

**Guía para un uso  
da linguaxe non sexista  
nas relacións laborais  
e no ámbito sindical**



**sindicato nacional  
de comisións obreiras  
de galicia**

CCOO (Gabinete de Igualdade)

# GUÍA para un uso da LINGUAXE NON SEXISTA

## nas RELACIÓNS LABORAIS e no ÁMBITO SINDICAL

Páx. 5	<b>Presentación</b>	
Páxs. 7 a 20	<b>Linguaxe e igualdade de xénero: aclarando algunhas cuestións</b>	
	1.1. O sexo non é o xénero .....	8
	1.2. Androcentrismo: invisibilidade e exclusión das mulleres .....	10
	1.3. Sexismo lingüístico .....	13
	1.4. O que se adoita dicir para desactivar o uso da linguaxe non sexista. Razóns e resposta para utilizar unha linguaxe non sexista e non discriminatoria .....	15
Páxs. 21 a 43	<b>Nomear en feminino e en masculino no ámbito laboral</b>	
	2.1. A importancia de utilizar unha linguaxe igualitaria na negociación colectiva .....	22
	2.2. Alternativas para un uso igualitario da linguaxe na negociación colectiva .....	30
	2.3. Oficios, profesións e categorías profesionais en feminino e masculino .....	39
Páxs. 45 a 54	<b>Razóns e orientacións para nomear en feminino e en masculino no ámbito sindical</b>	
	3.1. Na internet, na intranet e en boletíns dixitais .....	47
	3.2. Recomendacións para unha linguaxe, imaxes e contidos con perspectiva de xénero .....	64
Páxs. 55 a 57	<b>Decálogo para o emprego dunha linguaxe non sexista na negociación colectiva</b>	
Páxs. 59 a 64	<b>Glosario de termos e resumo de alternativas para un uso non sexista da linguaxe</b>	
Páxs. 65 a 66	<b>Bibliografía</b>	

CCOO (Gabinete de Igualdade)

© Sindicato Nacional de CCOO  
de Galicia



Coa colaboración  
da Xunta de Galicia



**XUNTA  
DE GALICIA**

## PRESENTACIÓN

CCOO configurouse como un espazo sindical de mulleres e homes. Por iso a nosa organización non pode nin quere desatender a preocupación por levar a igualdade de oportunidades e trato á linguaxe que se usa no medio sindical, nas relacións laborais e a súa aplicación na negociación colectiva.

Desde hai tempo, facemos un esforzo continuado para utilizar unha linguaxe que non discrimine e para difundila e estender a súa práctica a toda a organización, esforzo no que se inscribe esta GUÍA.

A linguaxe é un sistema aberto e cambiante; conforme os avances sociais se van interiorizando mediante o proceso de socialización, imos modificando e desterrando hábitos de expresión aprendidos a prol de prácticas de uso máis xustas e democráticas. Construimos así unha lingua máis acorde coas novas realidades.

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

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

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

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

Carmen Adela SABIO SANZ

Secretaría da Muller  
Sindicato Nacional  
de CCOO de Galicia

SCOO (Gabinete de Igualdade)

**LINGUAXE  
E IGUALDADE DE XÉNERO:  
aclarando algunhas cuestións**

## 1.1. O 'sexo' non é o 'xénero'

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 1.2. Androcentrismo: invisibilidade e exclusión das mulleres

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

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

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

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

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

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

Vexamos algúns exemplos tomados de convenios colectivos:

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

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

*Os traballadores afectados por este convenio...*

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

E algúns outros, tomados de documentos sindicais:

*Guía dos dereitos do traballador.*

*Acceso para delegados e afiliados.*

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

*Os traballadores non van cargar cos efectos da crise.*

*Desaloxados os delegados sindicais de Correos que estaban encerrados.*

## O ANDROCENTRISMO NA LINGUAXE: EFECTOS

PRESENTA O HOME E O MASCULINO COMO O SER HUMANO EN XERAL, (oculta as mulleres e o feminino)

