuevan la igualdad de género”⁸.

Lenguaje e igualdad de género en CCOO

⁸ Párrafo 454 del Programa de Acción aprobado en el 9º Congreso Confederal celebrado en Madrid en diciembre de 2008.

1.1. El *sexo* no es el *género*

Conviene no confundir el sexo con el género, o el concepto de género propio de las ciencias sociales y de las políticas de igualdad, con el género gramatical. Tampoco hay que confundir el androcentrismo o sexismo lingüístico con el cultural o social, aunque es evidente su relación.

Con **sexo** nos referimos a los caracteres sexuales de las personas genéticamente determinados y referidos a aspectos biológicos que les definen e identifican como mujeres o como hombres. La especie humana es dimórfica, por lo que el sexo determina diferencias: caracteres anatómicos y hormonales, etc.

Precisamente, agrandar la diferencia sexual para establecer desigualdades ha sido el mecanismo del que se ha servido el sistema de género.

Por **género**, según el concepto introducido en los años setenta y generalizado desde entonces en las ciencias sociales, entendemos la construcción social que cada cultura elabora en torno al sexo biológico y que establece diferencias entre hombres y mujeres referidas a conductas, comportamientos, roles, funciones y expectativas de vida, que se traducen en desigualdades para las mujeres.

El **género gramatical** es una categoría gramatical que **clasifica los nombres (sustantivos) en masculinos y femeninos** y establece en base a él un sistema de concordancia gramatical.

Para que no queden dudas al respecto, repasemos cómo lo define la **Real Academia de la Lengua**:

“Género gramatical: clase a la que pertenece un nombre sustantivo o un pronombre por el hecho de concertar con él una forma, y generalmente solo una, de la flexión del adjetivo y del pronombre. En las lenguas indoeuropeas estas formas son tres en determinados adjetivos y pronombres: masculina, femenina y neutra”.

“Género femenino: En los nombres y en algunos pronombres, rasgo inherente de las voces que designan personas del sexo femenino, algunos animales hembra y, convencionalmente, seres inanimados.

En algunos adjetivos, determinantes y otras clases de palabras, rasgo gramatical de concordancia con los sustantivos de género femenino”.

“Género masculino: En los nombres y en algunos pronombres, rasgo inherente de las voces que designan personas del sexo masculino, algunos animales macho y, convencionalmente, seres inanimados.

En algunos adjetivos, determinantes y otras clases de palabras, rasgo gramatical de concordancia con los sustantivos de género masculino”.

“Género neutro: En algunas lenguas indoeuropeas, el de los sustantivos no clasificados como masculinos ni femeninos y el de los pronombres que los representan o que designan conjuntos sin noción de persona. En español no existen sustantivos neutros, ni hay formas neutras especiales en la flexión del adjetivo; solo el artículo, el pronombre personal de tercera persona, los demostrativos y algunos otros pronombres tienen formas neutras diferenciadas en singular”.

Tenemos que tener en cuenta que, si bien la tendencia general es a que el sexo de referencia extralingüística concuerde con el género gramatical (por ejemplo: **el fontanero** es un sustantivo en masculino, que hace referencia a un varón, mientras **la fontanera** es un sustantivo en femenino, que hace referencia a una mujer), sin embargo, no siempre es así. Pensemos en sustantivos como **personaje, bebé...** con género gramatical en masculino cuando su referencia puede ser indistintamente de hombres o mujeres, o **persona, criatura...** con género femenino pero que pueden referirse indistintamente a cualquier sexo. Además, algunas sustantivos tienen formas invariables y sólo se conoce su referencia por el artículo o la concordancia que establecen: **la o el periodista, la o el psiquiatra...**

1.2. Androcentrismo: invisibilidad y exclusión de las mujeres

Se entiende por **androcentrismo** la “visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino”⁹. Es, pues, una manera de ver y entender la realidad social, que toma al varón y a lo masculino como referencia universal, como centro y medida de todas las cosas, ocultando y por tanto despreciando el protagonismo, las experiencias y los saberes de las mujeres.

La visión androcéntrica ha sido la única forma de enfocar la realidad hasta hace pocas décadas y aún hoy continúa imponiéndose, a pesar de los avances igualitarios en legislación, en creencias, en costumbres y del cambio social protagonizado por las mujeres.

Pero, tanto si hablamos del protagonismo o de la experiencia humana como si nos referimos al sostenimiento y desarrollo de las sociedades tenemos que tener en cuenta las aportaciones de mujeres y hombres.

Recordemos que, según hace visible la perspectiva de género, en todas las sociedades conocidas las mujeres viven genéricamente en peores condiciones que los hombres. Los intereses, las experiencias y las vivencias de unos y otras no serán equivalentes, en muchos aspectos. De ahí que lo masculino no pueda englobar o absorber a lo femenino. En realidad, lo oculta, lo invisibiliza, es decir, lo excluye.

Al considerar al varón como imagen y representante de lo humano general introducimos una valoración de género: el varón y lo masculino, representaría el ser humano universal, completo, el paradigma, el modelo. Esto significa presentar a la mujer y lo femenino como particular, incompleta, imperfecta... es decir, como inferior al hombre.

9 DRAE, 22ª edición, 2001. Todas las referencias en el presente texto al Diccionario de la Real Academia de la Lengua lo son a esta edición, la última publicada hasta la fecha. Esta definición se mantendrá en la 23ª ed., según el avance disponible en la Web de la RAE (www.rae.es); la publicación de la 23ª ed. está prevista para 2013, fecha del tercer centenario de esta institución.

El **androcentrismo lingüístico** se manifiesta fundamentalmente en el plano léxico (básicamente, a través del uso del masculino como genérico) y en el plano sintáctico (fundamentalmente, cuando el orden de la frase se construye tomando como sujeto principal al hombre o a lo masculino).

Veamos algunos ejemplos tomados de convenios colectivos:

El sindicalista es el encargado de representar al trabajador ante el empresario.

Para visitas al médico el trabajador dispondrá de tres horas.

Los trabajadores afectados por el presente convenio...

En la primera sesión se procederá al nombramiento del Presidente y el Secretario.

Y algunos otros, tomados de documentos sindicales:

Guía de los derechos del trabajador.

Acceso para delegado y afiliados.

La presencia de disruptores endocrinos en el lugar de trabajo preocupa a los trabajadores.

Los trabajadores no van a cargar con los efectos de la crisis.

Desalojados los delegados sindicales de Correos que estaban encerrados.

EL ANDROCENTRISMO EN EL LENGUAJE: EFECTOS

PRESENTA AL VARÓN Y A LO MASCULINO COMO EL SER HUMANO EN GENERAL,
 (oculta a las mujeres y a lo femenino)

Establece una perspectiva que EXCLUYE A LAS MUJERES Y A LO FEMENINO

DISTINGUE AL VARÓN Y A LO MASCULINO COMO EL SER HUMANO UNIVERSAL
 (presupone a las mujeres la consideración de lo particular)

Establece una jerarquía que INFERIORIZA A LAS MUJERES Y A LO FEMENINO

Como puede comprobarse fácilmente y conocen bien quienes ejercen alguna actividad sindical, existe todavía un gran número de convenios colectivos redactados única y exclusivamente en masculino. A través de su lectura es imposible deducir si hay trabajadoras afectadas.

En ocasiones, esta redacción en masculino se altera sólo para dar paso al femenino en aquellas cuestiones que se ha entendido erróneamente que afectan “sólo” a las trabajadoras, debido al rol social adscrito tradicionalmente a las mujeres (medidas de conciliación, por ejemplo), con lo que la confusión se intensifica: si es necesario explicitar la redacción en femenino en tales supuestos, para que las trabajadoras se sientan concernidas y conozcan sus derechos, ¿por qué no en todos los demás aspectos del convenio?

En cuanto a los documentos laborales y sindicales (informes, documentos técnicos y administrativos, publicaciones y materiales diversos de sensibilización, movilización y divulgación), muchas veces aparecen escritos desde un único lenguaje masculino, lo que resulta contradictorio con las actuaciones en materia de igualdad de género y con nuestros principios sindicales.

Además, tanto las trabajadoras como las compañeras sindicalistas, con la omisión lingüística se ven subordinadas en las referencias y textos laborales y en la comunicación sindical, y, por tanto, en el reconocimiento de su presencia y participación laboral y sindical.

1.3. Sexismo lingüístico

Con el término **sexismo** nos referimos generalmente a la “*discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior al otro*”¹⁰. Históricamente, el sexo al cual se ha atribuido la inferioridad y, en base a ello, ha sido discriminado, es el femenino. Esta atribución de inferioridad hacia las mujeres ha revestido frecuentemente la forma de mensajes o tratos ofensivos, denigrantes o vejatorios, que atentan a su dignidad y que vulneran sus derechos como personas.

El **sexismo social** se ha manifestado en todos los ámbitos de la vida, incluyendo por supuesto los ámbitos laboral y lingüístico, y continúa haciéndolo de forma preocupante.

Podemos decir que las discriminaciones que sufren aún en la actualidad las mujeres en el ámbito laboral son manifestaciones del sexismo social existente. Entre ellas, podemos recordar la persistencia de discriminación salarial, de dificultades y obstáculos en el acceso al empleo, en la promoción o en la formación, lo que produce la segregación ocupacional de las mujeres (horizontal y vertical), además de manifestaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En otros tiempos, las mujeres tenían vedado el acceso a muchas profesiones y determinados oficios, por lo que se podría explicar que éstos sólo se denominasen en masculino. Por ejemplo, cuando tuvieron prohibido el acceso a la educación universitaria no pudieron ejercer las profesiones cualificadas: medicina, arquitectura, abogacía... Recordemos que hasta 1910 no se reguló el acceso de las mujeres a las universidades españolas, y sólo a partir de muy avanzado el siglo XX, a mediados de los ochenta, se ha producido una importante entrada de las mujeres en los niveles universitarios.

A la industria pesada, la minería, etc. tampoco han tenido acceso hasta hace pocas décadas. Fue precisamente en los años setenta y ochenta cuando desde CCOO se protagonizó una lucha crucial por defender el derecho de las mujeres a “*todos los trabajos*”, incluidos los masculinizados, denunciando una normativa que bajo la apariencia de “*proteccionista*”, prohibía a las mujeres el desempeño de algunos trabajos, como los de las minas. Una sentencia del Tribunal Constitucional en 1993 amparó el derecho de las mujeres a trabajar en el interior de las minas.

Tenemos que saber que incurrimos en **sexismo lingüístico** cuando, como hablantes o como organizaciones, **utilizamos un lenguaje que resulta discriminatorio** por la forma (lo que determina el contenido). Es decir, cuando en un discurso, un texto o un mensaje se emplean estructuras o palabras que ocultan o discriminan a alguno de los sexos.

Si decimos *En la primera reunión de la Comisión Paritaria se procederá a nombrar al Presidente y al Secretario*, incurrimos en sexismo lingüístico, que deriva de la masculinización de la expresión.

ALGUNAS FORMAS DE SEXISMO LINGÜÍSTICO PRESENTES EN TEXTOS Y DOCUMENTOS DEL ÁMBITO LABORAL Y SINDICAL

- Redacción general en masculino exclusivamente.
- Denominación de oficios, profesiones y categorías profesionales en masculino exclusivamente (con valor presuntamente genérico).
- Denominación de oficios, profesiones y categorías profesionales en masculino, excepto cuando se trata de algunas profesiones con mayor presencia de las mujeres, en las que entonces sí se incluyen las denominaciones en femenino exclusivamente, como veremos en los ejemplos de algunos convenios respecto a las categorías de *limpiadora, costurera, enfermera...*
- Redacción general del documento (convenio, informe, formulario, etc.) en masculino, excepto cuando hace referencia a temas que parecen implicar directamente a las mujeres, debido al rol social adjudicado en razón de género (medidas sobre conciliación, por ejemplo), cuando en realidad son medidas dirigidas por igual a mujeres y hombres.
- Fórmulas asimétricas al nombrar o establecer categorías. Por ejemplo: usar el masculino para los puestos de más prestigio y el femenino para los que están jerárquicamente por debajo. Además de reflejar la segregación vertical puede inducir a ella: *Presidente y secretaria, Médico y enfermera, Director y profesora, etc.*
- Masculinizar sistemáticamente los cargos de representación y participación sindical: *secretario general, portavoz, moderador, delegado, afiliado...*

1.4. Qué se suele decir para desactivar el uso del lenguaje no sexista. Razones y respuestas para utilizar un lenguaje no sexista y no discriminatorio

Si socialmente nos hemos posicionado a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, ¿por qué seguimos utilizando un lenguaje sexista? Cuando formulamos esta pregunta a gente de nuestro entorno nos suelen dar variadas respuestas: porque no le dan importancia esta cuestión; porque creen que así se habla o se escribe correctamente, como determina la gramática; porque así se ha hablado siempre y siempre nos hemos entendido; porque estiman que antes de dar solución a este tema habría que solucionar otros y por tanto, se posterga indefinidamente; porque piensan que con un lenguaje discriminatorio se van a detectar con más claridad las discriminaciones que afectan a las mujeres; porque la RAE lo critica y es la autoridad en la materia (piensan); porque se hace muy pesado estar continuamente utilizando las barras, la arroba o los desdoblamientos...

