

GUÍA PRÁCTICA SOBRE IGUALDADE

Materiais e ferramentas

COMUNICACIÓN E LINGUAXE INCLUSIVA



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
A LINGUAXE: UN REFLEXO DA SOCIEDADE	4
MARCO NORMATIVO BÁSICO	5
SEXISMO LINGÜÍSTICA - LINGUAXE INCLUSIVA	7
DEFINICIÓN DE LINGUAXE SEXISTA	8
TÓPICOS EN TORNO AO USO NON SEXISTA DO LINGUAXE	9
LINGUAXE INCLUSIVA E INCLUYENTE	16
USO NON SEXISTA DO IDIOMA NA EMPRESA	23
GLOSARIO	25

INTRODUCCIÓN

Nos últimos anos, a posición das mulleres nos distintos ámbitos sociais experimentou unha importante transformación que propiciou a reconsideración dos hábitos lingüísticos para responder a esta nova realidade.

Se pretendemos que a utilización da nosa lingua adecúese aos cambios que demanda a sociedade actual, é necesario que un dos aspectos para ter en conta sexa o uso non discriminatorio da linguaxe por razón de sexo, de forma que as mulleres e os homes atópanse representados de maneira igualitaria.

Tanto o castelán como o galego dispoñen de recursos suficientes para que, sen apartarse da norma que rexe o funcionamento do sistema lingüístico, poida non só reflectir esa igualdade, senón contribuír a ela.

As modificacións no uso da lingua están a producirse (lentamente, é certo), pero o importante é que participen delas os distintos sectores da sociedade e sexan asumidas por toda a comunidade falante.

Por herdanza lingüística e costume ás veces non utilizamos a linguaxe de forma correcta para dirixirnos por igual a mulleres e homes.

Considérase linguaxe sexista a aquel que contén algún tipo de discriminación a un colectivo, que non se ve reflectido de forma gramatical na forma de falar ou de escribir. No caso do castelán (e o galego), é frecuente ver como determinadas expresións ou frases constrúense usando unicamente o masculino ou cuxo sentido ten tinguaduras de misoxinia.

Unha das características principais das linguas na actualidade é que se modifican en función dos cambios na linguaxe da sociedade, por iso todo o mundo debe tentar utilizar en todas as nosas comunicacións unha linguaxe non sexista.

Ti tamén podes achegar o teu granito de area tendo en conta algunhas consideracións, e, sobre todo, concienciando á túa contorna da importancia de empregar unha linguaxe non sexista na que a discriminación por motivos de xénero non forme parte do seu uso.

Un dos exemplos máis característicos de discriminación de xénero da nosa linguaxe é o plural masculino, que se utiliza para agrupar a varios membros, sen importar se son homes ou mulleres.

Cando se utiliza o plural feminino, con todo, considérase que só se refire a un grupo composto por mulleres.

Por desgraza, a maioría das persoas hispanohablantes usamos esta forma de comunicación, aínda que se pode evitar con algúns trucos de expresión.

Neste documento tratamos de entender cales son os principais exemplos de linguaxe sexista que se usan no ámbito cotián e propuxemos algunhas solucións que se poden poñer en práctica de forma sinxela.



En canto ás administracións públicas e entidades (como a CEC), hai que ter en conta que manteñen unha relación permanente coa cidadanía, polo que a repercusión da linguaxe utilizada neste ámbito é fundamental. É o vehículo máis prezado de comunicación que posúe e é crucial que contribúan a velar pola súa eficacia. E esta eficacia está relacionada tanto coa corrección e co bo uso da linguaxe como coa transmisión dunha imaxe plural e igualitaria.

Nesta Guía preténdese orientar ás persoas nun uso da linguaxe libre de estereotipos sexistas, mediante un instrumento práctico que posibilite que, a través do traballo cotián, toda a cidadanía sinta nomeada, representada e visibilizada.

A LINGUAXE: UN REFLEXO DA SOCIEDADE



As linguas son sistemas de comunicación que unicamente poden entenderse no contexto social no que se desenvolveron.

Porque a lingua non só é un medio para comunicar pensamentos, ideas, información ou sentimentos, tamén reflicte a ideoloxía e as relacións de poder de cada sociedade.

Por este motivo, nas sociedades nas que existen desigualdades entre mulleres e homes, a lingua fai un distinto tratamento das persoas segundo o seu sexo.

A sociedade española vén dunha longa tradición patriarcal, e a lingua española (do mesmo xeito que a galega), no seu uso, presenta unha perspectiva “androcéntrica”, subordinando, invisibilizando e desvalorizando ás mulleres, dando unha imaxe estereotipada do xénero feminino, que induce a pensar e sentir que as mulleres son persoas “de segunda orde”. Con todo, a lingua evoluciona ao mesmo ritmo que o fai a realidade.

Nos últimos anos, a sociedade española avanzou considerablemente na consecución da igualdade formal e na loita por alcanzar unha igualdade real entre mulleres e homes.

E a lingua evoluciona máis ou menos ao mesmo ritmo que o fai a realidade na que vivimos, polo que a incorporación das mulleres a todos os ámbitos da vida esixe que a lingua reflecta esta nova situación social e que inflúa na mentalidade e na maneira de sentir da comunidade falante.

Unha mostra desta evolución: o desenvolvemento de políticas de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, impulsadas desde os organismos públicos de diferentes ámbitos (local, autonómico, nacional e internacional) que, entre os seus obxectivos, incorporan o uso dunha linguaxe inclusiva que reflecta a realidade, sen ocultar nin infravalorar a ningunha das persoas que pertencen e desenvólvense nela.

En definitiva, a lingua é un reflexo de como actúa unha sociedade concreta.

De feito, moitas persoas expertas en lingüística consideran que hai que facer importantes avances na sociedade para poder ver un reflexo diso na forma que temos de comunicarnos.

Por exemplo, Soledad Puértolas, novelista e membro da RAE, considera que a linguaxe reflecte o sexismo da sociedade na forma de falar do conxunto da cidadanía.

MARCO NORMATIVO BÁSICO

A necesidade dun uso non sexista da linguaxe abordouse desde distintos organismos de carácter internacional, instando os Gobernos a adoptar estratexias para a utilización dunha linguaxe non discriminatoria, inclusivo e incluyente (máxime nas administracións públicas).

