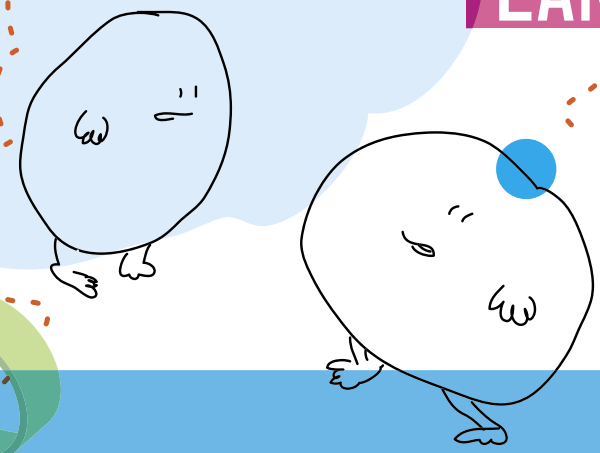
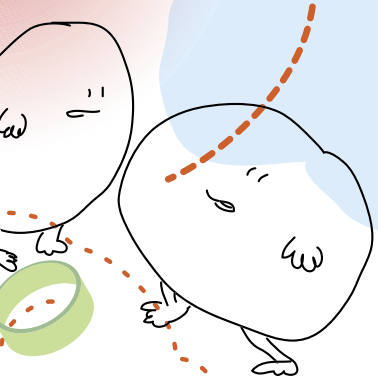
GUÍA PRÁCTICA PARA UN USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE EN LANTEGI BATUAK

¡Cuéntalo de otra manera!



lantegiBatuak



GUÍA PRÁCTICA PARA UN USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE EN LANTEGI BATUAK

Edita:
Lantegi Batuak Fundazioa
Txorierri etorbidea, 12 48180 Loiu
info@lantegi.com
www.lantegi.com
www.ergohobe.net

Somos una organización no lucrativa que genera oportunidades laborales adaptadas a las personas con discapacidad, preferentemente intelectual y de Bizkaia, con el fin de lograr su máximo desarrollo y calidad de vida.

Creamos y gestionamos iniciativas sostenibles y competitivas, promovemos la empleabilidad de las personas con discapacidad, a las que posibilitamos diferentes itinerarios de inserción sociolaboral, abarcando desde la orientación y la formación, a los programas ocupacionales y especiales de empleo, hasta la intermediación para favorecer la consecución de empleo normalizado.

Los contenidos de esta publicación, en la presente edición, se publican bajo la licencia: Reconocimiento-No comercial-Sin obras derivadas 3.0 España de Creative Commons. Más información: http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/deed.es

1. Presentación

2. Introducción

3. Aclarando ideas...

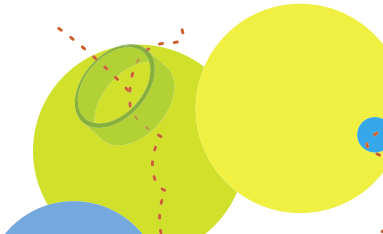
4. Conceptos teóricos
4.1 Androcentrismo
4.2 Sexismo

5. Resumen de recursos para un uso no sexista del lenguaje
5.1 En Lantegi Batuak

6. Euskeraz ere...

7. Comunicar con imágenes

8. Bibliografía



1. PRESENTACIÓN

Desde 2008, en Lantegi Batuak nos hemos propuesto desarrollar e implantar un Plan de Igualdad, como herramienta que materialice y ponga en marcha las acciones necesarias para trabajar y conseguir la igualdad real en nuestra organización. Sensibilización, actividades formativas, introducción de la perspectiva de género en cada uno de nuestros procesos, etc, son algunos de los pilares de este plan de igualdad.

El uso del lenguaje es otro de estos pilares.

La comunicación, tanto interna como externa, es, en todas las organizaciones, una de las bases en la gestión de las relaciones.

En Lantegi Batuak somos más de 2.700 personas que diariamente se comunican entre sí y con el exterior, hablando, escribiéndose emails, faxes, circulares, comunicados y hasta pequeñas anotaciones en nuestros puestos de trabajo. Cada una de estas formas de comunicar tiene un valor. **El lenguaje y las imágenes que usa una organización reflejan su cultura corporativa**. Por ello, este lenguaje debe servir para visibilizar y reconocer el trabajo realizado por mujeres y hombres en nuestra organización, cambiándolo y evolucionándolo, si es necesario.

Los objetivos de esta guía son proponer pautas para detectar y corregir el uso sesgado del lenguaje en razón del sexismo y el androcentrismo, y favorecer la reflexión de quien lo lea para que adopte una posición favorable al cambio e intente mejorar su modo habitual de expresarse.

En este sentido, se recogen las **pautas y herramientas recomendadas para hacer un uso igualitario y no sexista del lenguaje** tanto en castellano como en euskera.

Por último, hemos querido recoger algunas recomendaciones en el uso de las imágenes. El lenguaje no son sólo palabras orales o escritas. Las imágenes son otra forma de comunicarnos y presentar la realidad y nuestras ideas. El uso que hagamos de las imágenes y lo que éstas muestren dirán mucho de nuestro discurso.

2. INTRODUCCIÓN

El lenguaje es un conjunto de signos que están a nuestra disposición para que podamos expresar lo que vemos, sentimos y pensamos.

Asimismo, el lenguaje es una de las herramientas claves para trabajar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Las palabras, la forma de expresarlas y la manera en que construimos nuestros mensajes dicen mucho de nuestras construcciones mentales y de nuestras predisposiciones y prejuicios. Porque cuando aprendemos una lengua, ésta no sólo nos permite comunicarnos, sino que adquirimos un conjunto de conocimientos, valores, prejuicios, estereotipos, actitudes e ideología. El lenguaje es el instrumento que nos permite definir las ideas y lo que nos rodea. Es el reflejo de la realidad. **Cambiando el uso de la lengua, cambiará nuestra concepción de la realidad**. Dependiendo de cómo nombramos la realidad, le damos sentidos y significados diferentes.

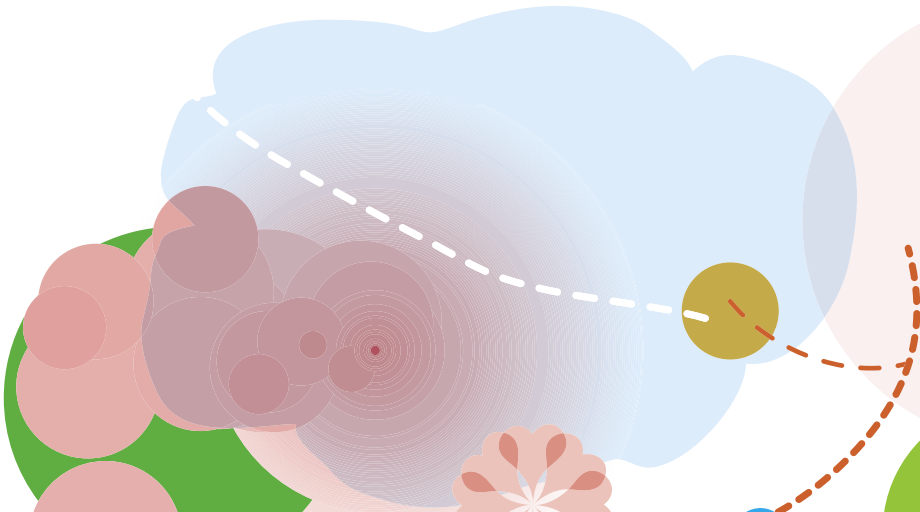
En Lantegi Batuak llevamos muchos años trabajando por la integración de las personas con discapacidad y somos conscientes de la importancia de prestar atención a cómo nombramos las cosas. Hemos visto cómo el lenguaje asignado a las personas con discapacidad ha reflejado puntualmente la percepción social que de ellas se tenía.