Como puede observarse, confluyen muchas argumentaciones en un solo resultado: no hacer ningún intento de adecuar los usos del lenguaje para evitar que resulte un elemento más (y muy importante, por cierto) de discriminación, de ocultación y de subordinación hacia las mujeres.

Además de quienes optan personalmente por inhibirse en el uso de un lenguaje no sexista, hay quienes se posicionan en su contra con virulencia, contribuyendo activamente a desorientar a la opinión pública, por el estatus de autoridad con el que se revisten en ocasiones.

También en muchas ocasiones, a los esfuerzos por dar a conocer y promover las alternativas para un uso no sexista del lenguaje les siguen una oleada de reacciones hostiles que, basándose en el desconocimiento, la confusión y la ridiculización, intentan neutralizar el avance de la igualdad en este ámbito. Y todavía es frecuente que algunas personas de nuestro entorno se opongan a estos usos que se esfuerzan por normalizar la presencia equilibrada de ambos sexos en el lenguaje, aduciendo que se trata de una cuestión ya superada o de mera "corrección política".

En previsión de ello, adelantamos y clarificamos a continuación algunas de las cuestiones que se suelen plantear.

El argumento de la “economía del lenguaje”

Para inducir a que no se utilicen alternativas de lenguaje no sexista se suele argumentar que resultan contrarias al principio de economía del lenguaje, según el cual la comunicación humana se rige mediante la utilización del menor número de signos.

Según esta opinión, la acumulación de varios sujetos dobles, del tipo *trabajadores y trabajadoras, hijos e hijas*, etc., es reiterativa y entorpece la comunicación. Ese nivel de redundancia sería contrario a la economía del lenguaje, por lo que resultaría un recurso no operativo y caería rápidamente en desuso. Hay que advertir que desde esta opinión se reducen todas las posibles alternativas de usos no sexistas del lenguaje a una de ellas, los desdoblamientos, cuando son más variadas y, precisamente, en la mayoría de las ocasiones, más sintéticas (genéricos reales, abstractos, sujetos colectivos...).

En nuestra opinión, la diferenciación sexual de los sujetos lingüísticos no es redundancia. Esto lo vemos claramente en la expresión *mujeres y varones*, o también en la expresión *mujeres y hombres*, en la que, para la gran mayoría de hablantes, *hombres* no incluye a *mujeres*.

Como la perspectiva de género nos indica, diversas realidades no son coincidentes en mujeres y hombres, en quienes las medidas y políticas pueden tener un impacto diferenciado debido a los desequilibrios de partida, de oportunidades y de trato que aún subsisten, pese a que la discriminación está prohibida por la ley.

Todavía hoy no hay una presencia igualitaria de mujeres y hombres en el ámbito laboral; en muchas ocasiones, las mujeres afrontan problemáticas específicas que obstaculizan su acceso al empleo, o en la formación, la promoción, la retribución, etc. Tampoco está normalizada una presencia equilibrada de las mujeres en todas las profesiones y oficios, o en todas las categorías laborales (recordemos la segregación horizontal y vertical), por lo que se hace importante comunicar a través del lenguaje escrito que las distintas categorías o puestos de trabajo son opciones laborales para mujeres y hombres, indistintamente.

En CCOO, en los últimos años se ha producido un importante incremento afiliativo de las mujeres, lo que se ha traducido también en un avance importante en su presencia en cargos y responsabilidades sindicales; baste recordar, por ejemplo, la ejecutiva confederal paritaria resultante del 9º congreso confederal.

Sin embargo, aún se detecta con preocupación algunos déficits de participación de mujeres en ciertos sectores sindicales masculinizados, en afiliación o en representación. En todos los casos y por razones complementarias resulta fundamental que nuestras organizaciones utilicen un lenguaje que nombre y visibilice por igual a mujeres y hombres, que refleje mediante la forma de comunicación más utilizada que CCOO es un sindicato de hombres y mujeres.

Por tanto, es social y lingüísticamente pertinente nombrar la diferenciación de sexo, y su correlato en el género gramatical, y no una redundancia. Antes al contrario, **el uso del masculino con valor genérico implica un trato lingüístico discriminatorio.**

Cada intento por avanzar en el uso igualitario de la lengua es, en muchas ocasiones, ridiculizado por articulistas que intentan desprestigiar los usos propuestos y frenar que se impongan como hábitos de hablantes. Así, nos encontramos sus referencias a que, de seguir ese *“insoportable y lerdo uso doble”* habría que decir, por ejemplo:

“Los empleados y empleadas madrileños y madrileñas están descontentos y descontentas por haber sido instados e instadas, y aun obligados y obligadas, a declararse católicos y católicas, o fieles y fieles a otros credos, o bien agnósticos y agnósticas o incluso ateos y ateas”¹¹.

Como se ha señalado, el uso del desdoblamiento es sólo una de las posibles alternativas. Como no queremos dejar pasar la ocasión de contrarrestar estos argumentos, proponemos esta otra redacción, que ni ridiculiza ni discrimina:

El personal empleado de Madrid muestra su descontento al considerar que se le obliga a declarar sobre sus creencias religiosas.

¿Y dicen que el lenguaje no sexista es antieconómico?

11 Javier Marías, “Narices con poco olfato”, EPS, 17.12.2006.

El argumento de “dar tiempo al tiempo”

Se ha “naturalizado” nombrar el oficio en femenino cuando es antigua esta dedicación laboral de las mujeres y, además, no contraviene los roles tradicionales: así, no hay problemas para utilizar *asistentita*, *sirvientita*, *dependientita*... Es más, el uso tradicional en su forma invariante (*asistente*, *sirviente*, *dependiente*) está unido a un referente masculino y a un significado que añade estatus, rango de género (son palpables las diferencias de estatus entre un *asistente* y una *asistentita*, o entre un *gobernante* y una *gobernanta*¹²).

Lo mismo ocurre con *maestra* o *enfermera*, *secretaria*, oficios y profesiones en femenino que no plantean ningún problema. Sin embargo, pensemos en la persistencia de la referencia en masculino a mujeres que ocupan una cátedra o ejercen la medicina o la abogacía, por ejemplo.

En éste, como en otros aspectos del tránsito hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el paso del tiempo es un factor necesario, pero no suficiente. Las resistencias a las que aludíamos con anterioridad lo ponen de manifiesto. Hoy día, las profesiones y los oficios no requieren tener un sexo determinado, sino determinadas aptitudes y capacidades. Cada vez hay más mujeres desempeñando un trabajo en ámbitos antes exclusivos de los hombres. Por tanto, **no hay razón para no nombrar los oficios y profesiones en femenino y en masculino**.

Igualmente, en tiempos pasados los sindicatos eran organizaciones hegemónicamente masculinizadas. Hoy¹³, en CCOO la afiliación femenina, en términos medios (puesto que hay diferencias entre sectores) supera el 38% y sigue creciendo. Además, nuestro sindicato se definió ya desde su constitución por su lucha contra la discriminación de las mujeres, fijándose estatutariamente hace años como “sindicato de hombres y mujeres” y caracterizándose, en su trayectoria, por la apuesta irrefutable por la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en todos los planos de la vida social, especialmente en el laboral, fomentando para ello los necesarios cambios legislativos, sociales y culturales.

12 Según el DRAE (22ª ed. y avance de la 23ª ed.). **Gobernante:** “Hombre que se mete a gobernar algo”. / **Gobernanta:** “Mujer que en los grandes hoteles tiene a su cargo el servicio de un piso en lo tocante a limpieza de habitaciones, conservación del mobiliario y demás enseres”. “Encargada de la administración de una casa o institución”.

Nuevamente, el DRAE va con retraso de los progresos sociales en materia de igualdad. Recordemos que la denominación para la ocupación es *gobernante/gobernanta*, según se expresa en el Real Decreto 304/1996, de 23 de febrero, por el que se establece el certificado de profesionalidad de la ocupación de *gobernanta/de hotel*, BOE nº 82, 04.04.1996.

13 Marzo de 2010.

El tiempo también enseña a dejar atrás miedos y reparos. Hace unos años aún levantaban resistencias términos hoy asumidos como *presidenta, clienta, curranta*... No hay razón lingüística, pues, para no utilizar *gerenta* o *vigilanta*.

Otra cuestión que sorprende es que en oficios cuya denominación no plantea problemas gramaticales, porque es operativa la terminación mayoritaria (-o en masculino, -a en femenino), persista la denominación masculina, presente incluso en algunas mujeres que prefieren autodenominarse profesionalmente en masculino, por ejemplo: *María Pérez, catedrático, Rosa Sánchez, arquitecto, o Ana Fernández, técnico*... Desde 1995¹⁴ la legislación prevé que se obtengan las titulaciones de oficios y profesiones adaptadas gramaticalmente al sexo de la persona (con carácter retroactivo para quien lo solicite). Que persista esta masculinización aún sin apoyo gramatical ni legal es un rasgo indicativo del poder ideológico del sexismo (social y lingüístico)¹⁵.

¿Es una mera cuestión de tiempo? En parte, sí, pero **la comunidad hablante tiene que saber que puede elegir la opción**, y la que se imponga por su eficacia comunicativa, será la que se fije socialmente y la que terminará por incorporar la RAE con su proverbial retraso. Por ello, **es obligación de las Administraciones, instituciones y organizaciones más relevantes dar ejemplo y proporcionar alternativas plausibles**, que, no contraviniendo normas de funcionamiento del idioma, permitan asegurar la eficacia comunicativa y adaptar la realidad lingüística a la realidad social (y no viceversa).

En general, como se ha señalado, la tendencia lingüística predominante es a que se fije la opción que reconoce la diferencia sexual y clasifique por el género gramatical correspondiente, femenino o masculino, es decir, nombrar en femenino y en masculino.

14 Orden Ministerial de 22 de marzo de 1995 (BOE nº 74, de 28 de marzo), anteriormente citada.

15 En este caso, no sólo no se sustenta gramaticalmente la opción, sino que es un claro ejemplo de que en sectores de la población está vigente una ideología sexista que identifica lo masculino con lo prestigiado, lo competente, lo reconocido, atributos que, piensan, podrían perderse al feminizarse la profesión (porque el prejuicio de la superioridad masculina opera sobre la atribución de la inferioridad a las mujeres y a lo femenino). Las mujeres o lo femenino es, según esta ideología, sinónimo de desprestigio e incompetencia.

- EN 2008, cuando publicamos **LA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA EL USO DE UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**, utilizamos diversos ejemplos de cláusulas provenientes de Convenios Colectivos en vigor en ese momento.
- Aprovechamos la edición de esta Guía para analizar si, en los casos en que dichos Convenios han sido renovados, se han realizado progresos en dichos convenios, por lo que en cada ejemplo de cláusula utilizada en la edición anterior, se va a incorporar un recuadro que informe si la cláusula sigue vigente en la fecha actual (1º semestre 2010) o se ha modificado.
- También incorporamos ejemplos provenientes de algunos de los más significativos convenios sectoriales estatales más recientes.

El argumento de que el lenguaje no sexista dificulta la comprensión

Se piensa frecuentemente, y así se recoge en ocasiones en cláusulas específicas de convenios colectivos, que redactar un texto asegurando que el lenguaje utilizado es igualitario añade dificultades a la comprensión. Generalmente se trata de preservar una redacción exclusiva en masculino y al mismo tiempo dejar constancia de que se tiene preocupación por la igualdad entre mujeres y hombres, justificando esta contradicción (entre el fin y los medios) en que no se quiere añadir complicaciones a la lectura o interpretación del convenio. Veamos una cláusula en la que se expone esta postura:

“Disposición adicional séptima.

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, delegado, afiliado, etc. es utilizada en sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal corresponden a la mujer”.

En 2008

(X Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil. BOE 07.06.2007). (También en: V Convenio Estatal para los Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos. BOE 02.07.2007, Disposición Adicional novena).

En la actualidad

XI Convenio Colectivo de ámbito estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil. BOE 22.03.2010. Se mantiene la disposición adicional séptima.

El V Convenio Estatal para los Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos sigue vigente, hasta diciembre de 2010.

Dejando a un lado la complejidad “natural” de la redacción de la mayoría de los convenios (quien los ha leído sabe bien que se trata de documentos contractuales prolijos), merece la pena llamar la atención sobre esta decisión “preventiva”, es decir, se concluye de antemano que esa redacción dificultaría la lectura y comprensión del convenio y por tanto, se decide eliminar esa posibilidad, a sabiendas de que ese lenguaje igualitario es *“garante de la presencia de la mujer en plano de igualdad”*.

Si fuera cierto que efectivamente la redacción no sexista añade dificultades de lectura al convenio, cláusulas como ésta contribuyen a subordinar el objetivo de la igualdad de género a otros fines ajenos a la política sindical. Debemos adelantar que tiene que ser mínimo el nivel de comprensión lectora de una persona para que la diferenciación sexual en las denominaciones le añada alguna dificultad.