A nivel mundial, as Resolucións 14.1 (1987) e 109 (1989) da Conferencia Xeral da UNESCO foron pioneiras neste ámbito.

A nivel europeo, no ano 1990, o Consello de Ministros da U.E. aprobou a “Recomendación sobre a eliminación do sexismo na linguaxe”. Nela, recoñécese a existencia de obstáculos á igualdade real entre mulleres e homes, e considera que a linguaxe é un instrumento esencial na formación da identidade social de cada persoa. Por iso, na Recomendación propóñense 3 medidas básicas para os Estados membros:

- a. A incorporación de iniciativas para promover unha linguaxe non sexista.
- b. A promoción en textos xurídicos, educativos e da administración pública do uso de terminoloxía harmónica co principio de igualdade entre os sexos.
- c. O fomento do uso dunha linguaxe libre de sexismo nos medios de comunicación.

Esta Recomendación foi incorporada polas distintas administracións públicas españolas.

A nivel nacional, ademais, fóronse engadindo outras normas:

- O I Plan para a Igualdade de Oportunidades para as Mulleres (1988-1990) recolle o seguinte: incluírase no proceso de renovación da linguaxe administrativa que se está realizando, o control e eliminación, no seu caso, deste tipo de discriminacións nas circulares, impresos e formularios utilizados pola administración.
- A Orde do 22 de marzo de 1995 (Ministerio de Educación e Ciencia) para adecuar a denominación dos títulos oficiais
- A Lei Orgánica de 3/2007 do 22 de marzo, para a Igualdade efectiva de Mulleres e homes, na que se establece como un dos criterios xerais de actuación dos poderes públicos “a implantación dunha linguaxe non sexista no ámbito administrativo e o seu fomento na totalidade das relacións sociais, culturais e artísticas”.
- Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación.
- Real Decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e modifícase o Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo.
- Real Decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.

A nivel autonómico (Galicia):

- Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes.
- Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.
- O Decreto 157/2012, do 5 de xullo de 2012, polo que se desenvolve a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero no relativo aos órganos consultivos e de participación, crea a Comisión Asesora de publicidade non sexista como un órgano dependente do Observatorio Galego de Violencia de Xénero, que terá como obxecto asesorar e orientar ás entidades, asociacións e axentes publicitarios que o requiran, ofrecendo criterios alternativos para eliminar o sexismo nas mensaxes publicitarias e incorporar accións positivas que cooperen á erradicación de todo tipo de discriminación por razón do sexo das persoas. Así mesmo, canalizará as queixas que se reciban en relación coa publicidade sexista.
- Decreto Lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da CCAA de Galicia en materia de igualdade.
- VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020, instrumento de planificación froito do compromiso institucional para seguir avanzando para lograr a necesaria igualdade entre mulleres e homes.

SEXISMO LINGÜÍSTICO: LINGUAXE INCLUSIVA



7

Na actualidade contamos cunha lexislación ante a cal mulleres e homes somos iguais ante a lei, e posuímos os mesmos dereitos e deberes, pero a realidade é que, aínda hoxe en día, a muller segue estando en clara desvantaxe fronte ao home, e unha das súas manifestacións é a “ocultación” da muller na linguaxe, así como a súa representación mediante imaxes sexistas ou discriminatorias.

Neste sentido cobra importancia a perspectiva de xénero e o uso da linguaxe, dado que este non é sexista, ao dispoñer de masculino, feminino, neutro, xenérico...

Somos as persoas as que lle damos un uso sexista á linguaxe, e este termo “sexismo”, tal e como o recolle o Dicionario da Real Academia (RAE) designa a “discriminación de persoas dun sexo por consideralo inferior a outro”.

O feminino é o que, de forma sistemática, sufriu este trato en todos os ámbitos da vida, e no lingüístico non é unha excepción.

Non deixa de resultar curioso o feito de atopar nesta ardua tarefa de conseguir unha linguaxe non sexista, argumentos en contra desta formulación, críticas, e ata burlas irónicas.

A linguaxe é unha expresión do pensamento, transmite a forma de pensar, de sentir e de actuar en cada momento e situación, e, o predominio do masculino na sociedade contribuíu a que o xénero masculino prevaleza sobre o xénero feminino, e a que sexa o masculino o que determina o uso da lingua; é por iso polo que a discriminación consiste no uso do masculino como xenérico referencial para os dous sexos.

A importancia da corrección da linguaxe radica en que “o que non se nomea, non existe”, é dicir, ao non nomear ás mulleres, invisibilizaas na cultura, a ciencia, a economía, etc.

E, doutra banda, a linguaxe serviu (e serve) como corrente transmisora de ideas, valores e pensamentos que van naturalizando comportamentos, actitudes, crenzas e formas de vida diferentes para cada un dos sexos.

Non podemos deixar de destacar que o sexismo lingüístico non radica na lingua española como sistema, senón en que se consolidasen e aceptasen determinados usos como correctos pola comunidade falante.

Pero os usos cambian e o que outrora se consideraba nas gramáticas e dicionarios como erro, convértese en norma, e viceversa. Isto lévanos, evidentemente, á concepción da lingua como realidade en continuo cambio, en constante evolución; non hai que esquecer que a lingua evoluciona en cada época para responder as necesidades da comunidade que a utiliza, é por iso polo que, nunha sociedade como a nosa, na que se demanda unha maior igualdade entre os sexos, a lingua, como produto social, non só ha de reflectir esa igualdade, senón contribuír a ela.

DEFINICIÓN DE LINGUAXE SEXISTA

Enténdese por linguaxe sexista o uso exclusivo dun dos dous xéneros (en xeral o masculino) para referirse a ambos, excluindo ao outro (aínda que esta exclusión sexa, na maioría dos casos, involuntaria).

Esta práctica fundaméntase na crenza de que o masculino, como xénero gramatical, é universal e neutro.

Isto non é así.

Desde a proposta de linguaxe incluyente, este uso gramatical reflicte exclusivamente a visión e a experiencia dos homes, e non o das mulleres, de aí a necesidade de incluír o uso do feminino.