Hemos sido sensibles a la hora de evitar un vocabulario cargado de estereotipos negativos y **hemos tenido una actitud proactiva a la hora de asumir un lenguaje que ayude a mejorar la imagen de la discapacidad**. Porque las palabras solas no cambian el mundo, pero ayudan a construir nuevas realidades: podemos excluir o podemos incluir.

SER VALIENTES:
No tener miedo a que se note: ¿Por qué no demostrar que queremos avanzar?

Al igual que ha evolucionado la forma de entender y nombrar la discapacidad, también lo han hecho las relaciones entre hombres y mujeres. La visibilización de las mujeres y su papel en la sociedad está cambiando y el lenguaje se está adaptando a esta situación. Porque la lengua es un instrumento vivo y flexible a nuestro servicio. Refleja los cambios de la sociedad y, por ello, **puede ser modificada y evolucionar** para dar respuesta a estos cambios.

El lenguaje no sexista es **el lenguaje que nos nombra a todas y todos**, sin excluir a nadie. **No es capricho ni moda, es un instrumento para conseguir la igualdad**.



POR QUÉ QUEREMOS ESFORZARNOS EN UTILIZAR UN LENGUAJE INCLUSIVO EN NUESTRA ORGANIZACIÓN:

- Porque llevamos casi treinta años trabajando por la inclusión de personas con discapacidad y somos especialistas en luchar por la igualdad.

- Porque trabajamos para conseguir que las mujeres y los hombres tengan las mismas condiciones, eliminando cualquier discriminación y promoviendo un entorno favorable para el desarrollo sociolaboral de todas las personas.

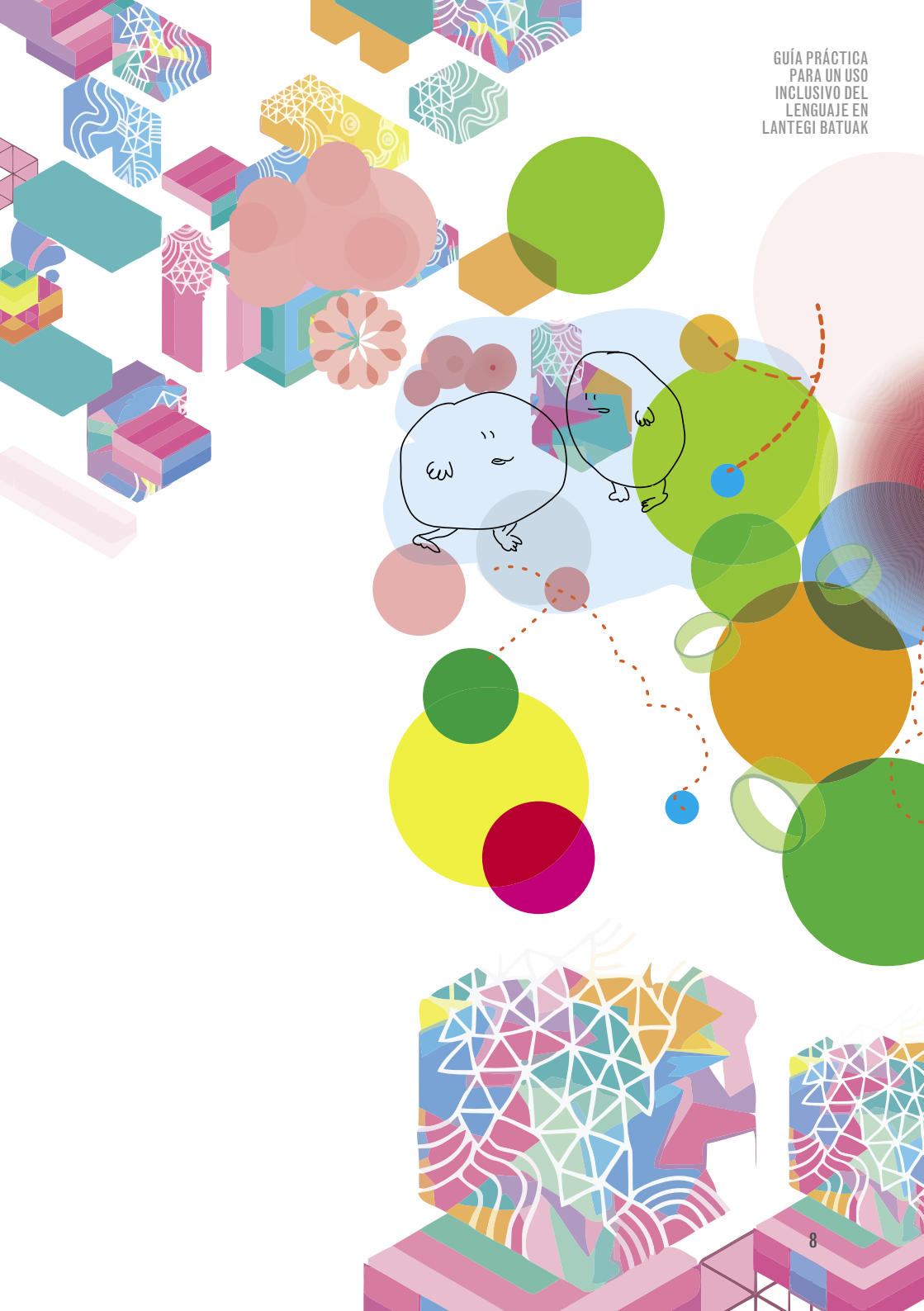
- Porque creemos que ser diferentes no debe implicar ser desiguales.

- Porque entendemos que la diversidad y el respeto a las diferencias de las personas fomentan entornos de trabajo en los que se potencia la innovación y la creatividad en los que cada persona puede aportar lo mejor de sí misma.

- Porque hemos demostrado que sabemos cambiar, evolucionar, aprender y construir una comunidad más igualitaria, inclusiva y justa para todas las personas.

- Porque avanzar, educar y sensibilizar en igualdad no es sólo una cuestión que afecta a las mujeres, a las instituciones públicas o a los centros educativos. Nos afecta a cada uno de los agentes sociales de nuestra comunidad y las personas que formamos parte de ella.

- Porque si hemos sido capaces de demostrar a la sociedad que una persona con discapacidad puede trabajar donde se lo proponga, ¿cómo no vamos a ser capaces de aprender a utilizar un lenguaje más justo, que visibiliza a las mujeres, un lenguaje que construye?



3.

ACLARANDO IDEAS...

Estos son algunos términos que se usan habitualmente en lo que respecta a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que pueden ayudarnos a comprender esta guía y sus objetivos. Las definiciones están recogidas de los diccionarios y guías de igualdad incluidas en la bibliografía:

SEXO/

Identifica las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, percibidas como universales e inmutables.