Conviene recordar que integrar transversalidad de género en cualquier política o actuación obliga a priorizar el objetivo (la meta) de la igualdad de género, obligatoriedad añadida que se deriva, tanto de la política sindical en materia de igualdad entre mujeres y hombres de CCOO como de la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Acabar con todas las formas de discriminación hacia las mujeres es una prioridad, y la discriminación lingüística es una de estas formas, en relación obvia con la discriminación laboral o social.

NOMBRAR EN FEMENINO Y EN MASCULINO EN EL ÁMBITO LABORAL



2.1. La importancia de utilizar un lenguaje igualitario en la Negociación Colectiva

Como es conocido, la negociación colectiva es el marco regulador por excelencia de las condiciones laborales, lo que da cuenta de su importancia. Tiene una relevancia considerable en la vida de las personas trabajadoras, por su incidencia en sus condiciones de trabajo. Además, la negociación colectiva es una ocasión estratégica para la introducción de medidas antidiscriminatorias y a favor de la igualdad que aseguren el cumplimiento de la legislación laboral y, en la mayoría de los casos, mejoras sustanciales, logradas a través del trabajo sindical.

El convenio colectivo es la “ley” que regula las relaciones laborales entre la parte trabajadora y la parte empresarial, por lo que interesa de manera principal que se aborde con un lenguaje que no oculte, que no excluya, que no discrimine. Las trabajadoras, en ejercicio de sus derechos laborales, quieren verse reconocidas como tales, y que las condiciones laborales pactadas las incluyan expresamente.

CCOO defiende, como uno de los criterios para lograr la igualdad de género en el ámbito laboral y, por tanto, como una de las recomendaciones a tener en cuenta en la negociación colectiva, la importancia de utilizar un lenguaje no sexista:



“Es necesario revisar el lenguaje de los convenios colectivos para eliminar definiciones sexistas o excluyentes, y hacer visible la presencia de mujeres en el sector o empresa. En este sentido, deber ser evitado el uso de cláusulas declarativas que asumen la utilización del término masculino como genérico para ambos sexos. Algunas recomendaciones que pueden adoptarse en esta materia son:

- *Encomendar a la comisión paritaria o acuerdo colectivo debe hacer referencia a la actividad funcional o la denominación de la empresa, evitando incluir referencias al colectivo incluido que estén expresadas en términos masculinos.*
- *La definición al ámbito personal debe mencionar a las trabajadoras y trabajadores incluidos en su ámbito.*
- *La definición de las categorías, la descripción de funciones y tareas, y las relaciones que pueda incluir el convenio referidas a salarios, pluses, complementos, ropa de trabajo, etc., deberían reflejar denominaciones neutras (ej., función que realizan, o personal de...)”¹⁶.*

16 “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 2009, publicado en Cuadernos de Información sindical, nº 10, 2009, p. 33.

Los ANC (Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva), desde el año 2003, han formulado como uno de los criterios en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a tener en cuenta en la negociación colectiva la “eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional”. El **Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012** contempla “*el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*”¹⁷.

Sin embargo, al análisis de los convenios muestra cómo sólo en contadas ocasiones esta recomendación se cumple. En el apartado referente a la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, los distintos balances de la negociación colectiva realizados desde CCOO han puesto de relieve cómo se mantiene el sexismo en el lenguaje de la mayoría de los convenios. Estos balances suelen destacar, con finalidad ejemplificadora, las buenas prácticas que pueden observarse en este aspecto, reconociendo el esfuerzo por evitar los usos sexistas que comienza a plasmarse en la redacción de algunos convenios.

En los dos epígrafes siguientes vamos a proporcionar algunos ejemplos, provenientes de convenios colectivos reales, para que sirvan de orientación, tanto de lo que se debe evitar (ejemplos de malas prácticas) , como de lo que se puede y debe hacer (ejemplos de buenas prácticas) .

17 Publicado en BOE nº 46, 22.02.2010.

Ejemplos de malas prácticas

Es importante aclarar en primer lugar la siguiente cuestión, puesto que erróneamente está siendo señalada como buena práctica desde la óptica empresarial¹⁸ y es un recurso utilizado con mucha frecuencia. Ya nos hemos referido a ello con anterioridad, pero merece un tratamiento más extenso.

Está muy extendida la mala práctica de mantener la redacción en masculino durante todo el convenio y en algún lugar, al comienzo o al final, incluir una “nota aclaratoria” en la que se indica que se utiliza el masculino para englobar a trabajadoras y trabajadores, con objeto de no complicar la redacción, como podemos ver en el ejemplo:

Ejemplo:



“Cláusula de género neutro.

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja”.

En 2008

IV Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal. BOE 04.08.2006. Anexo VI.

Cláusula con idéntica redacción en otros convenios, como el Convenio Nacional de Gestorías Administrativas, BOE 23.05.06 (Disposición adicional sexta), y el Convenio del Sector de Recuperación, de Residuos y Materias Primas Secundarias, BOE 24.06.2005 (art. 36).

En la actualidad

El V Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, BOE 01.04.2008, no mantiene la cláusula de género neutro. Aunque en la redacción del convenio se aprecia algún uso de tér-

18 Así se recoge en la Encuesta 2006 sobre Negociación Colectiva, en Informes y estudios de CEOE 1/2007, N° 105, capítulo IX “Igualdad de oportunidades y trato y conciliación de la vida laboral y familiar”, en la que se resalta que “algunos convenios manifiestan una preocupación formal por la igualdad, prestando especial atención al lenguaje empleado en el texto del convenio, indicando que se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a trabajadores y trabajadoras, con el fin de no realizar una escritura demasiado compleja, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes”. Una actitud no modificada desde las organizaciones empresariales hasta el momento.

minos colectivos, como “personal”, predomina ampliamente la redacción en masculino. El IV convenio colectivo de ámbito estatal de Gestorías Administrativas, BOE 01.04.2010, manifiesta cuidado en la utilización de un lenguaje que represente a las trabajadoras y los trabajadores, aunque en algunas partes permanece una redacción masculinizada. Mantiene una disposición adicional quinta, de “género neutro”, como la del ejemplo, relativa a una parte del mismo: “En algunas partes del texto del convenio se ha utilizado el masculino...”.

En el Convenio del Sector de Recuperación, de Residuos y Materias Primas Secundarias, BOE 24.02.2010, se mantiene el art. 36 con la cláusula de “género neutro”.

En primer lugar, recordemos que **en castellano no hay género neutro**. Ya se ha recordado anteriormente lo que recoge el DRAE al respecto: *“En español no existen sustantivos neutros, ni hay formas neutras especiales en la flexión del adjetivo; solo el artículo, el pronombre personal de tercera persona, los demostrativos y algunos otros pronombres tienen formas neutras diferenciadas en singular”*. Hay que tener claro que se está utilizando el masculino, no el neutro.

Por otro lado, ya se han referido con anterioridad los efectos discriminatorios del sexismo lingüístico derivado del uso del masculino como genérico. Igualmente, se ha argumentado que no se trata de añadir complicaciones a la redacción, sino nombrar adecuadamente.

Se dan, incluso, cláusulas totalmente contraproducentes, por la **incongruencia entre la finalidad no sexista expresada y el efecto sexista conseguido**, lo que deja claro que la buena intención no siempre asegura el resultado:

“Disposición adicional primera.

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, etc., es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer”.

En 2008

Convenio de Colegios Mayores Universitarios Privados, 2004-2006, BOE 27.10.2004.

En la actualidad

El VI Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios Privados, BOE 24.10. 2007, mantiene la cláusula adicional primera en los mismos términos.

La reiteración de cláusulas de este tipo es una razón más que justifica la edición de la presente Guía, con el objeto de que se pueda contar con un instrumento útil que desmitifique la supuesta complejidad de una redacción no sexista.

Otras malas prácticas que se deben evitar: La denominación de las categorías profesionales con un lenguaje sexista. Se produce cuando:

a. Se indican las categorías en general en masculino pero se feminizan las categorías si los puestos son desempeñados por mujeres.

Ejemplos:



Conserje, Costurera, Limpieza, Pinche, Fregador/a, Mozo/a, Telefonista, Portero/a...

En 2008

IV Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la autonomía personal. BOE 04.08.2006

En la actualidad

El V Convenio Marco estatal de Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, BOE 01.04.2008, ha masculinizado las referencias en las categorías profesionales.

... Ayudante, Mozo, Perforista, Preparador, Recepcionista, Oficial, Dependiente, Cajera, Jefe de Sección, Maquinista, Monitor, Contable, Director...

En 2008

V Convenio Colectivo de "Supermercados SABECO, S.A. y "Sabeco Euskadi, S.L.". BOE 29.06.2006

En la actualidad

Este convenio sigue vigente.

b. Se indican las categorías en general en masculino pero se pone la doble forma (o las barras -o/-a) para las categorías de los puestos desempeñados por mujeres.

Ejemplos:



Arquitecto o ingeniero superior, Ayudante, Caballerizo, Conductor, Jefe de Departamento, Conserje de Servicios Centrales, Jefe de Sección, Médico, Oficial Administrativo, Operario, Secretaria/o del Presidente y del Gerente, Técnico, etc.

En 2008

Convenio Colectivo del Personal Laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional. Revisión salarial año 2006, BOE 04.08.2006

En la actualidad

La revisión salarial de este convenio correspondiente al 2007, última que conocemos, BOE 03.04.2008, mantiene las categorías en general en masculino salvo para el caso de Secretaria/o del Presidente.

Personal Superior y Técnico: Técnico Superior, Técnico Medio, Diplomado, Técnico no titulado.
Personal Administrativo e Informático: Jefe de Servicio, Jefe de Sección, Oficial Administrativo, Auxiliar Administrativo, Analista de Proceso de Datos, Programador, Operador.
Control de Explotación: Jefe de Centro, Encargado de Explotación.
Explotación: Técnico de Mantenimiento, Inspector, Controlador, Gruista, Peón/Mozo/Enganchador, Limpiador/a, Ayudante de conservación.

En 2008

III Convenio Estatal para el Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública. BOE 08.03.2006

En la actualidad

El IV Convenio Estatal para el Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública..., BOE 11.08.2008, ha generalizado la opción de las barras en la clasificación profesional (técnico/a, jefe/a, limpiador/a, etc.), optando por una solución positiva y apropiada.

c. Se indican las categorías superiores en masculino pero se pone la doble forma (o las barras -o/-a) para las categorías de los puestos medios o inferiores.

Ejemplo:



**En la descripción de las características de los grupos profesionales,
 Grupo II, Administración:**

Coordinador y/o Jefe de Administración: es el empleado...

Oficial de primera: es el empleado...

Oficial de segunda: es el empleado...

Auxiliar administrativo: es el empleado...

Auxiliar del primer año: es el empleado o empleada...

Auxiliar de segundo año: es el empleado o empleada...

En 2008

Convenio Nacional de Gestorías Administrativas. BOE 23.05.2006

En la actualidad

El IV convenio colectivo de ámbito estatal de Gestorías Administrativas, BOE 01.04.2010, como se ha dicho anteriormente, manifiesta cierta preocupación por un uso del lenguaje que visibilice a mujeres y hombres, sin embargo, en lo que concierne a esta práctica, mantiene vigente la masculinización de las categorías superiores.

d. Otra **mala** práctica, que además supone un mal uso gramatical que puede inducir a confusiones, es redactar en masculino aquellas cláusulas o medidas que van dirigidas exclusivamente a las mujeres.

Ejemplo:



**“Se reconoce el derecho a la solicitud de excedencia voluntaria para los
 trabajadores víctimas de violencia de género”**

En 2008

Convenio Colectivo laboral para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas. 2007-2010. BOE 03.09.2007

En la actualidad

Este convenio sigue vigente.

e. Otra **mala** práctica tiene que ver con la denominación sólo en femenino o sólo en masculino de términos vinculados a parentesco o a roles sociales tradicionales.

Ejemplos:



“Las empresas abonarán una indemnización a las viudas y Derechohabientes de los trabajadores que fallezcan en accidente de trabajo...”

En 2008

Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería. Años 2004-2005-2006. BOE 20.12.2004. Revisión salarial para 2007 en BOE 31.03.2007

En la actualidad

El convenio colectivo de trabajo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería, para los años 2009, 2010 y 2011, aún cuando contiene progresos en la forma de nombrar a trabajadoras y trabajadores, mantiene la cláusula de las “viudas”.

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

En 2008

Convenio citado en el anterior ejemplo.

En la actualidad

El convenio colectivo de trabajo de ámbito estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería, para los años 2009, 2010 y 2011, se mantiene la masculinización en los grados de consanguinidad y afinidad.

(En este caso se puede observar que, aún cuando se dejara un margen al mal llamado masculino genérico, como inclusivo de los dos géneros, lo que consideramos discriminatorio, recordemos que los sustantivos llamados *heterónimos* tienen formas diferentes para el masculino y el femenino; la forma masculina no puede ser interpretada como inclusiva, sino exclusiva de varones, lo que se da en los casos de: *madre/padre, mujer/hombre, yerno/nuera...*).