Os entes reguladores das linguas xustifican o uso deste masculino polo principio de “economía lingüística”, dado que relacionan unha linguaxe non sexista coas dobres formas (por exemplo, cidadáns e cidadás, aínda que logo, por “economía lingüística úsese só o masculino), pero, en realidade, este principio é un falso tópico, como poderemos ver no seguinte apartado.

TÓPICOS EN TORNO AO USO NON SEXISTA DA LINGUAXE

A modo de exemplo, podemos citar tópicos que se utilizan en torno ao uso non sexista da linguaxe:

- 1 Parece ser que hai cousas máis importantes polas que loitar:** Sempre haberá, por diante de calquera cuestión, aspectos máis importantes polos que “loitar”. Pero talvez convén lembrar que existen escolas de pensamento que se basean, precisamente, en como a linguaxe que se utiliza modela comportamentos e condutas persoais e colectivas.
- 2 O uso non sexista da linguaxe forma parte do que se chama “*linguaxe incluyente, inclusivo ou integrador*”,** que, máis aló dos sexismos, abarca en si mesma moitos outros conceptos máis complexos no seu desenvolvemento e comprensión, como a relixión, culturas, tópicos, inmigración ou razas.
- 3 Parece ser que coarta e limita a riqueza da linguaxe:** Dado que, a miúdo resulta necesario deixar de usar certos termos ou conceptos, e, dado que, de maneira habitual, o coñecemento do uso da lingua tamén é limitado para unha parte da poboación, o uso reiterado de termos comodín como “persoa” pode xerar unha sensación de perda de “riqueza” lingüística. Neste documento veremos de forma claro como non ten porqué ser así.
- 4 Parece ser que non é necesario modificar nada se non existe mala intención:** Polo xeral, é difícil atopar situacións nas que realmente haxa mala intención, e moitas veces trátase, simplemente, de preguiza, descoñecemento ou insensibilidade. Doutra banda, limitar o uso non sexista para “evitar situacións con mala intención” é algo totalmente subxectivo.
- 5 Parece que xera un estilo impersoal:** Algunhas solucións que se van a propoñer nesta Guía, como o uso de termos xenéricos ou impersoais, poden supoñer para moita xente unha forma de expresión impersoal. Por exemplo, cando se usa a palabra “cidadanía” no canto de “cidadáns”, hai quen ten a sensación de perder trato persoal. De feito, a clase política é ávida no uso de dobres formas xustamente por este motivo. En calquera caso, esta percepción é estritamente cultural, e é posible modificala. Ademais, o uso non sexista da linguaxe convida a crear novos conceptos coas palabras que pode facelo máis bonito, rico e atractivo.
- 6 Parece ser que xera “*inflación de palabras*”:** Este é o principal motivo que aducen as academias da lingua para non recomendalo, e un dos principais motivos polos que moita xente “ridiculiza” a linguaxe non sexista.

A linguaxe non sexista non ten porqué xerar “*inflación*” de palabras.

A modo de exemplo: un artigo dun regulamento da Cámara dunha CCAA (e non é da galega), que afirma tentar ser non sexista: “Artigo 2. A sesión constitutiva será presidida, inicialmente, polo Deputado ou Deputada electo de maior idade dos presentes, asistido, en calidade de Secretarios, polos dous máis novos”.

Neste parágrafo seguen existindo 5 sexismos:

- “Deputado ou Deputada electo”
- “de maior idade dos presentes”
- “asistido”
- “en calidade de secretarios”
- “polos dous máis novos”

Un texto adaptado a un uso non sexista da linguaxe podería redactarse así: “Artigo 2. A sesión constitutiva será presidida, inicialmente, pola persoa Deputada electa de maior idade de entre as presentes, coa asistencia, na función de Secretaría, das dúas máis novas”.

Se contamos as palabras, vemos que só ten 2 máis. E iso non é “inflación”.

Exemplos do que **NON é sexismo na linguaxe**

Aínda que moita xente non estea de acordo, o concepto do uso sexista da linguaxe está suxeito, a unha complexa subxectividade.

A terminación en “a” ou en “o” non debe inducir a erro, xa que pode ser igualmente unha palabra “neutra” (non teñen contraposición con outra do xénero oposto).

<i>Non son palabras masculinas, son neutras</i>	<i>Non son femininas, son neutras</i>
• O alumnado • O decanato • O funcionariado • O profesorado • O pobo • O vecindario	• A plantilla (dunha empresa) • A cidadanía • A maioría/minoría • A clientela • A competencia • A descendencia

Palabras nas que o xénero só se define coa anteposición do artigo feminino/ masculino: artista, membro, modelo, piloto, testemuña...

Exemplos de **usos sexistas** na linguaxe: Formas de solucionalo

Para entender ata que punto a nosa lingua pode chegar a ser discriminatoria cara ao xénero feminino dividiremos os exemplos en grupos que se identifican claramente, dando algunhas alternativas para superar estas formas e lograr unha correcta inclusión de todos os colectivos na maneira de expresarnos.

Ademais dos casos evidentes do uso de termos en masculino para referirse a ambos os xéneros, atopámonos outras situacións menos evidentes, pero que se consideran uso sexista, e con alternativas ben construídas e xenuínas no noso idioma.

Empregalos non só elimina o sexismo da frase, senón que enriquece o vocabulario.

Neste apartado propóñense **exemplos do uso sexista na linguaxe cotiá**, e unha serie de **solucións** que servirán para reducir de forma progresiva a introdución destes erros na forma de expresarnos.



Exemplo 1: Incoherencias internas

ALTERNATIVA ADECUADA

Uso do masculino en pronomes verbais para referirse a ambos os xéneros, aínda facendo referencia a termos femininos, ou uso de referencias posteriores a un suxeito definido previamente.

Por exemplo, é moi común atopar textos/documentos que falan de “empresas”, para, posteriormente, usar referencias como “prefiren non implantar sistemas informáticos ata non estar seguros de que funcionan...”



Exemplo 2: Uso das expresións “todos” ou “moitos” para referirse á colectividade (tanto mulleres como homes).