GÉNERO/

Es el conjunto de valores, sentimientos, actitudes, comportamientos, capacidades, roles... asignados culturalmente a una persona por el hecho de nacer de un sexo u otro, en función de lo que en cada sociedad y en cada momento histórico se considere que debe ser y hacer una mujer o un hombre. En definitiva, es una construcción cultural que limita el desarrollo integral de las personas.

El género y las relaciones de género son "construcciones sociales" que varían de unas sociedades a otras y de unos tiempos a otros.

Designa aquello que se atribuye a cada uno de los sexos en cada sociedad. Las características, funciones y comportamientos que se asignan a las mujeres y a los hombres no son consecuencia de las diferencias biológicas sino "del papel asignado en función del sexo" y que hemos interiorizado como "lo natural o normal".

Diferencia y separa lo biológico, atribuido al sexo, de lo cultural, determinado por el género.

SEXISMO/

Discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior a otro.

Teoría basada en la inferioridad del sexo femenino, que viene determinada por las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. La construcción de un orden simbólico en el que las mujeres son consideradas inferiores a los hombres implica una serie de comportamientos y actitudes estereotipados que conducen a la subordinación de un sexo con respecto a otro.

Es fundamentalmente una actitud que se caracteriza por el menosprecio y la desvalorización de lo que son y hacen las mujeres.

ANDROCENTRISMO/

Visión masculina de la realidad. Supuesto que considera lo propio y característico de los hombres como centro del universo, parámetro de estudio y de análisis de la realidad y experiencia universal de la especie humana. Confunde humanidad con hombre-varón. Es una forma específica de sexismo, que se manifiesta sobre todo en la ocultación de las mujeres y en su falta de definición.

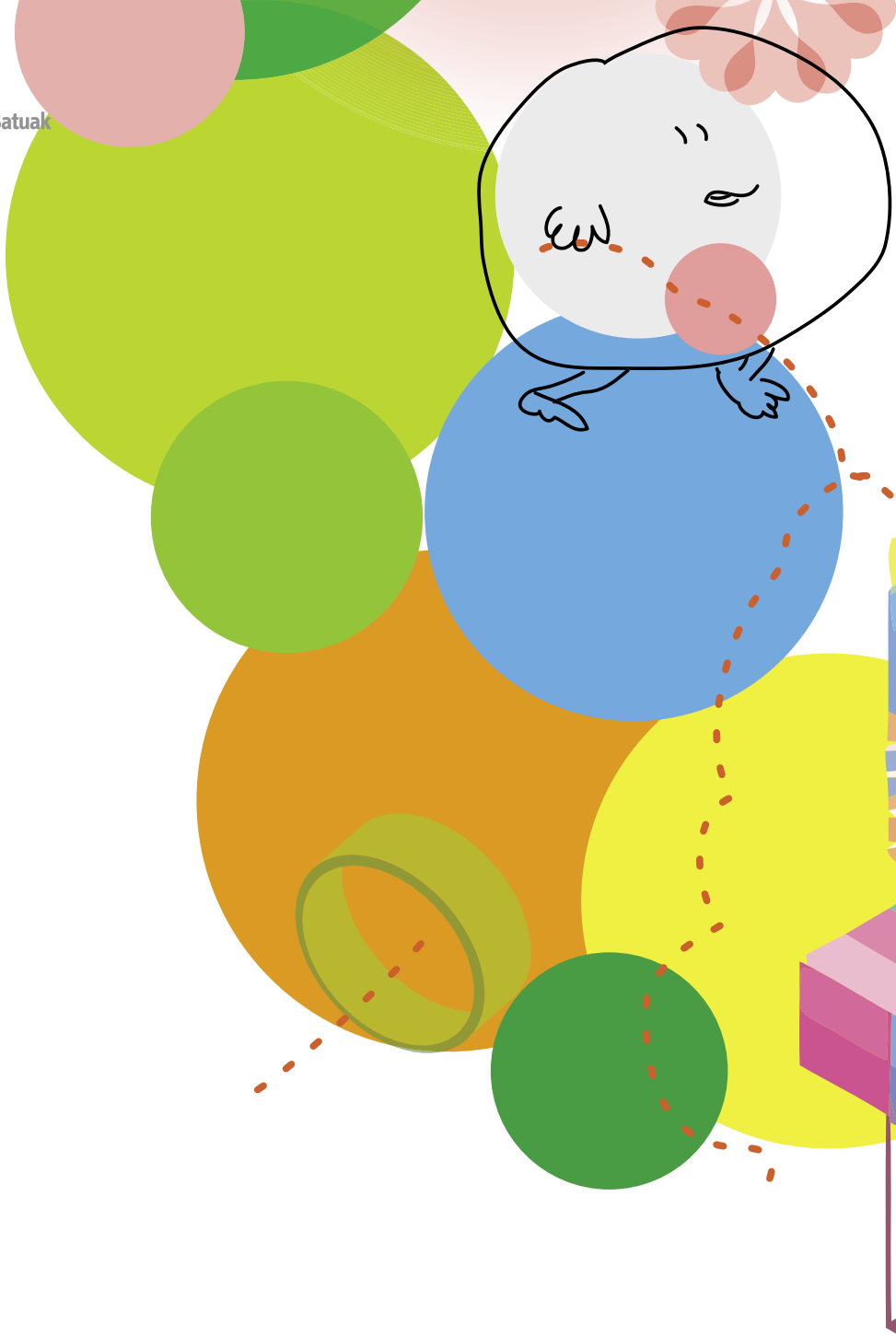
Es la visión del mundo y de las cosas, desde el punto de vista teórico y del conocimiento, en la que los hombres son el centro y la medida de todo, ocultando y haciendo invisible todo lo demás, entre ellas las aportaciones y contribuciones de las mujeres a la sociedad.

MACHISMO/

Comportamiento de desvalorización hacia las mujeres.

FEMINISMO/

Corriente filosófica de pensamiento que reclama los derechos de las mujeres. Defiende que mujeres y hombres tienen los mismos derechos y, de esta manera, pueden participar en igualdad en todas las estructuras sociales.



También es un movimiento social y político que defiende la igualdad de oportunidades y de resultados entre mujeres y hombres. La igualdad no pretende homogeneizar sino reconocer la diversidad de mujeres y hombres.

Además es un pensamiento científico, en cuanto que ofrece un paradigma interpretativo de la realidad global, la de las mujeres y la de los hombres.

LENGUAJE/

Sistema de representación de la cultura.

Conjunto de signos para la comunicación entre las personas, una construcción social con capacidad para reproducir simbólicamente la realidad. Como construcción social e histórica, condiciona nuestro pensamiento y determina nuestra visión del mundo.

SEXISMO LINGÜÍSTICO/

Tratamiento discriminatorio de las mujeres en determinadas construcciones o mensajes del discurso, ya sea por el término utilizado o por la manera de construir la frase.

IGUALDAD/

Relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de sus diferencias (sexo, raza, edad, discapacidad...).

La igualdad es un término multidisciplinar que abarca diferentes ámbitos más allá del género, como son la orientación sexual, la raza o etnia, las creencias religiosas, la discapacidad y la edad, y que hace referencia al derecho de todas las personas que componen la sociedad a tener las mismas posibilidades de acceso al bienestar social.

IGUALDAD DE GÉNERO/

Relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo y por ello deben tener las mismas oportunidades y los mismos derechos.