Ejemplos de buenas prácticas

Como se establece en los ANC, se consideran **"buenas prácticas"** las cláusulas incorporadas a los convenios colectivos que resultan adecuadas y eficaces y por tanto, contribuyen a avanzar o hacer efectiva la igualdad de oportunidades y trato en un contexto laboral determinado.

En cuanto a la utilización no sexista del lenguaje en los convenios colectivos, se pueden considerar **buenas prácticas**:

- De manera general, la redacción del convenio utilizando fórmulas que contribuyan a representar de forma igualitaria a las trabajadoras y los trabajadores, en la medida en que les conciernan iguales derechos. Para ello, pueden utilizarse de manera combinada diferentes recursos (nombres colectivos, genéricos reales, redacción impersonal, desdoblamientos...).
- Quedará la redacción exclusivamente en femenino sólo en los casos en que por imperativo legal las medidas se refieran únicamente a las trabajadoras como destinatarias (como puede ser derechos derivados de la maternidad o riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, o por ser víctima de violencia de género).
- Quedará la redacción en masculino exclusivamente para los casos en que por imperativo legal las medidas se refieran a los trabajadores varones como destinatarios (como puede ser el permiso de paternidad).
- La inclusión de cláusulas que contengan alguna referencia expresa al papel de la utilización de un lenguaje no sexista como garante de la igualdad en el ámbito laboral, que pueden referirse a ofertas de empleo, documentos administrativos y de comunicación interna, medidas a incorporar en el plan de igualdad de la empresa, etc.

Así, la **buena** práctica de redactar la totalidad del convenio en un lenguaje igualitario se puede observar en algún convenio reciente, en el que se nombra a las partes implicadas alternando las fórmulas *personas trabajadoras, personal, plantilla, trabajador o trabajadora, el o la representante, delegados y delegadas, hijo o hija, persona interesada, etc.*, reservando la redacción sólo en femenino para los casos en que las medidas se dirijan exclusivamente a las mujeres (riesgo por embarazo o lactancia) y el masculino sólo para los casos en que las medidas se dirijan a los hombres (permiso de paternidad), y estableciendo la clasificación de las categorías profesionales con denominaciones genéricas u otros recursos lingüísticos, de manera que incluyan por igual a mujeres y hombres.

Ejemplo:



En 2008

Convenio Colectivo de trabajo del grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia. BOE 23.08.2007

En la actualidad

El Convenio Colectivo del grupo de Marroquinería, Cueros Repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia. BOE 27.06.2009 mantiene la buena práctica de alternar diversas fórmulas para asegurar que se nombra por igual a las trabajadoras y a los trabajadores.

Otra **buena** práctica es la incorporación en el convenio de una cláusula en la que se indique que las ofertas de empleo se redactarán en un lenguaje no sexista, para hacer explícito que la oferta se dirige indistintamente a personas de ambos sexos.

Ejemplo:



“Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo”.

En 2008

IV Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF. BOE 17.11.2006

En la actualidad

El V Acuerdo Marco del Grupo Repsol YPF, BOE 30.06.2009, mantiene dicha cláusula.

Otra **buena** práctica es alternar las diferentes formas de expresión (nombres colectivos, barras, etc.) en las categorías laborales, de forma que se evite una expresión androcéntrica, y en consecuencia, discriminatoria.

Ejemplo:

“Gerente y Administrador/a, Titulados/as superiores y mandos, Titulados/as medios, Personal técnico y mandos intermedios, Personal auxiliar, Personal subalterno y personal no cualificado”

En 2008

IV Convenio Marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. BOE 04.08.2007

En la actualidad

El V Convenio Marco estatal de Servicios de Atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, BOE 01.04.2008, ha masculinizado las referencias en las categorías laborales y en la clasificación profesional, como se ha indicado anteriormente.

Otra **buena** práctica detectada en los convenios colectivos es expresar un compromiso explícito para la puesta en marcha de planes de igualdad en la empresa, según contempla la Ley Orgánica de Igualdad, como instrumento para asegurar la igualdad laboral efectiva entre mujeres y hombres, e incorporar en ese apartado una referencia expresa a la importancia de utilizar un lenguaje no sexista.

Por ejemplo, en **2008** destacábamos el XV Convenio Colectivo de la Industria Química (BOE 29.08.2007), que sigue vigente en la actualidad y que dedica el Capítulo XVI a la igualdad de oportunidades, desarrollando entre los art. 99 y 105 el compromiso con la igualdad laboral, la obligación de elaborar planes de igualdad, el concepto, los objetivos y contenidos de dichos planes, pautas para realizar el diagnóstico de situación, obligaciones de la empresa y de la representación de los y las trabajadoras y constitución de una comisión sectorial por la igualdad. Se menciona expresamente la importancia de utilizar un lenguaje no sexista.

En la actualidad

El Plan de Igualdad incorporado como anexo al XXIV convenio colectivo de Bimbo SAU (BOE 23.04.2010) incluye como estrategia activa de igualdad el objetivo de *“Eliminar todo tipo de expresión que pueda ser considerada sexista en los escritos tanto internos como externos que realice la empresa. Adaptar a la política de igualdad los escritos y documentos acordados con la representación*

sindical. Suprimir y/o no utilizar la información que hace referencia a la situación de sexo y que no sea necesaria para la gestión de los datos profesionales de los trabajadores/as. (...) Garantizar un lenguaje neutro en tabloneros, anuncios externos e internos y en la descripción de los puestos a cubrir. Confeccionar manual y cursos de comunicación en igualdad”.

El I convenio colectivo Estatal de Reforma Juvenil y Protección de Menores (BOE 17.05.2010), en su Disposición Transitoria Cuarta sobre Planes de Igualdad, incorpora como uno de los objetivos de dicho Plan la *“introducción de la perspectiva de Género en la comunicación interna y externa de la empresa”*.

A este respecto, conviene recordar que hay que cuidar la redacción, para que no se produzca una incoherencia entre la finalidad expresada y el lenguaje utilizado, para evitar que lo que en principio pueda ser una buena práctica termine convirtiéndose en una mala práctica.

Por ejemplo, el convenio colectivo del sector de comercio para comercio-almacenistas de materiales de construcción y saneamiento de Alicante (código de convenio 03004435), formula en su artículo 28, sobre el Plan de Igualdad, como uno de los objetivos, *“promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista”*. Sin embargo, el convenio está redactado en masculino.

Idéntica formulación aparece recogida en el convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de Alicante (código de convenio 0300145), que en su artículo 43 referido a igualdad de trato y oportunidades la incluye como uno de los objetivos de los planes de igualdad; sin embargo, aunque en este convenio se observa cierta preocupación por utilizar un lenguaje inclusivo, ya que en ocasiones se utilizan las barras o términos colectivos como “personal”, aún predomina una redacción masculinizante. Además, paradójicamente, incluye una Disposición Adicional cuarta que señala: *“En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias existentes, al objeto de no realizar una escritura demasiado compleja”*.

2.2. Alternativas para un uso igualitario del lenguaje en la Negociación Colectiva

USOS NO RECOMENDADOS en la redacción de los convenios colectivos



ALTERNATIVAS RECOMENDADAS para un lenguaje igualitario



1

↓ Este Convenio afectará a todos los trabajadores contratados en la empresa

- ↑ Este Convenio afectará a todo el personal que, en régimen de contrato de trabajo, preste sus servicios en la empresa...
- ↑ Este Convenio afectará a toda la plantilla contratada en la empresa...
- ↑ Este Convenio afectará a las trabajadoras y los trabajadores con contrato en la empresa...

2

↓ En la primera reunión se procederá a nombrar un Presidente y un Secretario...

- ↑ En la primera sesión se procederá a nombrar a responsables para la Presidencia y la Secretaría...
- ↑ En la primera sesión se procederá a elegir los cargos de Presidencia y Secretaría...
- ↑ En la primera sesión se procederá a elegir la Presidencia y la Secretaría...

3

↓ Los trabajadores afectados por el presente Convenio...

- ↑ El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio...
- ↑ La plantilla afectada en el ámbito de aplicación del presente Convenio...
- ↑ Las trabajadoras y trabajadores afectados por el presente Convenio...

USOS NO RECOMENDADOS
en la redacción de los
convenios colectivos



ALTERNATIVAS RECOMENDADAS
para un lenguaje igualitario



<p>4</p>	<p>↳ Los trabajadores de las empresas afectadas por este Convenio...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ↳ El personal que preste sus servicios en las empresas afectadas por este Convenio... ↳ La plantilla de las empresas afectadas por este Convenio... ↳ Las trabajadoras y trabajadores de las empresas afectadas por este Convenio...
<p>5</p>	<p>↳ Todos los trabajadores disfrutarán de...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ↳ La totalidad del personal disfrutará de... ↳ Toda la plantilla disfrutará de... ↳ Se disfrutará de...
<p>6</p>	<p>↳ El trabajador interino es el contratado para sustituir al trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ↳ El personal interino es quien se contrata para sustituir al personal con derecho a reserva del puesto de trabajo... ↳ Tiene carácter de interinidad la persona contratada para sustituir al trabajador o trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo... ↳ Es interino el personal contratado para sustituir a quienes ejercen el derecho a reserva del puesto de trabajo...

USOS NO RECOMENDADOS
 en la redacción de los
 convenios colectivos



ALTERNATIVAS RECOMENDADAS
 para un lenguaje igualitario



7

⌋ El trabajador
 podrá ausentarse
 del trabajo...

- ⌋ El personal podrá ausentarse del trabajo...
- ⌋ Las ausencias del trabajo podrán ser debidas a... y con una duración...
- ⌋ Ausencias del trabajo autorizadas: ...
- ⌋ El trabajador o la trabajadora podrá ausentarse del trabajo...

8

⌋ Al finalizar el
 contrato el
 trabajador tendrá
 derecho a
 percibir...

- ⌋ Al finalizar el contrato, se tendrá derecho a percibir...
- ⌋ Al finalizar el contrato, el personal tendrá derecho a percibir...
- ⌋ Al finalizar el contrato, cada trabajador/a tendrá derecho a percibir...
- ⌋ Al finalizar el contrato, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a percibir...

9

⌋ Si el cese se debe
 a voluntad del
 trabajador...

- ⌋ Si el cese se debe a voluntad propia...
- ⌋ Si el cese se debe a la voluntad personal...
- ⌋ Cuando una persona cesa por voluntad propia en la empresa...
- ⌋ Si el cese se debe a voluntad del trabajador o trabajadora...

USOS NO RECOMENDADOS
en la redacción de los
convenios colectivos



ALTERNATIVAS RECOMENDADAS
para un lenguaje igualitario



10

↓ **Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas...**

↑ **Delegados y delegadas de prevención son la representación del personal con funciones específicas...**

↑ **Las y los delegados de prevención son la representación de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas...**

11

↓ **Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores...**

↑ **La representación sindical de prevención será designada por y entre la representación de la plantilla...**

↑ **Serán delegadas y delegados de prevención quienes sean designados por y entre la representación del personal...**

↑ **La representación de los trabajadores y las trabajadoras designará entre sus integrantes a las y los delegados de prevención.**

USOS NO RECOMENDADOS
en la redacción de los
convenios colectivos



12

- ⌋ En los casos de directores, técnicos, jefes intermedios y otros trabajadores cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de otros trabajadores...

ALTERNATIVAS RECOMENDADAS
para un lenguaje igualitario



- ⌋ En los casos de personal de dirección, de tareas técnicas, de jefaturas intermedias y de otras tareas cuya acción pone en marcha o cierra otros trabajos...
- ⌋ En los casos de tareas de dirección, técnicas, jefaturas intermedias y otras cuya acción pone en marcha o cierra otros trabajos...
- ⌋ En los casos de dirección, trabajos técnicos, jefaturas intermedias y otro personal cuya acción pone en marcha o cierra otras tareas...

13

- ⌋ Al objeto de fomentar la contratación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales...

- ⌋ Al objeto de fomentar la contratación estable de personal desempleado o empleado sujeto a contratos temporales...
- ⌋ Al objeto de fomentar la contratación estable de trabajadoras y trabajadores en situación de desempleo o con contratos temporales...

USOS NO RECOMENDADOS
en la redacción de los
convenios colectivos



ALTERNATIVAS RECOMENDADAS
para un lenguaje igualitario



14

⌋ El trabajador que ejerza de director, subdirector o jefe de estudios incrementará su jornada...

- ⌋ El personal que ejerza funciones de dirección, subdirección o jefatura de estudios incrementará su jornada...
- ⌋ Quienes desempeñen los puestos de dirección, subdirección o jefatura de estudios incrementarán su jornada...
- ⌋ Las personas que desempeñen los puestos de dirección, subdirección o jefatura de estudios incrementarán su jornada...

15

⌋ Los hijos de los trabajadores afectados por este Convenio tienen derecho a...