ALTERNATIVA ADECUADA

Todos sabemos → Todo o mundo sabe / Sábesse / De sobras é sabido / A Xente sabe

Para todos → Para todo o mundo, para quen sexa

Como moitos pensan → Como moita xente pensa / Como se afai a pensar

Moitos convidados → Moitas persoas convidadas



Exemplo 3: Uso do artigo (masculino/ feminino) en substantivos neutros, que teñen unha terminación única.

ALTERNATIVA ADECUADA

Tan sinxelo como eliminar o artigo:

Fun cuns/cunhas colegas profesionais → Fun con colegas profesionais

Convocatoria para as sindicalistas → Convocatoria para sindicalistas

Tamén funciona con: artistas, membros, modelos, pilotos, etc.



Exemplo 4: Mulleres como “apéndices” dos homes.

En ocasións escoitamos como se crean frases nas que claramente se lle dá menos importancia ao xénero feminino.

Sobre todo, nos medios de comunicación ou institucións, onde se adoitan tratar estes temas, vemos un importante desaxuste entre o rol que se lle dá á muller e ao home nunha mesma frase.

É o caso de construcións como “os embaixadores e as súas esposas” ou “os traballadores e as súas mulleres”. Aínda que ambos non estean incluídos no mesmo grupo, non é necesario introducir a segunda denominación como un apéndice da primeira, discriminando a un dos dous xéneros.

ALTERNATIVA ADECUADA

Os traballadores e as súas esposas → O persoal e os seus acompañantes

Os xogadores e as súas mulleres → O equipo e as súas parellas



Exemplo 5: Tratamentos (de cortesía).

É frecuente que a un home aplíqueselle o tratamento de “señor”.

Con todo, no caso das mulleres faise unha distinción entre “señora”, que se refire a mulleres casadas e “señorita”, que se aplica ás que se atopan nunha situación de soltería.

Facer esta distinción considérase unha discriminación cara ao xénero feminino, xa que a un home non se lle pide unha explicación neste sentido.

Por iso, débese eliminar o segundo uso para equiparalo ao tratamento masculino.

ALTERNATIVA ADECUADA

O señor Gómez, a señorita García e a señora Pérez → O señor Gómez e as señoras García e Pérez

A señorita Martínez → A señora Martínez

**Exemplo 6:** Profesións e cargos

As mulleres que exercen determinados traballos enfróntanse ao problema de que non se lles denomina coa forma en feminino.

De forma moi frecuente, séguese facendo referencia a elas como “avogado”, “xuíz”, “médico”, “arquitecto” ou “deputado”, a pesar de que hai termos en feminino que son igualmente válidos.

ALTERNATIVA ADECUADA	
• A avogado → A avogada • A arquitecto → A arquitecta • A bombeiro → A bombeira • A deputado → A deputada • A xuíz → A xuíza • A médico → A médica	En frases: ⇒ Luisa Díaz, avogada ⇒ Hai moitas mulleres que son políticas ⇒ A médica citoume para mañá
Isto é resultado de estereotipos. Nesta ligazón temos un exemplo moi gráfico de como isto trasládase á infancia.	

13

Ligazón ao vídeo:

**Exemplo 7:** Uso de profesións de forma despectiva

Hai determinados traballos que son máis habituais entre un ou outro colectivo.

Ese feito, en por si, xa é unha forma de sexismo instaurada na sociedade, porque se considera que unha muller pode non ser tan boa médica como enfermeira ou que os homes non son limpadores.

Evidentemente, existen traballadoras e traballadores de ambos os sexos nos diferentes sectores, pero esta tendencia reflíctese tamén na linguaxe.

Así, fálase de:

- “os médicos” para referirse ao colectivo, a pesar de que tamén haxa doutoras.
- “as enfermeiras” a pesar de que haxa tamén traballadores homes deste tipo.
- “os pilotos” e “as azafatas”, dúas formas moi usadas no sector aéreo.

A continuación, propóñense diferentes alternativas para poder evitar esta discriminación na linguaxe e que todos vaíamos trasladando á contorna próxima, ensinando ás túas fillas e fillos, familiares, amigas, amigos ou persoas coñecidas que hai outras formas de expresarse que non pasan pola discriminación sexista.

EXPRESIÓN	ALTERNATIVA ADECUADA
Os médicos están de garda	Os médicos e médicas están de garda O persoal médico está de garda
As limpadoras deixaron o local impoluto	O equipo de limpeza deixou o local impoluto As limpadoras e os limpadores deixaron o local impoluto
As enfermeiras solicitan melloras laborais	O corpo de enfermería solicita melloras laboráis Enfermeiros e enfermeiras solicitan melloras laborais



Exemplo 8: Uso do masculino como xenérico (tanto en singular como en plural)

É moi habitual que se utilice o plural masculino para referirse a un colectivo ou grupo de persoas. Desta forma, é moi frecuente escoitar expresións como “os *nenos*” para referirse a un grupo de nenos e nenas ou mesmo como adxectivo xenérico para falar dunha franxa de idade concreta.

Outros exemplos: “os *profesores*”, “os *alumnos*”, “os *cidadáns*”, “os *electores*” ou “os *veciños*”.

É unha das formas de linguaxe sexista máis comúns e utilizadas.

ALTERNATIVA ADECUADA (FORMAS SINXELAS DE SOLUCIONALO)

➔ Uso de xenéricos, colectivos ou abstractos.

O castelán e o galego son linguas moi ricas en substantivos que definen colectivos de persoas (ambos os sexos). Por tanto, non é necesario utilizar o masculino para referirse a estes termos. Empregalos non só elimina o sexismo da frase, senón que enriquece o teu vocabulario e permite unha definición máis afinada.

Para falar de “os *nenos*” como colectivo poden empregarse termos como “a infancia” ou “a nenez”.

“O profesorado” ou “o alumnado” tamén son formas correctas para expresar un conxunto do persoal dun centro docente.

Cando resulte necesario facer referencia a un colectivo, a nosa recomendación é pensar e pescudar se hai algún termo que englobe o concepto sen necesidade de utilizar só a forma masculina.

ALTERNATIVA ADECUADA (FORMAS SINXELAS DE SOLUCIONALO)

Existen nas nosas linguas termos e expresións que se refiren a ambos os sexos:

Solucións ao masculino usado como xenérico.