La igualdad de género supone la equidad en el trato hacia mujeres y hombres en el acceso, construcción y disfrute de los diferentes ámbitos que componen la estructura social: político, económico, laboral, legal, familiar, cultural, sanitario, de ocio,.... por parte de las instituciones educativas, sanitarias, las administraciones públicas, el sector privado y la sociedad en su conjunto.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES/

Necesidad de corregir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes esferas y actividades sobre bases de igualdad.

IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE LA DISCAPACIDAD/

La igualdad para este colectivo pasa por tener las mismas oportunidades que el resto de la ciudadanía de participar plenamente en la vida política, cultural, económica y social, en aspectos tales como la educación, el acceso al mercado laboral, la movilidad, la comunicación e integración en el entorno y el disfrute del ocio y la cultura.

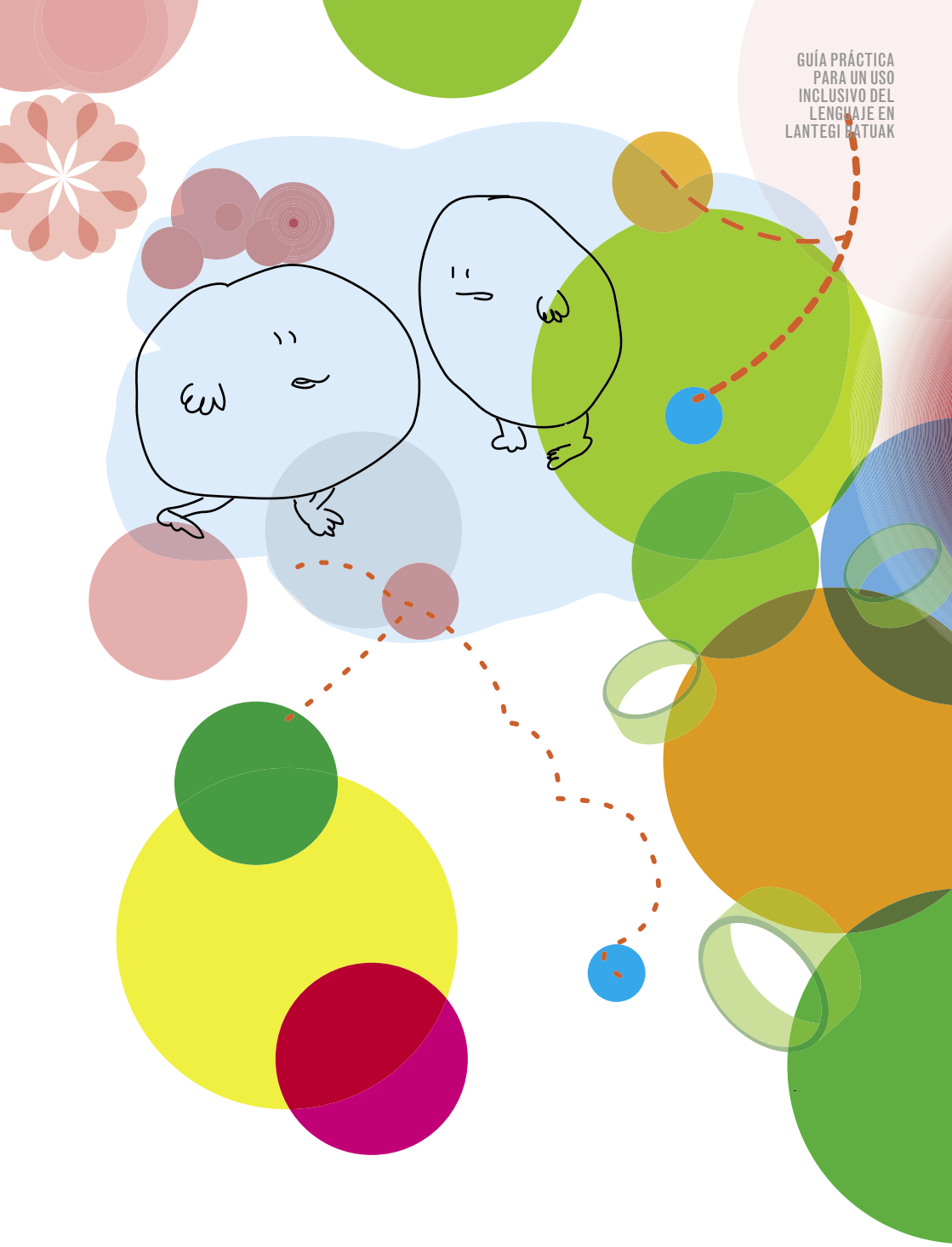
IGUALDAD DE TRATO/

Tratar de manera idéntica a una persona con relación a otra cuando se encuentran en una situación idéntica y tratarla de manera diferente cuando se encuentran en una situación diferente.

ACCIÓN POSITIVA/

También conocida como “discriminación positiva”, se trata del conjunto de medidas destinadas a prevenir, suprimir o compensar la discriminación sufrida por un grupo social, étnico, religioso, generacional, de personas con discapacidad, etc.

Se trata de un elemento compensatorio que permite equilibrar la situación de desventaja resultante de actitudes, comportamientos y estructuras existentes y tiene carácter temporal.



CUOTA DE PARTICIPACIÓN/

Reserva de una determinada cantidad o espacio de participación con el objetivo de que diferentes colectivos puedan compartir actividades sociales, políticas y económicas. Es una acción positiva que implica el establecimiento de determinados porcentajes de presencia (de las mujeres con respecto a los hombres, de las personas con discapacidad respecto a las personas sin discapacidad...) con el fin de paliar la escasa participación de las mismas en algunas actividades.

ANÁLISIS DE GÉNERO/

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo (formación, empleo, prestaciones...), control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les han asignado.

PERSPECTIVA DE GÉNERO/

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito.

TRANSVERSALIDAD/

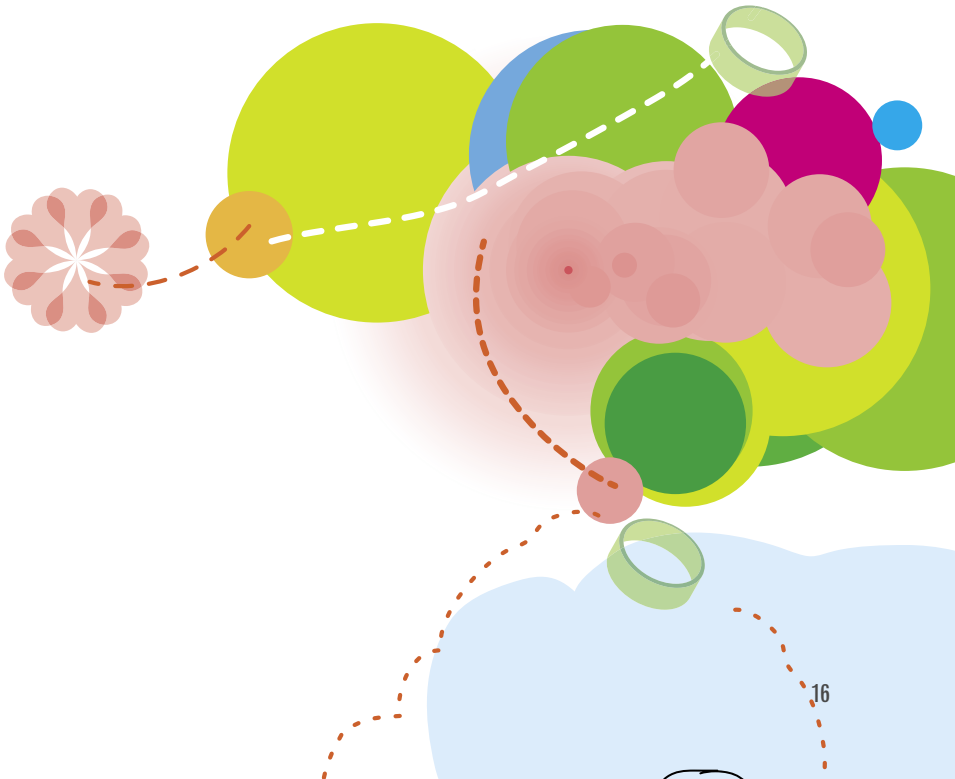
Integrar la perspectiva de género en el conjunto de políticas, acciones y objetivos, teniendo en cuenta, desde la fase de planificación sus efectos en las situaciones respectivas de las mujeres y los hombres, cuando se apliquen, supervisen y evalúen. También se conoce como “mainstreaming”, término que se utiliza para designar la integración de los objetivos específicos de igualdad en las políticas, acciones y objetivos generales.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO/