- ⌋ Los hijos o hijas del personal afectado por este Convenio tienen derecho a...
- ⌋ La descendencia de los trabajadores y las trabajadoras a quienes afecta este Convenio...
- ⌋ Los y las descendientes del personal afectado por este convenio tienen derecho a...

16

⌋ Ningún trabajador podrá ser discriminado por...

- ⌋ Nadie podrá ser discriminado/a por...
- ⌋ No se podrá discriminar al personal por...
- ⌋ No podrá sufrir discriminación ningún trabajador o trabajadora por...

USOS NO RECOMENDADOS
en la redacción de los
convenios colectivos



17

↓ En ningún caso se podrá exigir al trabajador...

ALTERNATIVAS RECOMENDADAS
para un lenguaje igualitario



- ↑ En ningún caso se podrá exigir al personal...
- ↑ En ningún caso se podrá exigir a la plantilla...
- ↑ En ningún caso se podrá exigir al trabajador o trabajadora...

18

↓ Las reuniones de los trabajadores deberán ser comunicadas al Director o Representante de la empresa...

- ↑ Las reuniones del personal deberán ser comunicadas a la Dirección o Representación de la empresa...
- ↑ Las reuniones de la plantilla deberán ser comunicadas a quienes dirijan o representen a la empresa...
- ↑ Las reuniones de las trabajadoras y los trabajadores deberán ser comunicadas a la Dirección o Representantes de la empresa...

19

↓ El empresario deberá informar a los representantes de los trabajadores...

- ↑ La empresa deberá informar a la representación del personal...
- ↑ La empresa deberá informar a la representación de la plantilla...
- ↑ El empresario deberá informar a los/as representantes de los trabajadores y las trabajadoras...

USOS NO RECOMENDADOS
en la redacción de los
convenios colectivos



ALTERNATIVAS RECOMENDADAS
para un lenguaje igualitario



<p>20</p>	<p>↓ Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ↑ La representación de la plantilla tendrá acceso a... ↑ Quienes representan al personal tendrán acceso a... ↑ Los/as representantes de las trabajadoras y los trabajadores tendrán acceso a...
<p>21</p>	<p>↓ Un representante de los trabajadores participará...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Un/a representante de la plantilla participará... ↑ Un/a representante de las trabajadoras y los trabajadores participará... ↑ Una persona de la representación del personal participará...
<p>22</p>	<p>↓ Se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador de...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ↑ Se tiene en cuenta el grado de autonomía del trabajador o trabajadora de... ↑ Se tiene en cuenta el grado de autonomía del personal de... ↑ Se tiene en cuenta el grado de autonomía de cada trabajador/a de...

USOS NO RECOMENDADOS
 en la redacción de los
 convenios colectivos



ALTERNATIVAS RECOMENDADAS
 para un lenguaje igualitario



23

↓ **Permiso para acudir a la consulta del médico de la Seguridad Social...**

↑ **Permiso para acudir a la consulta médica de la Seguridad Social...**
 ↑ **Permiso para acudir al consultorio médico de la Seguridad Social...**

24

↓ **Permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses...**

↑ **Permiso por lactancia de hija o hijo menor de nueve meses...**
 ↑ **Permiso por lactancia de descendiente menor de nueve meses...**
 ↑ **Permiso por lactancia de hijo/a menor de nueve meses...**

25

↓ **Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia por cuidado de hijos...**

↑ **El personal tendrá derecho a un período de excedencia por cuidado de hijos/as...**
 ↑ **Se tendrá derecho a un período de excedencia por cuidado de hijas o hijos...**

2.3. Oficios, profesiones y categorías profesionales, en femenino y en masculino

Recordemos que el objetivo es eliminar la denominación exclusivamente en masculino, por lo que se propone alternar diferentes combinaciones, que aseguren una representación escrita equilibrada entre mujeres y hombres: utilizar genéricos reales, nombres colectivos, nombrar en masculino y en femenino con desdoblamientos, utilizar la barra en los casos en que se disponga de poco espacio, o elaborar la frase de manera impersonal, etc.

EVITAR REDACCIÓN SÓLO EN MASCULINO	ALTERNAR REDACCIONES RECOMENDADAS
Administrador	Administrador/a (Administrador, Administradora) Administración Personal, Responsable o Profesional de Administración
Cajero	Cajero/a (Cajero, Cajera) Caja Personal, Responsable o Profesional de Caja
Conductor	Conductor/a (Conductor, Conductora) Conducción Personal, Responsable o Profesional de Conducción
Conserje	Conserje (el/la Conserje) Conserjería Personal o Responsable de Conserjería
Coordinador	Coordinador/a (Coordinador, Coordinadora) Coordinación Personal de Coordinación

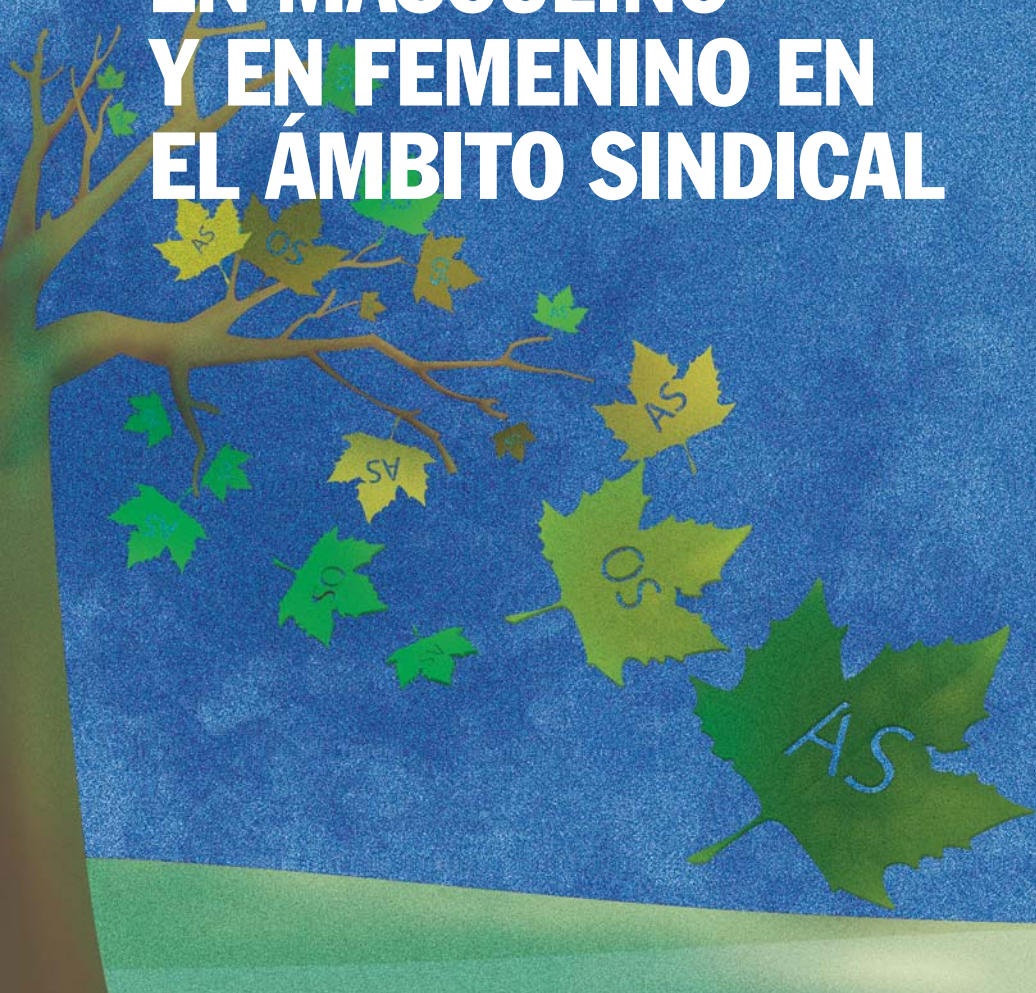
EVITAR REDACCIÓN SÓLO EN MASCULINO	ALTERNAR REDACCIONES RECOMENDADAS
Diagramador	Diagramador/a (Diagramador, Diagramadora) Diagramación Personal, Responsable o Profesional de Diagramación
Diplomado o Licenciado en Enfermería	Diplomado/a o Licenciado/a en Enfermería (Enfermero, Enfermera) Enfermería Personal o Profesional con Diplomatura o Licenciatura en Enfermería
Director	Director/a (Director, Directora) Dirección Personal, Responsable o Profesional de Dirección
Educador Social	Educador/a Social (Educador, Educadora Social) Educación Social Personal, Responsable o Profesional de Educación Social
Empleado	Empleado/a (Empleado, Empleada) Personal empleado
Encargado	Encargado/a (Encargado, Encargada) Personal Encargado
Gerente	Gerente o Gerente/a (el/la Gerente, o Gerente y Gerenta) Gerencia Personal, Responsable o Profesional de Gerencia

EVITAR	ALTERNAR
REDACCIÓN SÓLO EN MASCULINO	REDACCIONES RECOMENDADAS
Gestor	Gestor/a, (Gestor, Gestora) Gestión Personal, Responsable o Profesional de Gestión
Jefe	Jefe/a (Jefe, Jefa) Jefatura Personal, Responsable o Profesional de Jefatura
Limpiador	Limpiador/a (Limpiador, Limpiadora) Limpieza Personal de Limpieza
Mandos	Mando Personal, Responsable o Profesional de Mando
Mozo	Mozo/a (Mozo, Moza)
Médico	Médico/a (Médico, Médica) Personal, Responsable o Profesional Médico
Operario	Operario/a (Operario, Operaria) Personal Operario
Operador	Operador/a (Operador, Operadora) Personal Operador
Pedagogo	Pedagogo/a (Pedagogo, Pedagoga) Pedagogía Personal, Responsable o Profesional de Pedagogía

EVITAR	ALTERNAR
REDACCIÓN SÓLO EN MASCULINO	REDACCIONES RECOMENDADAS
Peón	Peón/ona (Peón, Peona)
Portero	Portero/a (Portero, Portera) Portería Personal de Portería
Profesor	Profesor/a (Profesor, Profesora) Personal docente, Profesorado
Programador	Programador/a (Programador, Programadora) Programación Personal, Responsable o Profesional de Programación
Psicólogo	Psicólogo/a (Psicólogo, Psicóloga) Psicología Personal, Responsable o Profesional de Psicología
Publicitario	Publicitario/a o Publicista (Publicitario, Publicitaria, Publicista) Publicidad Personal, Responsable o Profesional de Publicidad
Redactor	Redactor/a (Redactor, Redactora) Redacción Personal, Responsable o Profesional de Redacción
Repositor	Repositor/a (Repositor, Repositora) Reposición Personal, Responsable o Profesional de Reposición

EVITAR	ALTERNAR
REDACCIÓN SÓLO EN MASCULINO	REDACCIONES RECOMENDADAS
Supervisor	Supervisor/a (Supervisor, Supervisora) Supervisión Personal, Responsable o Profesional de Supervisión
Técnico	Técnico/a (Técnico, Técnica) Personal, Responsable o Profesional Técnico
Titulado Superior o Medio	Titulado/a Superior o Medio (Titulado, Titulada) Personal, Responsable o Profesional con titulación superior o media
Trabajador Social	Trabajador/a Social (Trabajador, Trabajadora Social) Trabajo Social Personal, Responsable o Profesional de Trabajo Social
Vendedor	Vendedor/a (Vendedor, Vendedora) Ventas Personal, Responsable o Profesional de Ventas
Vigilante	Vigilante/a (el/la Vigilante, o Vigilante y Vigilanta) Vigilancia Personal de Vigilancia

RAZONES Y ORIENTACIONES PARA NOMBRAR EN MASCULINO Y EN FEMENINO EN EL ÁMBITO SINDICAL



Las razones para nombrar en femenino y en masculino en nuestro ámbito sindical ya se han referido anteriormente, en el epígrafe *Lenguaje e igualdad de género en CCOO*¹⁹, por lo que no se van a repetir. Únicamente subrayaremos que en CCOO nos hemos definido estatutariamente como sindicato de hombres y mujeres y hemos planteado en nuestros Programas de Acción aprobados en los congresos confederales diferentes estrategias e iniciativas para lograr la igualdad laboral entre mujeres y hombres y acabar con cualquier atisbo de discriminación de trato. Y este posicionamiento no excluye el ámbito del lenguaje.

Por tanto, vamos a centrarnos en los párrafos siguientes en proporcionar orientaciones prácticas, con el fin de facilitar la normalización en el uso de un lenguaje que no discrimine y que no inferiorice a nadie.

19 Ver en esta guía, p. 9.

3.1. En Internet, en Intranet y en boletines digitales

En los últimos años, la comunicación por Internet ha adquirido una dimensión primordial. Sabemos que la capacidad emergente de crear desarrollo y riqueza socioeconómica desde los sectores de servicios ha generado una nueva era post-industrial en la que el conocimiento, la innovación y el desarrollo tecnológico se constituyen en claves de progreso social, económico y cultural. Para producir conocimiento es fundamental transferir información de forma amplia, abierta y accesible, lo que vuelve imprescindible la generalización de las nuevas tecnologías de la comunicación (TIC), por la extensión de su uso y por su potencialidad en el acceso global y en la interactividad que conllevan. De ahí que se llame “sociedad de la información” a la época actual.