- Accionistas → Accionariado
 - Afeccionados → Afección
 - Á medida do home → Á medida humana/da humanidade/do ser humano
 - Alumnos → Alumnado
 - Profesores → Profesorado
 - Antepasados → Ascendencia
 - Autores → Autoría
 - Clientes → Clientela
 - Competidores → Competencia
 - Cidadáns → Cidadanía
 - Decano → Decanato
 - Director → Dirección
 - Doutores → Persoal médico
 - O corpo do home → O corpo humano
 - O Home → A Humanidade
 - O home da rúa → A xente da rúa
 - O traballo do home → O traballo humano
 - Famosos → Xente famosa
 - Funcionarios → Funcionariado
 - Xerente → Xerencia
 - Investigadores → Persoal investigador
 - A intelixencia do home → A intelixencia humana
 - Nenos → Infancia, menores, fillos, criaturas
 - Secretario → Secretaría
 - Representantes → Representación
 - Técnico → Persoal técnico
 - Persoal técnico → Persoal, plantilla
-
- Solucións ao uso do masculino plural para ambos os xéneros:
 - Os españois, os franceses, os romanos... → O pobo español, francés, romano... ou ben as españolas e os españois, as francesas e os franceses...
 - Alumnos → Alumnado, alumnas e alumnos
 - Anciáns → Persoas de idade, persoas maiores, anciás e anciáns
 - Mozos → Adolescencia, mocidade, mozas e mozos
 - Os usuarios → As persoas usuarias, quen usa este servizo
 - Os expertos → Persoal experto
 - Os políticos → Persoal político
 - Os traballadores → O persoal, as persoas traballadoras



Exemplo 9: Os tópicos sexistas

Tamén se consideran un claro exemplo de linguaxe sexista

Así, pódese atopar un titular sexista como *"Importantes líderes empresariais e elegantes empresarias"*.

Neste caso, nin sequera fai falta dicir como solucionalo.

RECURSOS PARA CONSEGUIR UNHA LINGUAXE INCLUSIVA E INCLUYENTE



16

Existen distintos recursos que teñen, fundamentalmente, **3 obxectivos**:

-  **A** Obter unha linguaxe neutra ou común
-  **B** Destacar ambos os xéneros
-  **C** Evitar bromas e/ou tópicos sexistas

Vexamos con detalle a forma de lograr cada un dos 3 obxectivos:

A Para obter unha linguaxe neutra (probablemente os máis valiosos)

Substantivos masculinos acabados en –a (moi abundantes) e substantivos femininos acabados en –o (escasos, de pouco uso e adoitan vacilar en canto ao xénero):

Masculinos en -a	Substantivos femininos acabados en -o
o aroma o carisma o cisma o clima o cometa o cura o día o diafragma o dilema o diploma o dogma o drama o enigma o esquema o estigma o hematoma o idioma o karma o lema o mapa o mediodía o morfema o nirvana o pixama o planeta o poema o prisma o problema o programa o sistema	a caligo (tipo de bolboreta) a dínamo (máquina destinada a transformar enerxía mecánica en eléctrica) a discoteca a eco (acortamiento coloquial de ecografía) a foto (apócope pero moi usada) a libido a magneto (xerador de electricidade, usado en motores de explosión) a man a moto (apócope pero moi usada) a nave (préstamo do catalán) a polio (apócope pero moi usada) a radio a sé (préstamo do catalán) a soprano a virago (muller varonil) a soldado Orixes dos poucos substantivos femininos que terminan en-o 1. Substantivo patrimonial: O único é man e posiblemente a excepción conservouse porque se opón ao masculino pé e considerémola, como á cabeza, unha femia creadora de novas realidades. 2. Préstamos antigos do catalán: nave e sé. 3. Substantivos cultos: Os cultismos femininos en –o sempre estiveron sometidos á forza analóxica dos masculinos en –a: a eco, a método ou a cartilaxe terminaron sendo masculinos: o eco, o método e a cartilaxe. Outros como caligo, virago ou libido, resisten como femininos, aínda que o primeiro non estea recollido no RAE

Masculinos en -a	Orixes dos poucos substantivos femininos que terminan en -o
o sofá o telegrama o tema o teorema	4. Acortamentos coloquiais ou abreviación de palabras compostas. - Unhas manteñen o xénero con conciencia etimolóxica: a moto ‘motocicleta’, a foto ‘fotografa’, a eco ‘ecografía’ (non incluída no DRAE). - Noutras non se conserva o sentimento etimolóxico: radio, dinamo, magneto, polio ‘poliomielitis’. 5. Nomes de letras: Presupoñen o apelativo “a letra”: a ou, a ro (letra grega). 6. Substantivos de xénero común referidos a mulleres: a testemuña, a soprano, a membro... Caso especial: nomes de oficios considerados tradicionalmente masculinos cando se aplican ás mulleres. Aínda que actualmente existe a tendencia para usar a forma feminina en –a, é común atopar a médico, a avogado, a enxeñeiro... Noutras profesións e cargos (especialmente militares) predomina a forma común en –o e é estraño atopar a forma en –a: a sarxento, a cabo, a soldado... 7. En nomes propios de cidades, rexións, empresas, entidades etc. nos que sobreenténdese o nome común: a Toledo misteriosa, a Vetusta Oviedo, a Metro, a Gestapo...

As **palabras neutras**, son aquelas que se aplican ao xénero masculino ou feminino de forma indistinta, ou que non teñen contraposición con outra do xénero oposto..

Exemplos (por orde alfabética), e relacionados con temas moi diversos:

Anestesista	Cangrexo	Congresista	Importante	Náufrago	Telefonista
Artista	Canguro	Cordeiro	Informante	Nécora	Termita
Atleta	Cebra	Cascuda	Maquinista	Peixe	Titular
Azucre	Ciclista	Deportista	Mar	Polbo	Turista
Bisonte	Colibrí	Dietista	Modelo	Tixola	Velocista
Mergullador	Comandante	Docente	Molusco	Serpe	
Lura	Comerciante	Dromedario	Motorista	Seguinte	
Camarón	Comunista	Especialista	Nacionalista	Socialista	

a.1) Substituír os verbos ser e estar por formas reflexivas ou polo verbo Ter

En termos xerais, úsase “ser” para referirse a feitos e características e úsase “estar” para describir percepcións e opinións, pero o uso dos dous verbos pode substituírse para obter unha linguaxe neutra.