Examen de las acciones para analizar si afectarán a las mujeres de forma diferente que a los hombres, con el objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

INDICADORES DE GÉNERO/

Variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres. La separación de los datos por sexo es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad.



4. DETECTANDO EL USO SEXISTA DEL LENGUAJE

A continuación, se plantean algunos conceptos teóricos que ayudan a entender las situaciones de desigualdad que pueden darse utilizando el lenguaje.

ANDROCENTRISMO Y SEXISMO

El androcentrismo y el sexismo tienen su reflejo en el uso que hacemos del lenguaje y provocan estos efectos:

OCULTACIÓN: invisibilización de las mujeres, por omisión en el lenguaje.

Se produce, principalmente con el uso del **género gramatical masculino** para nombrar a ambos sexos. Además de invisibilizar, dificulta la comprensión, pues da lugar a confusiones.

También se silencia utilizando la palabra ***hombre*** como sustitutivo de ser humano, así como a través del **salto semántico** ("El seguro médico cubre a todos los trabajadores y sus mujeres").

El uso de la versión masculina para citar las **profesiones**, bajo la excusa de que la forma femenina es forzada o incorrecta (cosa que no es cierta) es otra de las maneras de silenciar la presencia de las mujeres en el discurso.

DESPRECIO: directamente se menosprecia e infantiliza a las mujeres o su papel en la sociedad o se las presenta en situación de dependencia respecto de los hombres.

Se manifiesta sobre todo en los duales aparentes (zorro/zorra), en los vacíos léxicos (caballerosidad, hombre de bien, misoginia, arpía), en los tratamientos (nena, niña, chavalita) y usos de cortesía asimétricos (señorita, señora de, etc.)

Veamos algunos ejemplos de androcentrismo y sexismo en el lenguaje:

4.1 ANDROCENTRISMO EN EL LENGUAJE:

El androcentrismo es una forma de ver, entender y nombrar la realidad desde el punto de vista masculino, tomando al hombre como centro del mundo y medida de todas las cosas.

Aplicado al lenguaje, provoca la ocultación de las mujeres y su realidad en el discurso.

Ejemplos:

4.1.1 FALSOS GENÉRICOS: VOCABLOS QUE APARECEN COMO GENÉRICOS CUANDO NO LO SON

Por ejemplo, utilizar la palabra hombre como significado de ser humano o persona.

OCULTA	VISIBILIZA
El hombre ha superado grandes barreras a lo largo de la historia	Las personas /La humanidad/ (Los) hombres y (las) mujeres han superado grandes barreras a lo largo de la historia
El monitor es una figura clave en nuestra organización	Monitoras y monitores son una figura clave en nuestra organización

HUYE DE LO QUE SE DICE POR AHÍ:

No es una repetición nombrar en masculino y en femenino cuando se representa a grupos mixtos. No duplicamos por decir trabajadoras y trabajadores, usuarios y usuarias. Duplicar es hacer una copia idéntica y, en este caso, queremos nombrar y citar a todas las personas y su diversidad.

4.1.2 ABUSO DEL MASCULINO GENÉRICO PARA NOMBRAR A MUJERES Y HOMBRES

El valor del masculino como incluyente de ambos sexos se utiliza como norma, incluso en contextos donde no se justifica su uso. Es habitual, por ejemplo, encontrarlo en documentos abiertos que deben cumplimentar las personas, como si únicamente fueran varones.

Este uso no representa a todas las personas. Es más, oculta, invisibiliza y esconde a las mujeres y provoca confusión.

OCULTA	VISIBILIZA
Firma el usuario	Firma la persona usuaria
Firma: el tutor	Firma: tutora /tutor
Firma: los padres	Firma: la familia

4.1.3 APOSICIONES REDUNDANTES

En estos casos, se destaca la condición de sexo de las mujeres por encima de otras cualidades que son pertinentes al asunto.

OCULTA	VISIBILIZA
La manifestación terminó con la lectura de un manifiesto de las mujeres periodistas	La manifestación terminó con la lectura de un manifiesto de las periodistas
(la expresión “las periodistas” marca el género por sí sola, sin necesidad de añadir “mujeres”)	
Le rescató una mujer bombero	Le rescató una bombera
La brigada está compuesta por tres mujeres jardinero	la brigada está compuesta por tres jardineras

4.1.4 TITULACIONES Y PROFESIONES

El uso de palabras como “ingeniera”, médica”, “técnica” o “árbitra” era inusual hasta hace no mucho tiempo, pero en ningún caso es incorrecto. Lo incorrecto es utilizar la palabra en género masculino para hablar de una mujer, cuando el diccionario recoge la forma en femenino. Este uso genera un error gramatical de concordancia.

INCORRECTO	CORRECTO
La jefe de taller reunió a la plantilla	La jefa de taller reunió a la plantilla
Asistieron a la reunión la técnico de prevención y el jefe de taller	Asistieron a la reunión la técnica de prevención y el jefe de taller
La médico opina que su paciente…	La médica opina que su paciente…
Su madre es juez	Su madre es jueza

4.2 SEXISMO EN EL LENGUAJE

El sexismo asigna valores, roles y capacidades diferentes a las personas en función de su sexo. Además, reconoce y otorga importancia a todo aquello que se considera propio de hombres frente a lo de mujeres, que se considera inferior. Es una actitud de menosprecio y desvalorización de lo que son, hacen y dicen las mujeres.

Aplicado al lenguaje, provoca menosprecio e infantilización de las acciones y la realidad de las mujeres respecto de los hombres. Se da a través de las siguientes construcciones:

4.2.1 SALTO SEMÁNTICO

Se utiliza un término masculino con un uso aparentemente genérico, pero más adelante se muestra que el vocablo era específico (referido a varones):

EXCLUYE	INTEGRA
La gente se deja influir más por sus mujeres que por las encuestas	La gente se deja influir más por sus parejas que por las encuestas
Los europeos consumen una cantidad excesiva de alcohol y en el caso de las mujeres, de tabaco	En Europa, los hombres consumen una cantidad excesiva de alcohol y las mujeres de tabaco

4.2.2 DUALES APARENTES

Términos con significado distinto, según estén en femenino o masculino:

- Zorro / zorra.
- Mujer pública / hombre público.
- Fulano / fulana.