Reconocemos la importancia de estos nuevos desarrollos tecnológicos, que no debemos desatender si queremos avanzar en el trabajo y en la comunicación sindical, tal y como se recoge en el Programa de Acción del 9º Congreso Confederado de CCOO:

*“Potenciar el uso de las nuevas tecnologías para la comunicación interna: correo electrónico, videoconferencias, mensajes, siendo un complemento de la acción sindical y no un mecanismo de sustitución de la misma. Abrir espacios en la página Web para la participación de responsables de secciones sindicales, delegadas y delegados, y que canalicen la participación de la afiliación. Abrir espacios en la Intranet para la participación de responsables de las secciones sindicales, delegados y delegadas, de forma que complementen su información para que el desarrollo de la acción sindical...”*²⁰.

En este sentido, no debe olvidarse tampoco la existencia de brechas digitales²¹ importantes (entre ellas, de forma sustancial, la de género), ni la oportunidad que se ofrece para construir estas nuevas formas comunicativas con lenguajes

20 Programa de Acción del 9º Congreso Confederado de CCOO, Párrafo 427, pp. 166-167.

21 Por “brecha digital” se suele entender las desigualdades en el acceso y utilización de las TIC, que pueden darse a nivel global (entre países del Norte y del sur, por ejemplo) y a niveles internos a las sociedades, por razones de género, etnia, edad, o socioeconómicas. La “brecha digital de género” refiere los obstáculos específicos en el acceso y uso de las TIC que afectan las mujeres, en comparación con los hombres de su mismo grupo.

e imágenes que fomenten el equilibrio en la representación de los sexos y faciliten la accesibilidad²² a contenidos e informaciones sobre igualdad de género en nuestro ámbito de trabajo sindical.

El uso de Internet ha propiciado cambios y ajustes en las formas de leer, de comunicar, de relacionarnos, respecto a los medios tradicionales, por la ruptura de la linealidad del mensaje lingüístico que comporta. Ha dado paso a un nuevo modelo de texto, con mayor peso de los elementos visuales y una reducción de la parte lingüística. Ahora, hay que atender a la simultaneidad de mensajes (una palabra o una frase pueden llevar a otros textos o espacios virtuales, asequibles mediante los enlaces), a la interactividad y capacidad de respuesta de las personas destinatarias, a la combinación y complementariedad de lo lingüístico con lo visual o iconográfico...²³.

Es necesario por tanto tener presentes en las TIC las recomendaciones por un lenguaje, imágenes y contenidos no sexistas. Para ello, deberemos tener en cuenta la totalidad del texto Web, no sólo el texto lingüístico: también cuenta lo que transmiten las imágenes y la complementariedad de significados entre lenguaje e imagen.

22 Las secciones dedicadas a contenidos de igualdad de género están accesibles cuando la entrada es visible desde la portada del sitio Web. Si requiere clickear varias veces se pierde la operatividad del acceso, que se vuelve remoto y desconocido para una gran parte de la potencial población destinataria.

23 Como características del texto Web, se señalan: que no es lineal, que su lectura es próxima al escaneado (es decir, superficial), que se ha concebido para ser mostrado (de ahí la importancia de los visuales), que es interactivo y relacional (requiere de la participación activa de la persona destinataria), que está sujeto a actualización constante, y que destaca por la función apelativa (constantemente se “invita” a la persona destinataria a acceder a otras rutas o textos, a “navegar”), Ver *Estudio sobre Lenguaje y contenido sexista en la Web, Proyecto T-incluye.org*, p. 15.

Nos interesa, especialmente, identificar con claridad nuestras **RECOMENDACIONES**:

- **Evitar** los usos androcéntricos y sexistas en lenguaje e imágenes:
 - El uso del masculino falsamente genérico.
 - La invisibilización de las mujeres.
 - La masculinización de los referentes.
 - Las representaciones estereotipadas de los sexos.
- **Dar a conocer** y **usar** las distintas **alternativas** con que contamos, para que imágenes, contenidos y lenguaje de las Web representen y comuniquen la igualdad de género:
 - Priorizar la representación equilibrada (paritaria) de mujeres y hombres en lenguaje, imágenes y representaciones icónicas.
 - Visibilizar el protagonismo de las mujeres.
- **Facilitar** el acceso a contenidos relacionados con la igualdad de género.

3.2. Recomendaciones para un uso del lenguaje, imágenes y contenidos que promuevan la igualdad de género

Estas orientaciones van dirigidas al conjunto del ámbito sindical, para su aplicación en la diversidad de textos y documentos que se utilizan en el trabajo sindical, bien en los documentos administrativos y técnicos, bien en publicaciones, campañas, folletos, etc. o bien en los textos Web en Internet:

- 1 En cuanto al lenguaje utilizado.
- 2 En cuanto al uso de imágenes y representaciones icónicas.
- 3 En cuanto a la combinación de lenguaje e imágenes.

En cuanto al lenguaje utilizado en...

- Fórmulas de saludo y bienvenida.
- Fórmulas de interpeleación a las personas usuarias (de contacto, de acceso a zona personal).
- Elección de títulos.
- Elección de lemas de campañas.
- Formularios, cuestionarios, plantillas.
- Redacción general en documentos administrativos, técnicos, divulgativos:
 - Cartas
 - Comunicados
 - Notas de prensa
 - Revistas y boletines digitales
 - Folletos
 - Calendarios, agendas
 - Guías
 - Materiales formativos
 - Informes
 - Publicaciones y monografías...

EVITAR	ALTERNATIVAS
<p>El uso del masculino falsamente genérico.</p> <p>La masculinización de referentes.</p> <p>El masculino como norma lingüística.</p> <p>El uso de determinantes en masculino.</p> <p>Que a un título no sexista le acompañe un texto sexista, y al revés.</p>	<p>Fórmulas que nombren en femenino y en masculino (Desdoblamientos)</p> <p>Fórmulas impersonales (<i>Se...</i>)</p> <p>Nombres colectivos, abstractos, etc. (<i>La comisión, la secretaria, el equipo...</i>)</p> <p>Eliminar el pronombre tónico (nosotros) o sustituirlo por uno átono (nos) o por la organización</p> <p>Formular en otras formas verbales impersonales (la 2º persona, infinitivos, etc.)</p>
Ejemplos a EVITAR	ALTERNATIVAS a utilizar
<p><i>Bienvenido</i></p> <p><i>Defensor del afiliado</i></p> <p><i>Contacta con nosotros</i></p> <p><i>Acceso usuarios, Clave de usuario</i></p> <p><i>Zona afiliados</i></p> <p><i>Acceso delegados</i></p>	<p><i>CCOO te da la bienvenida</i> <i>¡Bienvenida!</i> <i>Bienvenidas, bienvenidos</i></p> <p><i>Defensa de la afiliación</i> <i>Defensoría de afiliadas y afiliados</i></p> <p><i>Contáctanos</i> <i>Contacta con CCOO</i> <i>Contacta, contacte, contactar</i> <i>Buzón de contacto</i></p> <p><i>Acceso usuarios y usuarias</i> <i>Acceso personas usuarias</i> <i>Accede</i> <i>Clave personal</i> <i>Clave para acceder</i></p> <p><i>Zona afiliación</i> <i>Zona afiliadas y afiliados</i> <i>Entrada afiliación</i></p> <p><i>Acceso delegadas y delegados</i> <i>Acceso Delegad@s²⁴</i></p>

24 Nota sobre la arroba: Si bien es un recurso posible y efectivo cuando se quiere no marcar el género, de uso cada vez más utilizado en ámbitos informales que quieren incluir la referencia en masculino y en femenino, ha de tenerse en cuenta como posible limitación que se trata de un recurso gráfico que no es reconocido en este uso no sexista por los dispositivos lectores que emplean las personas con discapacidad visual.

Ejemplos a EVITAR

*Guía de los derechos de los
 trabajadores en la empresa*

A todos los internautas interesados

Un saludo a los foreros

El papel de los tutores

Movilizaciones de los parados

Los empresarios deben crear empleo

*El empleo de los trabajadores
 discapacitados*

Lista de admitidos y excluidos

*El Grupo Z y los representantes de los
 sindicatos*

El secretario de X de CCOO, AA, ha defendido el "derecho de reingreso" del trabajador en la empresa después de que un juez declare improcedente el despido. AA rechazó además la situación que se produce desde que se puso en marcha el "despido exprés", que permite al empresario extinguir la relación laboral con el trabajador sin reconocer causa alguna a cambio del pago de una indemnización, ahorrándose procesos de mediación y los salarios de tramitación.

ALTERNATIVAS a utilizar

*Guía de los derechos de las personas
 trabajadoras en la empresa*
*Guía de derechos de las trabajadoras y
 los trabajadores en la empresa*
Guía de derechos laborales

De interés para internautas

Un saludo a los y las foristas

El papel de la tutorización
El papel de la tutoría

Movilizaciones de las personas en paro

Las empresas deben crear empleo

*El empleo de las personas con
 discapacidad*

Lista de admisiones y exclusiones
Lista de personas admitidas y excluidas

*El grupo Z y representantes de los
 sindicatos*

La secretaria de X de CCOO, AA, ha defendido el "derecho de reingreso" de la persona trabajadora en la empresa después de que la justicia declare improcedente el despido. AA rechazó además la situación que se produce desde que se puso en marcha el "despido exprés", que permite a la empresa extinguir la relación laboral con la persona trabajadora sin reconocer causa alguna a cambio del pago de una indemnización, ahorrándose procesos de mediación y los salarios de tramitación.

En cuanto a la imágenes y representaciones icónicas (fotografías, figuras, dibujos, animaciones y siluetas de personas) **utilizadas en...**

- Carteles
- Folletos
- Campañas
- Portadas
- *Banners*
- Comunicados de prensa
- Boletines
- Revistas
- Monografías...

EVITAR

Imágenes o representaciones de personas o grupos sin presencia de mujeres.

Evitar que se vincule imágenes masculinas con un uso falsamente genérico del lenguaje (evitar representación androcéntrica).

Imágenes o representaciones de oficios o profesiones sin mujeres.

Imágenes o representaciones de mujeres dependientes o subordinadas a los hombres.

Imágenes o representaciones que reproduzcan estereotipos sexistas.

ALTERNATIVAS

Combinar imágenes y representaciones de mujeres y hombres, en igualdad, desde la diversidad.

Favorecer uso imágenes de mujeres para representar oficios o profesiones de sectores tradicionalmente masculinizados.

Favorecer uso imágenes de mujeres en relación a las nuevas tecnologías.

Favorecer uso imágenes de hombres en profesiones o situaciones tradicionalmente feminizadas.

Favorecer uso imágenes de hombres en tareas de cuidado y ámbito doméstico.

En cuanto a la combinación de lenguaje e imágenes en los documentos, textos y espacios Web anteriormente citados.

EVITAR

Que a una imagen o representación no sexista le corresponda una frase o texto sexista, y al revés.

Si incluye una locución de voz en off, evitar uso sólo voz masculina.

ALTERNATIVAS

Cuidar representación equilibrada de mujeres y hombres tanto en imágenes como en el lenguaje utilizado.

Combinar locución voz femenina y voz masculina.

ALGUNAS CUESTIONES DE CARÁCTER GENERAL

1 Generalmente tanto el femenino como el masculino se forman a partir de una derivación (desinencia, morfema) añadida a la raíz (lexema):

Ejemplos: *camill – era / -ero, bibliotec –aria / -ario*

En general, para formar los femeninos y los masculinos en los oficios y profesiones, como en la mayor parte de las palabras, se añade el morfema *-a* para el femenino y el morfema *-o* para el masculino²⁵.

En los casos de doble forma en que el masculino acaba en consonante también se produce el femenino en *-a* (*pintor, pintora*). Hay alguna excepción, como la terminación en *-triz*, como en los casos *actor-actriz, emperador-emperatriz*, pero esta solución está en desuso, no es operativa para las nuevas formas en femenino que aparecen en la actualidad, que optan mayoritariamente por la solución en *-a*.

En las formas que terminan en *-ante, -ente*, se producen oscilaciones, en algunos casos se prefiere una única forma para el masculino y el femenino, invariante (por ejemplo, *comerciante, docente*), mientras que a la vez se dan otros casos en que la misma terminación ha generado formas dobles, asentadas y aceptadas gramaticalmente, como *asistentas-asistente, dependientas-dependiente*.