Establece unha **perspectiva** que **EXCLÚE** AS MULLERES E O FEMININO

DISTINGUE O HOME E O MASCULINO COMO O SER HUMANO UNIVERSAL (presuponlles ás mulleres a consideración do particular)

Establece unha **xerarquía** que sitúa en **INFERIORIDADE** AS MULLERES E O FEMININO

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

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

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

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

### 1.3. Sexismo lingüístico

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

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

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

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

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## O argumento da «economía da linguaxe»

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

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

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

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

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

En CCOO, nos últimos anos produciuse un notable incremento da afiliación de mulleres, o que se traduciu tamén nun avance grande da súa presenza en cargos e responsabilidades sindicais.

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

---

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

---

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

*«Os empregados e empregadas madrileños e madrileñas están descontentos e descontentas por ser instados e instadas, e mesmo obrigados e obrigadas, a declararse católicos e católicas, ou fieis a outros credos, ou ben agnósticos e agnósticas ou incluso ateos e ateas».*<sup>1</sup>

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

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

E din que a linguaxe non sexista é antieconómica!

---

<sup>1</sup> Javier Marías, «Narices con poco olfato», EPS, 17.12.2006. A tradución ao galego é nosa.

### O argumento de «dar tempo ao tempo»

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

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

---

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

---

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

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

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

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

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

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

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

## O argumento de que a linguaxe non sexista dificulta a comprensión

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

«Disposición adicional sétima.

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

---

(XII Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia e educación infantil. BOE 12.07.2019).

(VI Convenio estatal para os centros de ensino de perruquería e estética, de ensino musical e de artes aplicadas e oficios artísticos. BOE 04.10.2013).

---

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

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

**NOMEAR EN FEMININO  
E EN MASCULINO  
NO ÁMBITO LABORAL**

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

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

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

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

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

- *Encomendar á comisión paritaria ou á comisión de igualdade, se está constituída, a función de revisar e propoñer, durante a vixencia do convenio, redaccións alternativas.*
- *A denominación do convenio ou acordo colectivo debe facer referencia á actividade funcional ou á denominación da empresa, evitando incluír referencias ao colectivo incluído que estean expresadas en termos masculinos.*
- *A definición do ámbito persoal debe mencionar as traballadoras e traballadores incluídos no seu ámbito.*
- *A definición das categorías, a descrición de funcións e tarefas, e as relacións que poida incluír o convenio referidas a salarios, complementos, roupa de traballo, etc., deberían reflectir denominacións neutras (ex.: función que realizan, ou persoal de...).*<sup>2</sup>

<sup>2</sup> «Criterios para la Negociación Colectiva y la acción sindical. Documento aprobado por el Consejo Confederal de la CS de Comisiones Obreras, 15 y 16 de diciembre de 2009», en *Cuadernos de Información sindical*, n.º 10, 2009, p. 33. A tradución para o galego é nosa.

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

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

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

## Exemplos de MALAS prácticas

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

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

### Exemplo:

#### «Cláusula de xénero neutro

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

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

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

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

#### «Disposición adicional primeira

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

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

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

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

**Exemplos:**

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

(IV Convenio marco estatal de servizos de atención ás persoas dependentes e desenvolvemento da autonomía persoal)

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

(V Convenio colectivo de Supermercados SABECO, S. A. e "Sabeco Euskadi, S. L.")

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

**Exemplos:**

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

(Convenio colectivo do persoal laboral do Consello de Administración do Patrimonio Nacional)

**Persoal superior e técnico: técnico superior, técnico medio, diplomado, técnico non titulado.**

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

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

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

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

**Exemplo:**

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

Oficial de primeira: é o empregado...

Oficial de segunda: é o empregado...

Auxiliar administrativo: é o empregado...