Están comprometidos coa Igualdade → Teñen un compromiso coa Igualdade

Somos apaixonados → Temos paixón

Quen se dedica á política está obrigado a → quen se dedica á política obrígase a

Están obsesionados co fútbol → Teñen obsesión co fútbol

a.2) Velar polo uso simétrico de masculinos e femininos

A asimetría é, precisamente, o motivo principal do concepto máis amplo de “linguaxe non incluyente”.

É bastante común escoitar “os musulmáns”, cando se fala de homes, e das “mulleres musulmáns” cando se fala só de mulleres->dicir simplemente “as musulmáns” é unha solución ben sinxela.

A miúdo podemos ler na prensa “un home mata á súa muller nunha pelexa doméstica” ao falar de persoas autóctonas, e, en cambio, falando de persoas estranxeiras: “unha marroquí mata á súa muller nunha pelexa”

a.3) O uso do pronome quen/quen

Os que pensan que... → Quen pensa que...

Os lectores → Quen le

Os traballadores da miña empresa → Quen traballa na miña empresa

Os viaxeiros → Quen viaxa

Os comprometidos → Quen ten un compromiso

Os consumidores → Quen consome

Os empregados → Quen traballa

Os españois → Quen reside en España

Os colaboradores → Quen colabore

Cantos soliciten → Quen solicite

O que saiba a resposta → Quen saiba a resposta

Nota aclarativa para cando usamos o idioma galego:

Aínda que “quen” non admite nunca a forma plural, en ocasións, o verbo que o segue si pode ir en plural, sobre todo o verbo ser:

Quen son eses que chaman á porta?

a.4) Buscar outros termos para expresar o mesmo

Invención dalgúns autores agudos → Invención dalgunhas mentes agudas

Obras de escritores prolíficos → Obras de plumas prolíficas

a.5) Uso de substantivos ou adxectivos sen referencia asexualada

- Ser cidadán español → Ter a nacionalidade española
- Moitos expertos → Un amplo número/conxunto de especialistas
- Distintos conferenciantes → Diferentes conferenciantes
- Todos os representantes → Cada representante

a.6) Uso de preposicións

- Estudantes interesados en → Estudantes con interese nos
- Os estudantes desempregados → O alumnado sen emprego/en situación de desemprego
- Traballadores autónomos → Profesionais en réxime laboral autónomo
- Profesores habilitados/acreditados → Profesorado con habilitación/acreditación

a.7) Uso de estruturas impersoais

- O demandante poderá recorrer → Poderase recorrer
- O cliente pode elixir → Poderase elixir

B

Para destacar ambos os xéneros (“o que non se nomea ou non se ve, non existe”)

En xeral, os recursos que se poden considerar máis valiosos son os do apartado anterior, aqueles que conseguen unha linguaxe neutra.

Pero, en función das situacións para describir, pode resultar moi útil remarcar ambos os xéneros.

b.1. Presentación gráfica da diversidade: Cando ilustremos textos ou presentacións: presentar mulleres e homes en diversidade de roles, tentando plasmar a diversidade étnica, social e de xénero.

b.2. Uso de dobres formas. Desdobramento formal

Para non excluír a un dos dous xéneros (en xeral, o feminino), e, ante a inexistencia ou imposibilidade estilística de usar xenéricos, convén citar ambos.

Sempre é mellor o desdobramento que o uso exclusivo do masculino.

En artigos e substantivos → Os traballadores e as traballadores, traballadores e traballadoras, os licenciados ou licenciadas, o/a directora/a de área.

Só en artigos → As e os xornalistas, as/os representantes sindicais.

Nota:

Debe terse en conta a concordancia, o xénero utilizado determínase polo asociado á última palabra: Os galegos teñen morriña cando están afastados da súa terra. Os galegos e galegas teñen morriña cando están afastadas da súa terra.

b.3. Darlle importancia á orde

É moi común atopar (a pesar de valorar o esforzo de quen as usa) o masculino sempre diante do feminino (cidadáns e cidadás).

E a orde importa, por máis dun motivo (e ademais ten solucións moi sinxelas).

- **Por inclusión:** Alternativamente, aínda que é un recurso que pode resultarlle estraño a moita xente, é posible a alternancia da orde ao longo dun texto, remarcando así que o feminino inclúe ao masculino, e viceversa: “quen asistía ao concerto amontoábase preto do escenario; unhas e outros querían estar o máis preto posible do seu cantante favorito”.
- **Por educación:** Do mesmo xeito que non é educado dicir “eu e as miñas amigas”, senón que dicimos “as miñas amigas e eu”, se son home direi “as miñas amigas e amigos” e se son muller “os meus amigos e amigas”
- **Por criterio alfabético:** Tamén podemos decidir seguir un criterio de tipo alfabético á hora de decidir que xénero vai primeiro; deste xeito, diríamos “homes e mulleres”, “femias e homes” “señoras e señores”, “nais e pais”, benvidas e benvidos”, “señoras e señores”.

b.4. Uso das barras

En xeral, é un recurso para evitar, xa que “corta” a lectura e existen outros termos xenéricos. De todos os xeitos, se non existe outra posibilidade, é un recurso que resulta útil nalgúns casos concretos.

Por exemplo: en formularios, nunha lista de cargos, cando falta espazo:

- director/a
- secretaria/o
- xefe/a
- operaria/o

Aínda que convén sinalar que moitos deles teñen xenéricos: dirección, secretaría, xefatura, operacións...

b.5. Uso da arroba (@)

Hai certo hábito para utilizalo en termos de dobre xénero ou en termos que acaban en “a” ou en “o” para feminino e masculino, respectivamente, pero trátase dun recurso informal e non normativo, polo que o seu uso debe limitarse a momento ou medios de linguaxe moi informal (correos electrónicos, mensaxes SMS, de WhatsApp, etc.).

E, aínda que o seu uso teña éxito na linguaxe “publicitaria”, **é inservible na linguaxe oral e escrita. En textos administrativos non deberá empregarse** e procurarase buscar outro tipo de alternativas, como as mencionadas anteriormente.