Este referente y la tendencia cada vez mayor a nombrar en femenino (*presidentas, clientas*) y en masculino ha producido la emergencia irrefrenable por nuevas formas dobles, donde antes había invariantes, produciéndose en la actualidad la “convivencia” de dos soluciones lingüísticas: *la gerente y la gerenta, la vigilante y la vigilanta, la ponente y la ponenta, la currante y la curranta...*, mientras que para otras predomina inalterable la invariante: *almirante, oficinista...*

En los casos de palabras invariables (con una única forma para el femenino y para el masculino), la diferenciación de sexo se marca por determinantes (artículos, pronombres, etc.) y por la concordancia: *el copista observador, la copista observadora*. En estos casos, si optamos por los sujetos dobles, para simplificar la redacción puede guardarse la concordancia con el sustantivo más cercano²⁶: *las y los copistas observadores*, buscar un adjetivo común e invariable: *las y los copistas vigilantes*, o utilizar una perífrasis: *las y los copistas que observan con eficacia...*

Se van consolidando terminaciones que diferencian la forma en femenino, con la desinencia *-a*, en casos en que antes era inusual la presencia de mujeres: *concejala, fiscal, oficiala*, conviviendo con otros casos en que se dan oscilaciones entre las dos formas *la mayorala, la mayoral* o se mantiene la invariante *el/la oficial*.

2 En resumen, para evitar el uso androcéntrico del lenguaje que conlleva nombrar sólo en masculino, y referirnos adecuadamente a mujeres y hombres de manera igualitaria, podemos hacer uso de diferentes fórmulas y recursos²⁷, según las necesidades de la propia redacción del texto:

- Usar **genéricos reales**: son **genéricos reales** los nombres que por definición incluyen a mujeres y hombres, y su uso está indicado cuando predomina la referencia al conjunto: pueden ser genéricos singulares *criatura, persona, víctima...* o incluir un número indeterminado de personas: *población, infancia, vecindario, descendencia, niñez...* En este último caso son, por tanto, nombres **colectivos**.
- Utilizar **abstractos**: los abstractos hacen referencia a la función, la responsabilidad o el cargo, que puede estar desempeñado indistintamente por una mujer o un hombre, por lo que también son útiles en la no diferenciación del sujeto: *la dirección, la secretaría, la jefatura, la vigilancia, el comité, el gabinete técnico...*
- Emplear **otros recursos de carácter sintáctico** que, adaptados a las necesidades de la redacción, permitan evitar el llamado masculino genérico, como: redactar con el pronombre impersonal se (Ejemplo: *Se tendrá derecho a reducción de jornada...*), redactar en primera persona del plural sin sujeto explícito (*La empresa nos ha trasladado a la comisión sindical esta propuesta y pensamos...*), etc.

25 Aprovechemos para dejar atrás también la repetida idea, deudora del androcentrismo cultural, de que el nombre femenino se forma a partir del masculino, añadiéndole una terminación -a.

26 Esta opción es aceptada por la RAE, que dice textualmente:

“Existe la posibilidad de que dos o más sustantivos coordinados lleven un solo determinante, el cual debe concordar en género y número con el sustantivo más cercano; esta posibilidad se da cuando los sustantivos coordinados se refieren a la misma cosa o persona: «La manera de preparar la mamadera o biberón»; «Según la esposa y representante de Mingote, Isabel Vigiola»; cuando llevan un adjetivo antepuesto que califica a todos ellos: «Construyó también un horno criollo para cocer su propio pan y pizza a la piedra»; y cuando los sustantivos se conciben como una unidad y se refieren a partes de un mismo conjunto o a aspectos parciales de un todo: «En mérito a vuestro empeño y dedicación»; «Las ventanas y balcones estaban herméticamente cerrados»; «Esta medida [...] debería ir acompañada de mejoras en la seguridad y control de los barcos» ”.

Diccionario Panhispánico de Dudas de la Real Academia de la Lengua Española, 2005.

Puede consultarse el apartado sobre “concordancia”: <http://buscon.rae.es/dpd/>

27 Esta relación está tomada de la numerosa bibliografía especializada, de la que aparecen algunas referencias en la bibliografía.

DECÁLOGO PARA LA UTILIZACIÓN DE UN LENGUAJE NO SEXISTA EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



1

No utilizar el lenguaje sólo y exclusivamente en masculino. Utilizar las distintas alternativas (uso de colectivos, abstractos, sujetos dobles, expresiones impersonales etc.) de forma que la redacción no resulte monótona y se asegure el objetivo de una representación igualitaria de mujeres y hombres.

2

Nombrar siempre que sea necesario a mujeres y hombres, de manera igualitaria.

3

Las referencias en femenino exclusivamente sólo pueden quedar en los casos en que por imperativo legal las mujeres son las únicas destinatarias de las medidas (ej.: riesgo durante el embarazo, violencia de género).

4

Las referencias en masculino exclusivamente sólo pueden quedar en los casos en que por imperativo legal los hombres son los únicos destinatarios de las medidas (ej.: paternidad).

5

Incorporar apartados o cláusulas en el convenio colectivo que expresen la importancia de utilizar un lenguaje no sexista como garante de la igualdad laboral entre hombres y mujeres, que pueden ir entre los contenidos del plan de igualdad de la empresa.

6

Redactar las categorías laborales y descripción de puestos de trabajo utilizando una denominación que represente a los dos sexos. Es importante la presencia lingüística de mujeres en oficios, profesiones, puestos de responsabilidad... de los que han estado ausentes o invisibilizadas históricamente.

7

Incluir una cláusula en la que se indique que las ofertas de empleo se redactarán en un lenguaje no sexista, para hacer explícito que la oferta se dirige indistintamente a personas de ambos sexos.

8

Potenciar que en los documentos administrativos y en la comunicación interna de la empresa y la representación legal de las y los trabajadores se utilice también un lenguaje no discriminatorio.

9

Evitar referencias estereotipadas, tanto las explícitas como las implícitas. Cuidar, por ejemplo, que las medidas de conciliación vayan dirigidas por igual y de forma explícita a trabajadores y trabajadoras.

10

En resumen, cuidar una redacción del convenio colectivo en lenguaje igualitario es una acción más de igualdad que no suplanta, no sustituye y no excluye otras acciones y estrategias de igualdad. Es un “además” que hay que tener en cuenta, inaplazablemente.

Para acabar definitivamente con las discriminaciones de oportunidades y trato hacia las mujeres que persisten en el ámbito laboral son necesarias un conjunto de medidas, adecuadas a la realidad laboral de cada empresa o centro de trabajo. Entre ellas y con carácter general, se inserta la utilización de un lenguaje no sexista.

GLOSARIO DE TÉRMINOS Y ALTERNATIVAS

**PARA UN USO NO SEXISTA
DEL LENGUAJE**



Acción positiva Medida de carácter temporal que trata de corregir, prevenir o erradicar situaciones de desigualdad que sufren las mujeres con respecto a los hombres y que suelen estar ancladas en creencias, costumbres o roles sociales. Desde los organismos internacionales de igualdad se ha constatado la necesidad de poner en marcha tales medidas para avanzar hacia la igualdad real, dada la insuficiencia de la igualdad legal.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge:

“Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Androcentrismo Punto de vista que toma al varón y a lo masculino como centro y medida de todas las cosas. En consecuencia, conlleva la invisibilización de las mujeres. Reproduce la jerarquía del sistema de género, al establecer al varón como modelo, como representante universal de lo humano, y a la mujer, como lo particular, y por tanto, fuera del modelo y subordinada a él. Es, por tanto, una perspectiva que muestra un sesgo de género. Se ha impuesto hegemónicamente como único punto de vista en los distintos discursos culturales, científicos, económicos, históricos...

Género En las ciencias sociales, el concepto de género hace referencia a la construcción social que ha establecido desigualdades en cuanto a expectativas, roles, costumbres, identidades y comportamientos entre mujeres y hombres, a partir de las diferencias biológicas de sexo, dando lugar a un “sistema jerarquizado en torno al género” por el que la pertenencia a un sexo (el masculino) otorga más oportunidades de partida en cuanto al acceso a los recursos, al reconocimiento social o a la participación en ámbitos de poder, y, correlativamente, ser mujer implica una desventaja de partida.

Género gramatical Es una categoría gramatical que clasifica los nombres (sustantivos) en masculinos o femeninos y, en base a esta clasificación, establece su concordancia.

Negociación Colectiva Es un derecho fundamental de los trabajadores y trabajadoras, recogido en la Constitución Española (Art. 37.1: “*La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios*”) y regulado en el Estatuto de los Trabajadores (ET) (Título III. *De la Negociación colectiva y de los convenios colectivos*, Art. 82 al 92). En el ET se define el carácter contractual del convenio colectivo, libremente acordado entre la parte empresarial y la parte trabajadora a partir de la negociación colectiva, y su carácter vinculante. En el convenio colectivo se regulan las condiciones laborales y es el instrumento para, además de aplicar la legislación vigente, incorporar medidas de mejora de las condiciones de trabajo, entre ellas, las relativas a la lucha contra la discriminación de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Sexismo Consideración de que un sexo es inferior al otro. Puede manifestarse como una actitud o como un conjunto de creencias y genera la discriminación. A lo largo de la Historia, el sexo considerado inferior ha sido el femenino, lo que está en la raíz de la discriminación que sufren las mujeres. Erradicar el sexismo en cualquiera de sus manifestaciones es imprescindible para garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

Transversalidad de género Con el objetivo de complementar la estrategia de la acción positiva, los organismos de igualdad internacionales ponen en marcha a partir de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Naciones Unidas (Beijing, 1995), la estrategia de la transversalidad de género (*gender mainstreaming*) que consiste en incorporar la meta de la igualdad de género en todas las políticas, a todos los niveles, en todas sus fases, involucrando a los agentes implicados y utilizando los recursos asignados ordinariamente. Es decir, que el objetivo que lograr la igualdad de género impregne todas y cada una de las acciones de las políticas públicas.

La Ley Orgánica de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) recoge:

“Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato. El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el conjunto de todas sus actividades”.

1. Uso de doble referencia, en femenino y en masculino (Casos que presentan doble forma para el femenino y el masculino)	MUJERES Términos femeninos Concordancia en femenino	HOMBRES Términos masculinos Concordancia en masculino
Terminados en: -a/-o	moza, técnica	<i>mozo, técnico</i>
Terminados en: -era/-ero <i>en algunos casos,</i> -era/-er	alfarera, camarera ujiera, cancillera	<i>alfarero, camarero</i> <i>ujjer, canceller</i>
Terminados en: dental (t,d) + -ora/-or <i>en algunos casos, femenino</i> <i>en</i> -iz	alicatadora, soldadora conductora, trabajadora actriz, institutriz	<i>alicatador, soldador</i> <i>conductor, trabajador</i> <i>actor, institutor</i>
Terminados en: -ana/-ano	artesana, cirujana	<i>artesano, cirujano</i>
Terminados en: -óloga/-ólogo	psicóloga, enóloga	<i>psicólogo, enólogo</i>
Terminados en: -ónoma/-ónomo	agrónoma, taxónoma	<i>agrónomo, taxónomo</i>
Terminados en: -ágrafa/-ágrafo	coreógrafa, cartógrafa	<i>coreógrafo, cartógrafo</i>
Terminados en: -aria/-ario	ferroviaria, bibliotecaria	<i>ferroviario, bibliotecario</i>
Terminados en: -ico/-ica	mecánica, médica	<i>mecánico, médico</i>
Terminados en: -ada/-ado	abogada, delegada	<i>abogado, delegado</i>

	MUJERES Términos femeninos Concordancia en femenino	HOMBRES Términos masculinos Concordancia en masculino
Terminados en: -ona/-ón	patrona, matrona peona	<i>patrón, matrón</i> <i>peón</i>
Terminados en: -ana/-án	capitana, guardiana	<i>capitán, guardián</i>
Terminados en: -enta/-ente Oscilaciones: Se mantienen casos con la invariante: -ente Tendencia a que se imponga la doble terminación	dependienta, asistentá, clienta, presidenta marchante, docente gerenta, ponenta	<i>dependiente, asistente,</i> <i>cliente, presidente</i> <i>marchante, docente</i> <i>gerente, ponente</i>
Terminados en: anta/-ante Oscilaciones: Se mantienen casos con la invariante: -ante Tendencia a que se imponga la doble terminación	ayudanta, vigilanta cantante, enseñante practicanta, comercianta dibujante, gobernanta	<i>ayudante, vigilante</i> <i>cantante, enseñante</i> <i>practicante, comerciante</i> <i>dibujante, gobernante</i>
Terminados en: -il Se impone la doble terminación: -ila/-il	albañila, edila	<i>albañil, edil</i>

2. Uso de genéricos, colectivos y abstractos que comprendan el masculino y el femenino

USO MASCULINO	ALTERNATIVA NO SEXISTA: GÉNERICOS COLECTIVOS Y ABSTRACTOS
empresarios	Empresariado, la empresa, la parte empresarial
consultores, asesores	Consultoría, asesoría, personal de consultoría...
directivos	personal directivo, equipo directivo, la dirección
formadores	personal de formación, personal formador, equipo formación
trabajadores	personal, plantilla, personal asalariado, la parte trabajadora, personal retribuido, personal laboral, profesionales
contratados	personal contratado
empleados	personal empleado

3. Palabras invariables: la diferenciación de sexo se marca por determinantes (artículos, pronombres, etc.) y por la concordancia