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

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

**En 2008**

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

**Na actualidade**

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

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

**Exemplo:**

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

(Convenio colectivo laboral para as empresas do sector de fariñas panificables e sémolas)

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

**Exemplos:**

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

(Convenio colectivo de traballo de ámbito estatal para as industrias do curtido, correas e coiros industriais e curtume de peles para peletería)

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

(Convenio citado no anterior exemplo)

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

### Exemplos de BOAS prácticas

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

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

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

Así, a **boa** práctica de redactar todo o convenio nunha linguaxe igualitaria pódese observar nalgún convenio recente en as partes implicadas se nomean alternando as fórmulas *persoas traballadoras, persoal, cadro de persoal, traballador ou traballadora, o ou a representante, delegados e delegadas, fillo ou filla, persoa interesada*, etc., reservando a redacción só en feminino para os casos en que as medidas se dirixan exclusivamente ás mulleres (risco por embarazo ou lactación) e o masculino só para os casos en que as medidas se dirixan aos homes (permiso de paternidade); a clasificación das categorías profesionais establécese con denominacións xenéricas ou outros recursos lingüísticos, de maneira que inclúan por igual mulleres e homes.

**Exemplo:**

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

Este convenio e as súas revisións manteñen a boa práctica de alternar diversas fórmulas para asegurar que se nomea por igual as traballadoras e os traballadores.

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

**Exemplo:**

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

Acordo Marco do Grupo Repsol YPF. BOE 4-1-2018 (o parágrafo mantén a mesma redacción desde o 2006).

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

**Exemplo:**

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

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

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

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

<p><b>USOS NON RECOMENDADOS</b> na redacción dos convenios colectivos</p> <p>↓</p>	<p><b>ALTERNATIVAS RECOMENDADAS</b> para unha linguaxe igualitaria</p> <p>↑</p>
<p><b>1</b></p> <p>↓ Este convenio afectará a todos os traballadores contratados na empresa</p>	<p>↑ Este convenio afectará a todo o persoal que, en réxime de contrato de traballo, preste os seus servizos na empresa...</p> <p>↑ Este convenio afectará a todo o cadro de persoal contratado na empresa...</p> <p>↑ Este convenio afectará ás traballadoras e traballadores con contrato na empresa...</p>
<p><b>2</b></p> <p>↓ Na primeira xuntanza procederase a nomear un presidente e un secretario</p>	<p>↑ Na primeira xuntanza procederase a nomear a responsables para a Presidencia e a Secretaría...</p> <p>↑ Na primeira sesión procederase a elixir os cargos de Presidencia e Secretaría...</p> <p>↑ Na primeira sesión procederase a elixir a Presidencia e a Secretaría...</p>
<p><b>3</b></p> <p>↓ Os traballadores afectados por este convenio...</p>	<p>↑ O cadro de persoal afectado no ámbito de aplicación deste convenio...</p> <p>↑ O persoal comprendido no ámbito de aplicación deste convenio...</p> <p>↑ As traballadoras e traballadores afectados por este convenio...</p>

Nomear en feminino e en masculino no ámbito laboral

USOS NON RECOMENDADOS na redacción dos convenios colectivos		ALTERNATIVAS RECOMENDADAS para unha linguaxe igualitaria	
<b>4</b>	↓ Os traballadores das empresas afectadas por este convenio...	<b>↑</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ O persoal que preste os seus servizos nas empresas afectadas por este convenio...</li> <li>↑ O cadro de persoal das empresas afectadas por este convenio...</li> <li>↑ As traballadoras e traballadores das empresas afectadas por este convenio...</li> </ul>
<b>5</b>	↓ Todos os traballadores gozarán de...	<b>↑</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Todo o persoal gozará de...</li> <li>↑ Todo o cadro de persoal gozará de...</li> <li>↑ Gozarse de...</li> </ul>
<b>6</b>	↓ O traballador interino é o contratado para substituír o traballador con dereito a reserva de posto de traballo...	<b>↑</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ O persoal interino é o que se contrata para substituír o persoal con dereito a reserva do posto de traballo...</li> <li>↑ Ten carácter de interinidade a persoa contratada para substituír o traballador ou traballadora con dereito a reserva do posto de traballo...</li> <li>↑ É interino o persoal contratado para substituír a quen exerce o dereito a reserva do posto de traballo...</li> </ul>