O uso da arroba (@) como símbolo de inclusividad segundo a RAE:

- detectouse o uso deste símbolo “como recurso gráfico para integrar nunha soa palabra as formas masculina e feminina do substantivo, xa que este signo parece incluír no seu trazo as vogais a e ou: @s nen@s.”
- o recurso da arroba ás veces pode non servirnos cando o noso texto debe ser normativamente correcto, porque, tal e como afirma a RAE, “non é un signo lingüístico” e, por iso, desde o punto de vista normativo é inadmisíble.
- “engádese a imposibilidade de aplicar esta fórmula sen dar lugar a graves inconsistencias, como ocorre no Día do nen@, onde a contracción do só é válida para o masculino neno”.

b.6. Uso da “e” ou a “x” para evitar as terminacións en “a” e “o”

Outras propostas que xurdiron ultimamente:

- Usar a forma en –e (todes, ti misme) como xénero neutro para denominar ás persoas de xénero non binario (persoas que non son home nin muller).
- Que esta terminación pase a converterse no xenérico neutro (unha función que ata a data fixo o masculino, como cando dicimos “todos” para referirnos a un grupo mixto).
- Algúns colectivos tamén impulsaron o uso da x para o doblamiento de xénero, en palabras como “todxs”.

Estas fórmulas resultan “raras ou chocantes” porque, aínda que nun texto escrito enténdese a idea, non sabemos como pronunciala, e sería complicado o seu uso oral.

c Evitar tópicos e bromas sexistas

Non debería facer falta poñer exemplos, bastaría que todo o mundo faga un pequeno esforzo... pero imos sinalar algúns:

c.1. Tópicos:

- “É moi boa para ser moza” (por exemplo, falando de fútbol ou outros deportes “historicamente” masculinos).
- Hai traballos para homes e traballos para mulleres.
- Hai cores de homes e cores de mulleres
- As mulleres conducen mal.
- As mulleres son mellores en estudos de letras e os homes en carreiras tecnolóxicas ou de ciencias.
- Os coidados de menores e maiores son cousas de mulleres.
- As mulleres son demasiado “sensibles” para certos postos de mando.

c.2. Bromas/Chistes:

Segundo distintos estudos publicados sobre a materia, 1 de cada 3 homes considera graciosas as bromas sexistas; no caso das mulleres, 1 de cada 7 (moito menor, pero nada despreziable...)

- "Porqué as mulleres casan de branco? Porque así fan xogo coa lavadora e o frigorífico" (antes eran sempre brancos).
- "Un mozo pregúntalle á bibliotecaria: Dereitos da muller? Ciencia ficción, último estante".
- "Gritou o sarxento: Toquen a diana! E todos os soldados puxéronse a manosear á soldado Diana".

E o **sexismo non é ningunha broma**. Hai informes de persoas expertas na materia que advirten de que os chistes e insultos machistas son "a matriz das desigualdades"

En resumo, unha **linguaxe NON sexista**, inclusiva e incluyente é aquela que:

- INCLÚE E FAI VISIBLES AOS DOUS XÉNEROS
- VALORA POR IGUAL A MULLERES E HOMES
- DÁLLE A PALABRA A TODO O MUNDO
- NON NOS CONFUNDE COA SÚA MENSAXE

USO NON SEXISTA DO IDIOMA NA EMPRESA

Para comezar, dada a súa gran interrelación con este apartado, vexamos posibles medidas a implantar relacionadas coa comunicación e a linguaxe inclusiva en calquera Empresa ou Organización (pública ou privada).

A

Posibles medidas dirixidas a eliminación **dunha imaxe** sexista da empresa na súa presentación de **fronte ao exterior**, e para o uso dunha linguaxe non sexista nas Organizacións:

- Nas ferramentas informáticas da Empresa: Intranet, páxina Web, LinkedIn: Uso dunha linguaxe non sexista ou que non implique discriminación por razón de xénero.
- Introducir información sobre iniciativas de Igualdade tanto na publicidade como nas comunicacións externas da Empresa.
- Potenciar unha imaxe positiva da participación social das mulleres.
- Obxectivo: erradicar estereotipos sobre a falta de interese e preparación por parte das mulleres en relación á súa presenza económica e social.
- Reservar un espazo para difundir o Plan de Igualdade e recoller suxerencias sobre conciliación e igualdade de oportunidades.
- Coidar moito a imaxe pública daqueles colectivos/grupos nos que a muller está infrarrepresentada, favorecendo o cambio de imaxe na cidadanía.



B

Posibles medidas dirixidas á **eliminación da linguaxe sexista das comunicacións e da documentación interna e externa da empresa**, que deberán adoptar todos os departamentos.

- Aconsellable a elaboración dunha Guía interna sobre o uso e normalización da linguaxe non sexista en todos os documentos, tanto internos como os que saen ao exterior.
- Deseño de Plans de Formación sobre Políticas de Igualdade de xénero e Igualdade de Oportunidades a todo o persoal, pero inescusablemente a Responsables da área de RRHH, da área/Gabinete de Comunicación e para persoal de atención directa ao público (presencial, telefónica ou por medios electrónicos).

GLOSARIO

- **Acción positiva:** Medida dirixida a un grupo determinado coa que se pretende suprimir unha discriminación ou compensar as desvantaxes resultantes de actitudes, comportamentos e estruturas existentes.

- **Androcentrismo:** Termo que provén do grego andros (home) e define o masculino como medida de todas as cousas e representación global da humanidade, ocultando outras realidades, entre elas, a das mulleres.

- **Coeducación:** Proposta pedagóxica na que a formación e a educación impártense en condicións de igualdade para ambos os sexos e na que non se poñen límites á aprendizaxe para recibir cada un deles.

- **Corresponsabilidade:** Repartición equitativa das responsabilidades domésticas entre mulleres e homes.

- **Discriminación directa:** Situación na que se trata a unha persoa dun modo desfavorable por razón do seu sexo.

- **Discriminación indirecta:** Situación na que unha lei, unha política ou unha acción aparentemente neutrais teñen un impacto desproporcionadamente adverso sobre os membros dun ou outro xénero.