4.2.3 VOCABLOS OCUPADOS

En ocasiones, especialmente en el caso de profesiones o cargos, las formas femeninas son "vocablos ocupados". Esto dificulta un uso igualitario de estos términos cuando se refieren a mujeres porque, a menudo, las formas femeninas poseen un rango inferior o negativo respecto de la forma masculina.

- Secretario / secretaria.
- Jardinero/ jardinera.
- Técnico / técnica.

4.2.4 VACÍOS LÉXICOS

Son por un lado, palabras que no tienen femenino y, por otro, designan cualidades positivas y palabras que no tienen forma masculina y designan cualidades negativas.

MUJERES	HOMBRES
Misoginia	Caballerosidad
Arpía	Hombría
Maruja	
Víbora	

4.2.5 ASIMETRÍA EN EL TRATAMIENTO

Tratamientos de cortesía que convierten a las mujeres en **dependientes** o la forma de dirigirse a las mujeres mediante formas que las **infantilizan**.

También se produce en las formas de presentación. Otro caso similar es el uso del nombre y/o apellido de manera diferente, dependiendo de si se habla de un hombre o una mujer:

MUJERES	HOMBRES
La Caballé	Josep Carreras
Espe	(Mariano) Rajoy
Señorita*	
Señora de...*	
Viuda de...*	

*Señora de, señorita, viuda de... son ejemplos que describen a las mujeres en función de su estado civil y las presentan en situación de dependencia, en vez de por su titulación académica o su nombre y apellidos. Esto casi nunca sucede en el caso de los hombres.

4.2.6 MINUSVALORACIÓN O INFANTILIZACIÓN

Lo femenino resulta con frecuencia minusvalorado, frente a la supremacía de las cualidades masculinas.

Adjetivos:

MUJERES	HOMBRES
Débil	Fuerte
Endeble	Enérgico
Delicada	Protector
Soñadora	Práctico
Sentimental	Racional

NO UTILIZAR LO FEMENINO PARA DESCALIFICAR

Tratamientos coloquiales:

MUJERES	HOMBRES
Nena	Campeón
Chavalita	Chavalote
Bonita	Chicarrón

4.2.7 DENOMINACIÓN SEXUADA

A los varones se les identifica por su cargo, oficio, profesión, etc., mientras que a las mujeres todavía son identificadas por su sexo o por su descendencia o estado civil (padre, marido).

El seguro indemnizará a los accidentados: tres mujeres y dos arrantzales.

5. RESUMEN DE RECURSOS

A continuación, te proponemos algunos recursos para evitar situaciones como las que hemos visto. Son un conjunto de herramientas variadas para acostumbrarnos a utilizar un lenguaje integrador.

5.1 EVITAR EL MASCULINO GENÉRICO

Existen numerosas formas de nombrar a ambos sexos sin recurrir al masculino.

NO	SI
Los trabajadores participarán en las reuniones de equipo	Trabajadores y trabajadoras participarán en las reuniones de equipo
Avisad a los delegados de prevención	El personal participará en las reuniones de equipo
	Avisad a las delegadas y delegados de prevención

Además de citar a mujeres y hombres, también se pueden usar vocablos colectivos y genéricos reales (que hacen referencia tanto a mujeres como a hombres):

Personal Plantilla Equipo (de) Profesionales Responsables	Personal médico Personal técnico Dirección Equipo directivo ...

5.2 EVITAR EL USO DE LA PALABRA HOMBRE COMO REPRESENTACIÓN DEL SER HUMANO

NO	SI
El hombre, a lo largo de toda su historia...	El ser humano / las personas, a lo largo de toda su historia...

TAMBIÉN CUANDO HABLAMOS:

Cuida el lenguaje verbal: aunque estemos en conversaciones más coloquiales, la manera en que nos expresamos en nuestro entorno, **dice mucho de nuestra personalidad y educación** y, por lo tanto, de la imagen que proyectamos.

Esto es doblemente importante cuando participamos en una conferencia o una presentación: la persona que habla, además de representarse a sí misma, representa también a su organización.

NO CAIGAMOS EN ESTEREOTIPOS:
Nada obliga a que la forma masculina tenga que ir en primer lugar, opta por la alternancia, enriquecerás tu discurso y optarás por la igualdad.

5.3 UTILIZAR EL FEMENINO PLURAL MUJERES O INDIVIDUALIZAR

Porque cada mujer es diferente y no hay una igual a otra, al igual que sucede con los hombres. Las mujeres, además, constituyen más del cincuenta por ciento de la sociedad y, como sucede con los hombres, pertenecen a colectivos diferentes.

NO	SI
El paro afecta a la mujer con discapacidad en mayor medida	El paro afecta a las mujeres con discapacidad en mayor medida
Hoy es el día de la mujer trabajadora	Hoy es el día de las mujeres trabajadoras
Es un problema que afecta a la mujer maltratada	Es un problema que afecta a cada mujer maltratada
"Es un curso dirigido a estudiantes, mujeres, desocupados e inmigrantes" (no se tiene en cuenta que las mujeres pueden ser inmigrantes, estudiantes o desocupadas)	"Es un curso dirigido a personas desocupadas, jubiladas, estudiantes e inmigrantes"

5.4 ALTERNANCIA

En el orden al citar femenino y masculino: citar siempre a uno antes que al otro supone aceptar la preferencia o la jerarquía de un género sobre otro. **No existe ninguna justificación gramatical que explique este uso**.

Las trabajadoras y los trabajadores; los usuarios y las usuarias; las madres y los padres...

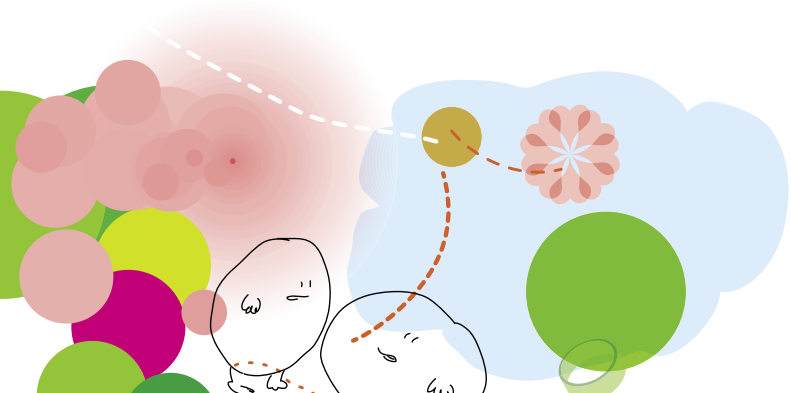
5.5 CARGOS Y PUESTOS

La mención a cargos y puestos se hará en femenino o en masculino en función de cada caso concreto:

La directora de área El director de la unidad de negocio La jefa de taller	La monitora La técnica de prevención Etc.

En el caso de documentos abiertos como cuestionarios o cartas (cuando no sabemos de qué sexo es la persona que rellena o firma), se hará haciendo alusión a ambos sexos o utilizando términos genéricos:

Beneficiaria/o; Persona beneficiaria Asociado/a; Persona asociada Interesada/o	El/La jefe/jefa de taller La/El monitora/monitor Las/los usuarias/usuarios etc.