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

**ALTERNATIVAS RECOMENDADAS**  
para unha linguaxe igualitaria

	↓	↑	
<b>7</b>	↓ O traballador poderá ausentarse do traballo...		<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ O persoal poderá ausentarse do traballo...</li> <li>↑ As ausencias do traballo poderán ser debidas a... e cunha duración...</li> <li>↑ Ausencias do traballo autorizadas...</li> <li>↑ O traballador ou a traballadora poderá ausentarse do traballo...</li> </ul>
<b>8</b>	↓ Ao finalizar o contrato, o traballador terá dereito a percibir...		<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Ao finalizar o contrato, terase dereito a percibir...</li> <li>↑ Ao finalizar o contrato, o persoal terá dereito a percibir...</li> <li>↑ Ao finalizar o contrato, cada traballador/a terá dereito a percibir...</li> <li>↑ Ao finalizar o contrato, o traballador ou traballadora terá dereito a percibir...</li> </ul>
<b>9</b>	↓ Se o cesamento se debes á vontade do traballador...		<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ Se o cesamento se debe a vontade propia...</li> <li>↑ Se o cesamento se debe á vontade persoal...</li> <li>↑ Cando unha persoa cesa por vontade propia na empresa...</li> <li>↑ Se o cesamento se debe á vontade do traballador ou traballadora...</li> </ul>

Nomear en feminino e en masculino no ámbito laboral

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



**10**

↓ Os delegados de prevención son os representantes dos traballadores con funcións específicas...

**11**

↓ Os delegados de prevención serán designados por e entre os representantes dos traballadores...

**ALTERNATIVAS RECOMENDADAS**  
para unha linguaxe igualitaria



↑ Delegados e delegadas de prevención son a representación do persoal con funcións específicas...

↑ A representación sindical de prevención será designada por e entre a representación do cadro de persoal...

↑ Serán delegadas e delegados de prevención quen sexan designados por e entre a representación do persoal...

↑ A representación dos traballadores e as traballadoras designará entre os seus integrantes delegados/as de prevención...

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



**12**

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

**13**

↓ **Co obxecto de fomentar a contratación estable de traballadores desempregados e de empregados suxeitos a contratos temporais...**

**ALTERNATIVAS RECOMENDADAS  
para unha linguaxe igualitaria**



↑ **Nos casos de persoal de dirección, de tarefas técnicas, de xefaturas intermedias e doutras tarefas cuxa acción pon en marcha ou pecha outros traballos...**

↑ **Nos casos de tarefas de dirección, técnicas, xefaturas intermedias e outras cuxa acción pon en marcha ou pecha outros traballos...**

↑ **Nos casos de dirección, traballos técnicos, xefaturas intermedias e outro persoal cuxa acción pon en marcha ou pecha outras tarefas...**

↑ **Co obxecto de fomentar a contratación estable de persoal desempregado ou emprego suxeito a contratos temporais...**

↑ **Co obxecto de fomentar a contratación estable de traballadoras e traballadores en situación de desemprego ou con contratos temporais...**

Nomear en feminino e en masculino no ámbito laboral

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



14

↓ O traballador que exerza de director, subdirector ou xefe de estudos incrementará a súa xornada...

15

↓ Os fillos dos traballadores afectados por este convenio teñen dereito a...

16

↓ Ningún traballador poderá ser discriminado por...

**ALTERNATIVAS RECOMENDADAS**  
para unha linguaxe igualitaria



↑ O persoal que exerza funcións de dirección, subdirección ou xefatura de estudos incrementará a súa xornada...