Terminados en: -atra	la o el pediatra, el o la psiquiatra
Terminados en: -ista	el o la periodista, la o el gruista
Terminados en: -ópata	la o el homeópata
Terminados en: -al Oscilaciones: Se mantienen casos con la invariante: -al Tendencia a que se imponga la doble terminación -al/-ala	la o el profesional, el o la comercial oficiala / oficial, fiscala / fiscal...
Terminados en: -el Oscilaciones: Se mantienen casos con la invariante: -el Tendencia a que se imponga la doble terminación -al/-ela	Bedel / bedela
Terminados en: -e y -ense	la o el jinete, el o la orfebre, el o la forense,

BIBLIOGRAFÍA

- ALARIO, Carmen, BENGOCHEA, Mercedes, LLEDÓ, Eulàlia, y VARGAS, Ana (1995): **NOMBRA. La representación del femenino y el masculino en el lenguaje**, Ministerio de Trabajo y 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, (1ª 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 mayo 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 nº 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 Igualdad

- 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: "Nombrar 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"

Administraciones 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 discriminatória na Administración Pública".
- Ayuntamiento de Pamplona, 1999: "Propuestas para un uso no sexista del lenguaje".
- Ayuntamiento de Puerto de la Cruz, 2001: Guía de recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje administrativo".
- Ayuntamiento de Teide, 2002: "Nómbralas".
- 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 internacionales

- UNESCO, 1991: "Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje".
- Parlamento Europeo. Grupo de alto nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad, 2008: "Informe sobre lenguaje no sexista"

ANEXO

LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES (BOE nº 71 de 23.03/2007)

(EXTRACTOS SÓLO REFERIDOS AL LENGUAJE NO SEXISTA. A tener en cuenta que aplicar la transversalidad de género implica un uso no sexista del lenguaje)

- En el TÍTULO II, Políticas de igualdad, Capítulo I, Artículo 14, Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, punto 11:
- 11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.
- En el TÍTULO II, Políticas de igualdad, Capítulo II, Artículo 28, Sociedad de la Información, punto 4:
- 4. En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas.
- En el TÍTULO III, Igualdad y medios de comunicación, Artículo 37, Corporación RTVE, punto 1.b.
1.b. Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
- En el TÍTULO III, Igualdad y medios de comunicación, Artículo 38, Agencia EFE, puntos 1 y 1.b.
- 1. En el ejercicio de sus actividades, la Agencia EFE velará por el respeto del principio de igualdad entre mujeres y hombres y, en especial, por la utilización no sexista del lenguaje, y perseguirá los objetivos siguientes.
1.b. Utilizar el lenguaje en forma no sexista.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA (BOE nº 74 de 28.03.1995)

ORDEN DE 22 DE MARZO DE 1995 POR LA QUE SE ADECUA LA DENOMINACION DE LOS TITULOS ACADEMICOS OFICIALES A LA CONDICION MASCULINA O FEMENINA DE QUIENES LOS OBTENGAN.

La importancia que tiene el lenguaje en la formación de la identidad social de las personas y en sus actitudes, ha motivado la necesidad de plantear la diferenciación del uso del masculino o femenino en la designación de las múltiples profesiones y actividades para las que se venía empleando tradicionalmente el masculino.

Asimismo, la preocupación por evitar discriminaciones por razón de sexo y de representar adecuadamente a las mujeres, ha llevado a sectores significativos de la sociedad española y a las autoridades educativas a la idea de que, en coherencia con la política de propiciar un uso adecuado del lenguaje, se adopten las medidas necesarias a fin de que los títulos académicos oficiales se adecuen en su expresión a la naturaleza masculina o femenina de quienes los obtengan.

Por ello, y en su ánimo de reunir los elementos de juicio necesarios, el Ministerio de Educación y Ciencia recibió el pronunciamiento de la Real Academia Española sobre la procedencia en el orden gramatical de tal adecuación en la expedición de los títulos académicos y, en su caso, qué denominación habría de corresponder a cada uno en género femenino. La alta Institución, en el dictamen emitido al efecto, se muestra favorable a la feminización de los títulos, si bien llama la atención sobre el distinto grado de uso de las voces femeninas, mostrándose partidaria de mantener inalterado el uso de aquellas denominaciones que por su terminación valen tanto para el masculino como para el femenino.

A su vez, el Instituto de la Mujer ha expresado su opinión favorable a la adecuación que con esta norma se pretende, considerando aconsejable utilizar con el criterio más amplio posible los recursos que la propia lengua posee.

De conformidad con el parecer del Servicio Jurídico, a este propósito, no es necesario modificar las Leyes o Decretos reguladores de las denominaciones de los títulos, ya que las mismas utilizan sustantivos genéricos.

En consecuencia, y en uso de las atribuciones conferidas en la disposición final primera del Real Decreto 1564/1982, de 18 de junio, sobre condiciones para obtención, expedición y homologación de títulos académicos y profesionales de nivel no universitario y en la disposición final quinta del Real Decreto 1496/1987, de 6 de noviembre, sobre obtención, expedición y homologación de títulos universitarios, óndas las Comunidades Autónomas y con los informes del Consejo Escolar del Estado y del Consejo de Universidades, he dispuesto:

Primero.-Uno. Las denominaciones y demás menciones contenidas en los títulos, certificados o diplomas de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional que, conforme a su legislación específica, corresponde expedir en nombre del Rey al Ministro de Educación y Ciencia y a los Rectores de las Universidades, deberán expresarse en atención a la condición masculina o femenina de quienes los hubiesen obtenido.

Tal condición habrá de ser asimismo tenida en cuenta en la expresión de los títulos que, conforme a la normativa vigente, hayan de expedirse en texto bilingüe por corresponder a quienes finalizan sus estudios en centros radicados en Comunidades Autónomas con lengua cooficial distinta del castellano.

Dos. A los efectos previstos en el número anterior, la denominación en lengua castellana será la determinada en el anexo a la presente disposición, en tanto que la correspondiente a las restantes lenguas cooficiales será la que, para cada caso, determine la Comunidad Autónoma competente.

Segundo.-Uno. Lo dispuesto en la presente Orden será de aplicación a todos los títulos, certificados o diplomas oficiales referidos en el apartado anterior, correspondientes a estudios finalizados con posterioridad a su entrada en vigor.

Dos. Quienes estén en posesión de títulos certificados o diplomas oficiales expedidos por el Ministro de Educación y Ciencia o por los Rectores de las Universidades con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Orden y deseen adecuar su expresión a lo dispuesto en el apartado primero de la misma, deberán solicitar su reexpedición en los centros docentes en los que hubieran terminado sus estudios, abonando exclusivamente el precio por reimpresión fijado al efecto para los duplicados.

Tercero.-La Secretaría General Técnica del departamento adecuará las denominaciones de los títulos correspondientes a planes de estudio extinguidos o en proceso de extinción, cuya denominación no coincida con ninguna de las que figuran en el anexo a la presente Orden y cuya expedición esté atribuida en virtud de su legislación específica al Ministro de Educación y Ciencia.

Cuarto.-Se autoriza a la Secretaría General Técnica del departamento para dictar, en el ámbito de sus competencias, las disposiciones necesarias para la aplicación de lo establecido en la presente Orden.

Quinto.-La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 22 de marzo de 1995.

SUAREZ PERTIERRA

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

RELACIÓN DE TÍTULOS CUYA EXPEDICIÓN DEBERÁ ATENDER A LA CONDICIÓN MASCULINA O FEMENINA DE QUIENES LOS OBTENGAN

Denominación actual / Denominación en femenino

1. Títulos previstos en la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo:
Graduado en Educación Secundaria. / Graduada en Educación Secundaria.
Técnico. / Técnica.
Técnico Superior. / Técnica Superior.
Bachiller. / Bachiller.
2. Títulos universitarios:
Diplomado. / Diplomada.
Ingeniero Técnico. / Ingeniera Técnica.
Arquitecto Técnico. / Arquitecta Técnica.
Graduado Social Diplomado. / Graduada Social Diplomada.
Maestro. / Maestra.
Licenciado. / Licenciada.
Ingeniero. / Ingeniera.
Arquitecto. / Arquitecta.
Doctor. / Doctora.
Doctor Ingeniero. / Doctora Ingeniera.
3. Títulos posgrado:
Profesor Especializado. / Profesora Especializada.
Médico Especialista. / Médica Especialista.
Farmacéutico Especialista. / Farmacéutica Especialista.
Enfermero Especialista. / Enfermera Especialista.
4. Títulos deportivos:
Técnico Deportivo Elemental. / Técnica Deportiva Elemental.
Técnico Deportivo de Base. / Técnica Deportiva de Base.
Técnico Deportivo Superior. / Técnica Deportiva Superior.

CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CCOO

C/ Fernández de la Hoz, 12
28010 MADRID
91-7028095
www.ccoo.es

COMISIONES OBRERAS DE ANDALUCÍA

C/ Trajano, 1-6^a
41002 SEVILLA
954 50 70 25
www.andalucia.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE CCOO DE ARAGÓN

Paseo de la Constitución, 12
50008 ZARAGOZA
976 23 91 85
www.aragon.ccoo.es

COMISIONES OBRERAS DE ASTURIAS

Santa Teresa, 15 bajo
33005 OVIEDO
985 25 71 99
www.ccooasturias.es

COMISIONES OBRERAS DE CANTABRÍA

Santa Clara, 9
39001 SANTANDER
942 22 77 04
www.cantabria.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE CASTILLA-LEÓN

Plaza Madrid, 4-7^a
47001 VALLADOLID
983 39 33 55
www.castillayleon.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE CASTILLA-MANCHA

Plaza Horno de la Magdalena, 1-1^o
45001 TOLEDO
925 25 51 00
www.castillalamancha.ccoo.es

CONC

Via Laietana, 16
08003 BARCELONA
93 481 27 00
www.ccoo.cat; www.ccoo.cat/dona

CONFEDERACIÓN SINDICAL CCOO DE EUSKADI

Uribitarte, 4
48001 BILBAO
944 24 34 24
www.ccoo-euskadi.net

UNIÓN REGIONAL DE EXTREMADURA

Avda. Juan Carlos I, 41
06800 MÉRIDA
924 31 99 61
www.extremadura.ccoo.es

SINDICATO NACIONAL GALICIA

Miguel Ferro Caaveiro, 8
15707 SANTIAGO DE COMPOSTELA
981 57 44 00
www.galicia.ccoo.es

CONFEDERACIÓN SINDICAL CCOO DE LES ILLES

Francisco de Borja i Moll, 3
07003 PALMA MALLORCA
971 72 60 60
www.ib.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE CANARIAS

Primero de Mayo, 17-1^a
35002 LAS PALMAS
928 44 75 04
www.canarias.ccoo.es

USMR

C/Lope de Vega, 38
28014 MADRID
91 536 51 98
www.ccoomadrid.es

UNIÓN REGIONAL DE MURCIA

Corbalán, 4
30002 MURCIA
968 95 50 30
www.murcia.ccoo.es

UNIÓN SINDICAL DE NAVARRA

Avda. Zaragoza, 12
31003 PAMPLONA
948 24 42 00
www.ccoonavarra.org

CONFEDERACIÓN SINDICAL CCOO**PAÍS VALENCIA**

Plaza de Nápoles y Sicilia, 5-3^a
46003 VALENCIA
96 388 21 00
www.pv.ccoo.es

UNIÓN REGIONAL DE RIOJA

Milicias, 1
26003 LOGROÑO
941 23 81 44
www.rioja.ccoo.es

UNIÓN PROVINCIAL DE CEUTA

Alcalde Fructuoso Miaja, 1-2^a planta
51001 CEUTA
956 51 62 43
www.ceuta.ccoo.es

UNIÓN PROVINCIAL DE MELILLA

Plaza 1º de Mayo, s/n 3º planta
29803 MELILLA
952 67 65 35
www.melilla.ccoo.es

FITEQA

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 540 92 40
www.fiteqa.ccoo.es

FEDERACIÓN DE ACTIVIDADES DIVERSAS

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 5409230
www.ccooactividadesdiversas.org

FEDERACIÓN DE INDUSTRIA

C/ Fernandez de la Hoz, 12
28010 MADRID
91 319 19 44
www.industria.ccoo.es

FEDERACIÓN ENSEÑANZA

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 540 92 03
www.fe.ccoo.es

FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 540 92 66 /93 481 27 91
www.ccooagroalimentaria.org

FEDERACIÓN DE PENSIONISTAS

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 540 92 02
www.pensionistas.ccoo.es

FECOHT

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 540 92 21
www.fecoht.ccoo.es

COMFIA

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 540 92 82
www.comfia.net

FEDERACIÓN DE SANIDAD

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 5409285
www.sanidad.ccoo.es

**FEDERACIÓN DE SERVICIOS
A LA CIUDADANÍA**

[Fusión FCT y FSAP]
Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 5409295
www.fsc.ccoo.es

FECOMA

Pza.Cristino Martos, 4
28015 MADRID
91 5409216
www.fecoma.es