5.6 EN EL CASO DE PROFESIONES, UTILIZAR LA FORMA FEMENINA SI NOS REFERIMOS A UNA MUJER

Éstos son algunos ejemplos de profesiones que suelen usarse de manera incorrecta empleando la forma masculina. Lo correcto es usar la forma femenina porque estamos hablando de una mujer.

- Médica
- Abogada
- Doctora
- Técnica
- Ministra
- Graduada social
- Ingeniera
- Arquitecta
- Árbitra
- Jueza
- Bombera
- Presidenta
- Jardinera

5.7 UTILIZAR VERBOS EN LA FORMA IMPERSONAL Y PRONOMBRES SIN MARCA DE GÉNERO

NO	SI
Los directores de las unidades de negocio decidirán	Se decidirá en las unidades de negocio
Los responsables seleccionarán a los candidatos	Se seleccionará a las personas candidatas
Las personas con discapacidad pedirán a los monitores	Las personas con discapacidad pedirán a sus responsables...

5.8 SUSTITUIR: EL, LOS, AQUEL, AQUELLOS QUE, POR: QUIENES, QUIEN, LAS PERSONAS QUE…

NO	SI
El que tenga cualquier pregunta, puede dirigirse al responsable del servicio	Quien tenga alguna duda, puede dirigirse a su responsable de servicio

5.9 SUSTITUIR: UNO, TODO, ALGUNO POR: PERSONA, CADA, CUALQUIER, QUIEN

NO	SI
Todo el que quiera apuntarse… Si alguno está interesado…	Quien quiera apuntarse… Cualquier persona interesada…

5.10 EN DETERMINADOS CASOS, SUSTITUIR PARTICIPIOS Y PRONOMBRES POR FORMAS MÁS DIRECTAS

NO	SI
Si estás interesado en contactar con nosotros, llama al teléfono…	Puedes contactarnos llamando al teléfono… Contáctanos llamando al teléfono…

5.11 CUIDAR LA CONCORDANCIA

NO	SI
La técnico de procesos es licenciada en ingeniería	La técnica de procesos es licenciada en ingeniería

5.12 SE PUEDE NO ESPECIFICAR EL SUJETO

También se puede sustituir el pronombre personal por el nombre de la organización.

NO	SI
Nosotros trabajamos en tres ámbitos...	Trabajamos en tres ámbitos... En Lantegi Batuak, trabajamos en tres ámbitos...

5.13 UTILIZA EL LENGUAJE CORRECTO

Cuando hablamos de lenguaje inclusivo, no nos referimos a la utilización de las barras os/as o a la arroba @.

En el caso de las barras, éstas hacen muy farragoso un discurso o un escrito, aunque no desestimamos su uso si es completamente necesario "en formularios, por ejemplo".

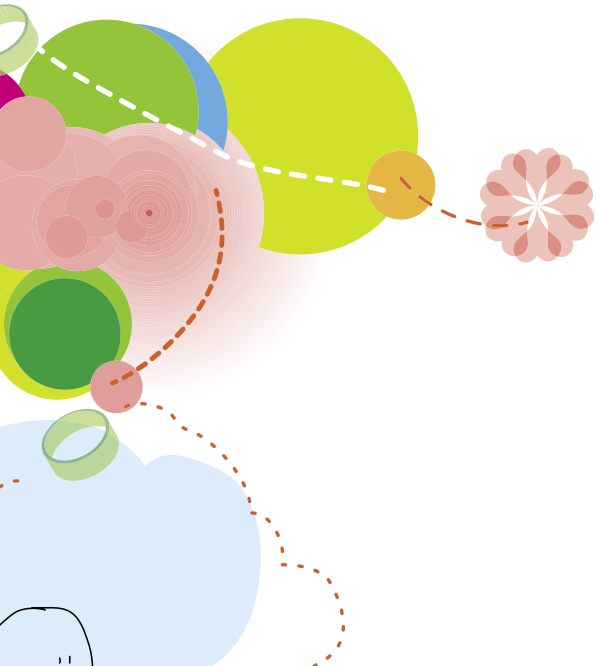
En el caso de la arroba, su función no es expresar la presencia de ambos sexos, por lo que su uso no es del todo correcto. Además, no ayuda a visibilizar y tampoco sirve en el lenguaje oral.

Si hablamos de lenguaje inclusivo, hablamos de que las personas pensemos en los dos sexos y utilicemos palabras que no discriminen, que no subordinen y que visibilicen a las mujeres y sus logros.

VISIBILIZA TAMBIÉN CON DATOS:
Habrá que hacer un esfuerzo por aportar información desagregada por sexo. Sólo de esta manera tendremos información clara acerca de lo que afecta a hombres y mujeres y las posibles diferencias.

5.14 CUÉNTALO DE OTRA MANERA

No siempre se trata de sustituir una palabra por otra o eliminarla. **En ocasiones, es necesario "repensar" la idea y simplemente expresarla de otra manera**. Lo importante es respetar el mensaje.



EN LANTEGI BATUAK...

En Lantegi Batuak encontramos habitualmente muchos términos que nos hacen caer en el uso sexista del lenguaje. Éstos son sólo algunos ejemplos e ideas de cómo se pueden solventar:

Monitor	Monitor y monitora Las monitoras y los monitores
Jefe de taller	Jefe y jefa de taller Las jefas y los jefes de taller Jefatura de taller
Usuario	Persona usuaria
Director	Equipo de dirección Directores y directoras
Padres	Padres y madres Familias Progenitores
Trabajador	Personal Plantilla Trabajadoras y trabajadores
Tutor	Tutor o tutora Tutoría
Los responsables	Sus responsables
Coordinadores	Coordinación Coordinadores y coordinadoras Quien coordina
Operador postal independiente	Empresa Operadora postal independiente
Emprendedor(es) social(es)	Emprendedores y emprendedoras sociales Personas emprendedoras

Contacta con nosotros	Contáctanos
Miembros de la Comunidad / sección	Personas que integran la sección, Componentes de la Comunidad, Integrantes de la sección
Estamos especializados	Somos especialistas
Los candidatos preseleccionados	Las candidaturas preseleccionadas
Cada alumno	El alumnado Quien participe en el curso
Estamos inmersos	Nos hemos inmerso Estamos en mitad de un proceso...
Manual de usuario	Manual de uso
Clave de usuario	Clave de usuaria/o
Estamos capacitados	Tenemos capacidad
Estamos acostumbrados	Tenemos costumbre Nos hemos acostumbrado
Avisad a los jefes de taller Avisad a los monitores	Avisad a sus responsables
Es una herramienta útil para estar informados	Es una herramienta informativa últil Es una herramienta útil para tener información...
Los interesados	Si estas interesado / Quien tenga interés / Si te interesa

6.

EN EUSKERA TAMBIÉN...

A pesar de que en euskera no existe el género gramatical, sí puede darse un uso sexista del lenguaje.

Por un lado, a la hora de utilizar términos que son masculinos o femeninos (*andrea - mujer* o *señora, gizona - hombre, neska - chica, semea - hijo, alaba - hija*...). Por ejemplo:

El uso de la palabra *gizona* para hablar del ser humano o las palabras compuestas por el vocablo *gizon,* que generan un discurso androcentrista. También es androcentrista utilizar vocablos con marca de género masculino para designar realidades que afectan a ambos géneros (por ejemplo, *anaitasuna* - hermandad, construida a partir del vocablo anai, hermano).

El uso que se da a palabras que sí tienen género como emakume, andrea, emaztea, neska, puede resultar sexista, como en otras lenguas, si quieren describir situaciones, actitudes o a personas de una forma peyorativa.