↑ Quen desempeñe os postos de dirección, subdirección ou xefatura de estudos incrementará a súa xornada...

↑ As persoas que desempeñen os postos de dirección subdirección ou xefatura de estudos incrementarán a súa xornada...

↑ Os fillos ou fillas do persoal afectado por este convenio teñen dereito a...

↑ A descendencia dos traballadores e as traballadoras afectados por este convenio...

↑ Os e as descendentes do persoal afectado por este convenio teñen dereito a...

↑ Ninguén poderá ser discriminado/a por...

↑ Non se poderá discriminar o persoal por...

↑ Non poderá sufrir discriminación ningún traballador ou traballadora por...

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



**ALTERNATIVAS RECOMENDADAS  
para unha linguaxe igualitaria**



17	<p>↓ En ningún caso se lle poderá esixir ao traballador...</p>	<p>↑ En ningún caso se lle poderá esixir ao persoal... ↑ En ningún caso se lle poderá esixir ao cadro de persoal... ↑ En ningún caso poderase esixir ao traballador ou traballadora...</p>
18	<p>↓ As reunións dos traballadores deberán ser comunicadas ao Director ou Representante da empresa...</p>	<p>↑ As reunións do persoal deberán ser comunicadas á Dirección ou Representación da empresa... ↑ As reunións do cadro de persoal deberán ser comunicadas a quen dirixa ou represente a empresa... ↑ As reunións das traballadoras e os traballadores deberán ser comunicadas á Dirección ou representantes da empresa...</p>
19	<p>↓ O empresario deberá informar os representantes dos traballadores...</p>	<p>↑ A empresa deberá informar a representación do persoal... ↑ A empresa deberá informar á representación do cadro de persoal... ↑ O empresariado deberá informar os/as representantes dos traballadores e as traballadoras...</p>

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



**ALTERNATIVAS RECOMENDADAS  
para unha linguaxe igualitaria**



20	<p>↓ Os representantes dos traballadores terán acceso a...</p>	<p>↑ A representación do cadro de persoal terá acceso a...</p> <p>↑ Quen represente o persoal terá acceso a...</p> <p>↑ Os/as representantes das traballadoras e os traballadores terán acceso a...</p>
21	<p>↓ Un representante dos traballadores participará...</p>	<p>↑ Un/unha representante do cadro de persoal participará...</p> <p>↑ Un/unha representante das traballadoras e os traballadores participará...</p> <p>↑ Unha persoa da representación do persoal participará...</p>
22	<p>↓ Tense en conta o grao de autonomía de acción do traballador de...</p>	<p>↑ Tense en conta o grao de autonomía do traballador ou traballadora de...</p> <p>↑ Tense en conta o grao de autonomía do persoal de...</p> <p>↑ Tense en conta o grao de autonomía de cada traballador/a de...</p>

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



**23**

↓ Permiso para acudir á  
consulta do médico da  
seguridade social...

**24**

↓ Permiso por lactación  
dun fillo menor de nove  
meses...

**25**

↓ Os traballadores terán  
dereito a un período de  
excedencia por  
coidado de fillos...

**ALTERNATIVAS RECOMENDADAS**  
para unha linguaxe igualitaria



↑ Permiso para acudir á consulta  
médica da seguridade social...

↑ Permiso para acudir ao  
consultorio médico da  
seguridade social...

↑ Permiso por lactación de filla  
ou fillo menor de nove meses...

↑ Permiso de lactación de  
descendente menor de nove  
meses...

↑ Permiso por lactación de fillo/a  
menor de nove meses...

↑ O persoal terá dereito a un  
período de excedencia por  
coidado de fillos/as...

↑ Terase dereito a un período de  
excedencia por coidado de  
fillas ou fillos...

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

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

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

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

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

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

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

CCOO (Gabinete de Igualdade)

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

En CCOO definímonos estatutariamente como sindicato de homes e mulleres. Nos nosos programas de acción, aprobados nos congresos confederais, acordamos diferentes estratexias e iniciativas para lograr a igualdade laboral entre mulleres e homes e acabar con calquera indicio de discriminación de trato. E esta postura non exclúe o ámbito da linguaxe.

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

### 3.1. En internet, en intranet e en boletíns oficiais

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

Recoñecemos a importancia destes novos avances tecnolóxicos, que non debemos desatender se queremos avanzar no traballo e na comunicación sindical. Neste sentido, non debe esquecerse tampouco a existencia de brechas dixitais importantes (entre elas, de forma substancial, a de xénero), nin a oportunidade que se ofrece para construír estas novas formas comunicativas con linguaxes e imaxes que fomenten o equilibrio na representación dos sexos e faciliten a accesibilidade a contidos e informacións sobre igualdade de xénero no noso ámbito de traballo sindical.

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

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

Interésanos, especialmente, identificar con claridade as nosas  
**RECOMENDACIÓNS:**

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

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

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

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

#### Canto á linguaxe utilizada en...

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

### EVITAR

O uso do masculino falsamente xenérico

A masculinización de referentes

O masculino como norma lingüística

Un título non sexista acompañado dun texto sexista, e ao revés

### ALTERNATIVAS

Fórmulas que nomeen en feminino e en masculino (desdobramentos)

Fórmulas impersoais (*Se ...*)

Nomes colectivos, abstractos, etc. (*a comisión, a secretaría, o equipo...*)

Formular noutras formas verbais impersoais (a 2.º persoa, infinitivos, etc.)

### Exemplos que cómpre EVITAR

*Benvido*

*Defensor do afiliado*

*Acceso usuarios, Clave de usuario*

*Zona afiliados*

*Acceso delegados*

### ALTERNATIVAS para utilizar

*CCOO dáche a benvida  
Benvida!  
Benvidas, benvidos*

*Defensa da afiliación  
Defensoría de afiliadas e afiliados*

*Acceso usuarios e usuarias  
Acceso persoas usuarias  
Accede  
Clave persoal  
Clave para acceder*

*Zona afiliación  
Zona afiliadas e afiliados  
Entrada afiliación*

*Acceso delegadas e delegados  
Acceso delegad@s<sup>3</sup>*

<sup>3</sup> Nota sobre a arroba: se ben é un recurso posible e efectivo cando se quere non marcar o xénero, de uso cada vez máis empregado en ámbitos informais que queren incluír a referencia en masculino e en feminino, terase en conta como posible limitación que se trata dun recurso gráfico que non é recoñecido neste uso non sexista polos dispositivos lectores que empregan as persoas con discapacidade visual.

### Exemplos que cómpre EVITAR

*Guía dos dereitos dos traballadores na empresa*

*A todos os internautas interesados*

*O papel dos titores*

*Mobilizacións dos parados*

*Os empresarios deben crear emprego*

*O emprego dos traballadores discapacitados*

*Lista de admitidos e excluídos*

*O grupo Z e os representantes dos sindicatos*

*O secretario de X de CCOO, AA, defendeu o “dereito de reingreso” do traballador na empresa despois de que un xuíz declare improcedente o despedimento. AA rexeitou ademais a situación que se produce dende que se puxo en marcha o «despedimento exprés», que permite ao empresario extinguir a relación laboral co traballador sen recoñecer causa algunha a cambio do pago dunha indemnización, aforrándose procesos de mediación e os salarios de tramitación*

### ALTERNATIVAS para utilizar

*Guía dos dereitos das persoas traballadoras na empresa*  
*Guía de dereitos das traballadoras e os traballadores na empresa*  
*Guía de dereitos laborais*