Beti negarrez emakumea bezala (Siempre llorando como una mujer)	Beti txutxumutxuka, emakumeak bezala! (¡Siempre cuchicheando como las mujeres!)

Por otro lado, el uso sexista del castellano también ha tenido influencia en el euskera. Palabras calcadas o la utilización de falsos genéricos (“aitak” en vez de “gurasoak”, etab.) son algunos ejemplos.

El salto semántico y la asimetría son dos fenómenos que se dan también en euskera: la utilización de partes del cuerpo de las mujeres y los hombres para describir aptitudes o adjetivar de manera diferente.

Las siguientes son las recomendaciones del Instituto Vasco de la Mujer-Emakunde para evitar hacer un uso sexista del euskara:

- Gizon (hombre), gizaseme (varón) y las formas derivadas son vocablos masculinos. Para las formas genéricas deben usarse gizaki y giza-.

En vez de usar la construcción "nombre+gizon", es recomendable utilizar el sufijo "-ari".

NO	SI
Lege gizona	Legelari
Itsas gizona	Itsaslangilea
Alkatesa	Alkatea / Alkate jauna/ Alkate andrea

- Utilizar las formas compuestas por dos palabras (seme-alabak, hijos e hijas, neska-mutilak, chicos y chicas) y no los calcos importados del castellano que utilizan el genérico masculino (semeak-hijos, mutilak-chicos).

NO	SI
Semeak	Seme-alabak
Mutilak	Neska-mutilak
Aitak	Gurasoak
Erregeak	Errege-erregina
...	

NO	SI
Zuzendari jauna	Zuzendaria Zuzendari jauna/andrea Zuzendari andrea * zuzendari jauna * * zein generotakoa den dakigunean

- Evitar el sufijo "-sa". A pesar de que es utilizado todavía hoy en Zuberoa, en el resto de zonas únicamente sirve para indicar "la esposa de". Si queremos marcar el género, añadiremos "neska", chica, o "mutil" chico.

NO	SI
Aktoresa lan egiten du	Aktorea da Neska dantzaria da

- No usaremos el tuteo (forma Hika) a la hora de dirigirnos a un grupo mixto. Debemos dar un tratamiento igual tanto a mujeres como a hombres.

NO	SI
"Etxebarria jauna eta Mirentxu" "Gizonak alde batetik eta neskak bestetik"	"Etxebarria jauna eta Garai andrea" "Gizonak alde batetik eta emakumeak bestetik"

- Debemos identificar a las personas por su nombre, apellidos y cargo, no por su sexo.

NO	SI
Miren Azkarate andrea	Miren Azkarate Kultura sailburua

Recomendaciones para comenzar y finalizar cartas y otros escritos:

ENCABEZAMIENTOS	DESPEDIDAS
And. /Jn. agurgarria, Lagun (andre-jaun / jaun-andre) agurgarriak, Bezero andre-jaunak, Zuzendari and. / Zuzendari jn., Epaile jn. /Epaile and., Izen + abizenak, Dagokionari Langile guztioi, Agur beroa,	Adeitasunez, Begirunez, Sinatzen duena(k); Sinatua Jabea ...

7. COMUNICAR CON IMÁGENES

El lenguaje visual, el mensaje que transmiten las imágenes, es quizás más potente y directo que las propias palabras.

No podemos ignorar la fuerza de las imágenes a la hora de transmitir nuestros mensajes. Pero, precisamente por esta razón, tenemos que poner especial atención a las imágenes que utilizamos y a cómo lo hacemos.

Utilizamos fotografías que representan personas trabajando e interactuando en documentos internos, publicaciones, presentaciones y en Internet. Cada uso que hacemos de éstas transmite ideologías, intenciones, cultura. Por ello, hay que prestar atención a:

- Evitar reproducir roles tradicionales de género
- Visibilizar a las mujeres en su realidad- no desde el prisma masculino
- Equilibrio numérico entre hombres y mujeres
- Tamaño de las imágenes en un mismo documento
- Posición de las mujeres y los hombres en fotografías mixtas
- Diversidad en edad, cultura, opción sexual, físico...
- Mostrar a las mujeres como sujetas activas

EJEMPLOS:

NO EQUILIBRIO

EQUILIBRIO

ROLES TRADICIONALES

ROLES DE IGUALDAD

8. BIBLIOGRAFÍA

Para la realización de esta guía, nos hemos basado en las siguientes obras:

› "**¿Cómo dices? Guía para una comunicación con Equidad de Género**". Mugarik Gabe.

› "**Cuida tu lenguaje, lo dice todo**". Instituto Asturiano de la Mujer. Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad del Gobierno del Principado de Asturias.

› "**El lenguaje instrumento de igualdad**". Mercedes Bengoechea Bartolomé. Seminario sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades, dirigido al personal técnico que lleva a cabo los proyectos Aunaza-Camal. Zaragoza, 18 de diciembre de 2003. Iniciativa Comunitaria Equal.

› "**El lenguaje, más que palabras. Propuestas para un uso no sexista del lenguaje**". Ana Rincón. Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer. 1998.

› "**En dos palabras**". Gemma del Olmo Campillo y Ana Méndez Miras. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, 2003.

› "**Euskararen erabilera ez sexista**". Amelia Barquín. Emakunde-Emakumearen Euskal Erakundea, 2008.

› "**Guía de lenguaje para el ámbito de la empresa y el empleo**". Emakunde-instituto Vasco de la Mujer 2011.

› "**Guía para la comunicación sin barreras**". Natxo Martínez Rueda e Irantzu Rojo. IparHegoa-Ikasketa Sindikaletarako Fundazioa. LAB, 2009.

› "**Hablamos de Leyes**". Charo Guerrero Martín y Eulalia Lledó Cunill. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales 2008.

› "**Hablamos de Salud**". Aitana Garí Pérez. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales 2006.

› "**Hizkera ez sexistaren gidak-Guía de lenguaje no sexista**". Consejo de Igualdad. Ayuntamiento de Basauri.

› "**Lenguaje administrativo no sexista**". Mª Isabel Menéndez Menéndez. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería para la igualdad y bienestar social y Consejería de economía y hacienda de la Junta de Andalucía.

› "**Manual de lenguaje administrativo no sexista**", Antonia M. Medina Guerra (coord..), Marta Concepción Ayala Castro y Susana Guerrero Salazar. Asociación de estudios históricos sobre la mujer de la Universidad de Málaga y Área de la Mujer del Ayuntamiento de Málaga, 2002.

› "**Nombra**". Carmen Alario, Mercedes Bengoechea, Eulalia Lledó y ana Vargas. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, 1995.

› "**Orientaciones sobre uso no sexista del lenguaje administrativo**". Mª del Rosario Pizarro Celis. Instituto canario de la mujer.

› "**Por la igualdad, Unidas en la diversidad**", CERMI, Comité Español de Representantes de personas con discapacidad.

› "**Porque las palabras no se las lleva el viento...-Por un uso no sexista de la lengua**"- Ayuntamiento de Quart de Poblet.

Además, hemos consultado otras fuentes:

www.rae.es

www.fmujeresprogresistas.org

www.emakunde.es

www.nodo50/mujeresred/lenguaje.html

http://www.erabili.com/zer_berri/muinetik/1078235452
"Euskara hizkuntza sexista al da?"