*De interese para internautas*

*O papel de tutela*  
*O papel da titoría*

*Mobilizacións das persoas en paro*

*As empresas deben crear emprego*

*O emprego das persoas con discapacidade*

*Lista de admisións e exclusións*  
*Lista de persoas admitidas e excluídas*

*O grupo Z e representantes dos sindicatos*

*O grupo Z e a representación dos sindicatos*

*A secretaria X de CCOO, AA, defendeu o “dereito de reingreso” da persoa traballadora na empresa despois de que a xustiza declare improcedente o despedimento. AA rexeitou ademais a situación que se produce dende que se puxo en marcha o «despedimento exprés», que permite á empresa extinguir a relación laboral coa persoa traballadora sen recoñecer causa ningunha a cambio do pagamento dunha indemnización, aforrándose procesos de mediación e os salarios de tramitación*

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

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

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

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

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

## ALGUNHAS CUESTIÓNS DE CARÁCTER XERAL

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

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

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

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

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

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

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

Nestes casos de palabras invariables (cunha única forma para o feminino e para o masculino), a diferenciación de sexo márcase por determinantes (artigos, pronomes, etc.) e pola concordancia: *o copista observador, a copista observadora*. Daquela, se optamos polos suxeitos dobres, para simplificar a redacción pode gardarse a concordancia co substantivo máis próximo:<sup>4</sup> *as e os copistas observadores*, buscar un adxectivo común e invariable: *as e os copistas vixilantes*, ou utilizar unha perífrase: *as e os*

<sup>4</sup> Esta opción recóllena algunhas gramáticas galegas (vid., p. e., R. Álvarez e X. Xove [2002]: *Gramática da lingua galega*, Vigo, Galaxia, p. 433.).

*copistas que observan con eficacia...*

Vanse consolidando terminacións que diferencian a forma en feminino, coa desinencia *-a*, en casos en que antes era inusual a presenza de **2** mulleres: *capataza, xenerala, oficiala*, a conviviren con outros casos en que se dan oscilacións entre as dúas formas ou se mantén a invariable.

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

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

**DECÁLOGO PARA  
O USO DUNHA LINGUAXE  
NON SEXISTA  
NA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

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

7	Incluír unha cláusula en que se indique que as ofertas de emprego se redactarán nunha linguaxe non sexista, para facer explícito que se dirixe indistintamente a persoas de ambos os sexos.
8	Potenciar que nos documentos administrativos e na comunicación interna da empresa e da representación legal das traballadoras e os traballadores se empregue tamén unha linguaxe non discriminatoria.
9	Evitar referencias estereotipadas, tanto explícitas como implícitas. Coidar, por exemplo, que as medidas de conciliación vaian dirixidas por igual e de forma explícita a traballadores e traballadoras.
10	<p>En resumo, coidar unha redacción do convenio colectivo en linguaxe igualitaria é unha acción máis de igualdade que non suplanta, non substitúe nin exclúe outras accións e estratexias de igualdade. É un «ademais» que cómpre ter en conta, inadiable</p> <p>Para acabar de vez coas discriminacións de oportunidades e trato ás mulleres que persisten no ámbito laboral, é necesario un conxunto de medidas axeitadas á realidade laboral de cada empresa ou centro de traballo. Entre estas e con carácter xeral, inclúese a utilización dunha linguaxe non sexista.</p>

SCOO (Gabinete de Igualdade)

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

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

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

*Artigo 11. Accións positivas*

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

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

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

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

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

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

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

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

*Artigo 15. Transversalidade do principio de igualdade de trato*

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

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

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

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

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

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

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

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

## BIBLIOGRAFÍA

- ALARIO, Carmen, Mercedes BENGOCHEA, Eulàlia LLEDÓ, e Ana VARGAS (1995): **NOMBRA. La representación del femenino y el masculino en el lenguaje**, Ministerio de Trabajo e Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, Madrid.
- Fundación CTIC-Sociedad de la Información (2008): **Estudio sobre Lenguaje y Contenido sexista en la Web**. Proyecto Web con Género (T-incluye.org).  
[http://tincluye.org/recursos/documentos/documentos/Estudio\\_paginas\\_web\\_T-incluye\\_ok.pdf](http://tincluye.org/recursos/documentos/documentos/Estudio_paginas_web_T-incluye_ok.pdf)
- GARCÍA MESEGUER, Álvaro (1994): **¿Es sexista la lengua española? Una investigación sobre el género gramatical**, Papeles de Comunicación, Paidós, Barcelona.
- GARCÍA MESEGUER, Álvaro (1988): **Lenguaje y discriminación sexual**, Montesinos, Barcelona, (1.ª edición 1977).
- GUERRERO SALAZAR, Susana (2007): «Lenguaje igualitario: políticas e impacto de género», en **Actas 1º Congreso Internacional Estudios de Género y Políticas de Igualdad (11-12 maio 2006), vol. II**, Comunicaciones, Instituto Andaluz de la Mujer, Junta de Andalucía, Granada, pp. 233-244.
- LOMAS, Carlos (comp.) (1999): **¿Iguales o diferentes? Género, diferencia sexual, lenguaje y educación**, Paidós Educador, Barcelona.
- LOZANO DOMINGO, Irene (1995): **Lenguaje femenino, lenguaje masculino. ¿Condiciona nuestro sexo la forma de hablar?**, Minerva, Madrid.
- LLEDÓ, Eulalia (1993): **El sexismo y el androcentrismo en la lengua: análisis y propuestas de cambio**, col. Cuadernos para la Coeducación n.º 3, I.C.E., Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona.
- TANNEN, Deborah (1996): **Género y discurso**, traducción de Marco Aurelio Galmarini, Paidós Comunicación, Barcelona.
- VV. AA. (1998): **Lo femenino y lo masculino en el Diccionario de la Lengua de la Real Academia Española**, Instituto de la Mujer, Madrid.

## Organismos de Igualdade

- Instituto de la Mujer, 1989: «Propuestas para evitar el sexismo en el lenguaje».
- Instituto de la Mujer, 1991: «Uso no sexista del lenguaje administrativo. Presentación del manual».
- Instituto de la Mujer, 1995: «NOMBRA en femenino y en masculino».
- Instituto de la Mujer, 2003: «En femenino y en masculino, en dos palabras».
- Instituto de la Mujer, 2003: «Nombra en femenino y en masculino. La representación del femenino y el femenino en el lenguaje».
- Instituto de la Mujer, 2007: «Las profesiones, de la A a la Z».
- Instituto de la Mujer, 2007: «Hablamos de salud. En femenino y en masculino».
- Instituto de la Mujer, 2008: «Hablamos de leyes. En femenino y en masculino»

## Administracións públicas

- Ministerio de Administraciones Públicas, 1990: «Uso no sexista del lenguaje administrativo».
- Generalitat de Catalunya, 1992: «Indicacions per evitar la discriminació per raó de sexe en el llenguatge administratiu».
- Gobierno de Navarra, 1994: «La comunicación como un elemento de progreso. Por un lenguaje no sexista».
- Xunta de Galicia, 2002: «Recomendacións para unha linguaxe non discriminatoria na Administración Pública».
- Ayuntamiento de Pamplona, 1999: «Propuestas para un uso no sexista del lenguaje».
- Ayuntamiento Puerto de la Cruz, 2001: «Guía de recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje administrativo».
- Ayuntamiento de Teide, 2002: «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».
- Dputación 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».
- Dputación de Huelva, 2007: «Guía para uso igualitario del lenguaje administrativo».
- Ayuntamiento de Castelló, 2007: «Guía de criterios de lenguaje no sexista».
- Consejo General del Poder judicial (2009): «Normas mínimas para evitar la discriminación de la mujer en el lenguaje administrativo del CGPJ»

## Organismos internacionais

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

CCOO (Gabinete de Igualdade)



**gabinete de igualdade**