- **Discriminación positiva:** Medida que pretende garantir un resultado favorable na incorporación do colectivo discriminado a unha actividade determinada.

- **Desigualdade de xénero:** Distancia e/ou asimetría social entre mulleres e homes. Historicamente, as mulleres estiveron relegadas ao ámbito doméstico e os homes á esfera pública. Esta situación derivou en que as mulleres tiñan un limitado acceso á riqueza, aos cargos, á representación e participación nos órganos de toma de decisións, a un emprego remunerado en igualdade cos homes, e que foran tratadas de forma discriminatoria.

- **Enfoque de xénero:** Fai alusión a unha ferramenta conceptual que busca mostrar que as diferenzas entre mulleres e homes danse non só pola súa determinación biolóxica, senón tamén polas diferenzas culturais asignadas aos seres humanos.

- **Estatísticas desagregadas por sexo:** Comprenden aquelas fontes de información que desde o seu propio deseño conceptual e a través de todas as fases do proceso de construción de datos cuantitativos perseguen captar a especificidade da situación das mulleres con relación aos homes, é dicir, os aspectos que as distancian ou aproximan en distintos ámbitos sociais.

- **Estereotipos de xénero:** Estereotipos que reflicten as crenzas populares sobre as actividades, os roles, características ou atributos que caracterizan ou distinguen ás mulleres e os homes.

Exemplos: Frases, que corresponden a estereotipos de xénero, que calquera persoa escoitou algunha vez:

- As mulleres son dependentes, emocionais, cálidas e delicadas
- Tamén son calculadoras, envexosas, mentireiras...
- O soño de toda muller é ser nai
- Os homes son independentes, racionais, decididos e competitivos
- Os homes son bruscos e non mostran os seus sentimentos
- O máis importante para un home é a súa sexualidade

- **Feminismo:** Movemento social, político, económico, filosófico, científico e cultura que denuncia, desvela e transgrede o sistema social imperante: o patriarcado. O seu obxectivo é a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

- **Inclusión:** Acción de atender a diversidade de xénero educando en igualdade, intervindo sobre a construción da feminidade e da masculinidade, co obxectivo de corrixir desaxustes nos papeis tradicionalmente asignados a mulleres e homes.

- **Impacto de xénero:** Poderíase definir como un mecanismo en procura da igualdade. Os informes de impacto de xénero supoñen unha técnica de valoración prospectiva, é dicir un estudo e análise antes do proxecto normativo que se promove, co obxectivo de verificar se no momento de planificar as medidas que contén, tívose en conta o impacto que producirá nos homes e nas mulleres, advertindo de cales poden ser as consecuencias desexadas e as non desexadas e propoñendo no seu caso a súa modificación.

Na análise de xénero tentamos atopar resposta a unhas preguntas "crave" sempre desagregadas por sexos.

Esta información permite o coñecemento dos factores de desigualdade, a toma de conciencia e a actuación sobre estes factores para modificalos.

Decisións políticas que parecen non sexistas poden ter un diferente impacto nas mulleres e os homes.

Procédese a unha avaliación do impacto de xénero para evitar consecuencias negativas non intencionais para mellorar a eficacia das políticas.

- **Indicador:** É unha medida numérica ou valor que describe unha situación ou condición dun fenómeno particular, nun período de tempo determinado e nun espazo xeográfico específico. Permite mostrar, con base en datos cuantitativos, o avance dun programa ou acción, en que parte se atopa con respecto ás metas fixadas, así como avaliar programas específicos e detectar o seu impacto.

- **Invisibilización:** Proceso polo que certas persoas, acontecementos, actitudes, comportamentos, pasan desapercibidos pola interiorización dos patróns culturais nos que se está inmerso. No caso da cultura patriarcal, isto provoca a desaparición das obras das mulleres ao longo da historia.
- **Linguaxe sexista:** A linguaxe reflicte a nosa concepción do mundo, e ao mesmo tempo colabora na construción das imaxes das persoas e os grupos sociais. Recoñécese como unha forma de exclusión que reforza a situación de discriminación cara ás mulleres e promove a xeración de estereotipos.
- **Machismo:** Conxunto de actitudes, conduta, prácticas sociais e crenzas destinadas a xustificar e promover o mantemento de actitudes discriminatorias contra as mulleres e contras os que teñen comportamento de tipo feminino sen ser mulleres.
- **Mainstreaming ou transversalidade de xénero:** Trátase dunha estratexia para o logro da igualdade mediante a incorporación da perspectiva de xénero en todas as etapas e niveis das políticas públicas.
- **Micromachismo:** Termo controvertido que foi proposto polo psicólogo Luis Bonino, que comprendería un amplo abanico de manobras interpersoais e sinalaríase como a base e caldo de cultivo das demais formas de violencia de xénero ou misoxinia: malos tratos físicos, sexual, económico, emocional, psicolóxico, etc., que serían normalizados socialmente. Trataríase, ademais, de prácticas lexitimadas pola contorna social, en contraste con outras formas de violencia.



Exemplos de micromachismos



No ámbito do fogar e na vida cotiá (que ven e imitan nenas/os)

- Que un pai non saiba facerlle a coleta á súa filla.
- Regalar bonecas a unha nena sen preguntarlle se é o que quere ou se lle gusta.
- Deixar saír ata máis tarde a un fillo que a unha filla.
- Preguntarlle a unha muller como compaxina a súa vida laboral e familiar, e non preguntarlle á súa parella.
- Deixar ás nais tarefas como facer a compra, levar a familiares a citas médicas, etc.
- Dicir que un home “axuda” en casa.
- Rosa para as nenas, azul para os nenos, mesmo ás veces, camisetas para elas con mensaxes como “princesa” ou “bonita” e para eles con “heroe”, “campión”, “aventuras”, “valente”...
- Ausencia da linguaxe inclusiva:
 - . Na gardería, escóitase como “os nenos” poden saír a xogar.
 - . No instituto, “os alumnos” aprobaron con boas notas.
 - . No traballo, xeneralízase falando de “os profesionais”, “os funcionarios”, “os traballadores”...

- Falar de linguaxe inclusiva non é só falar de “nenas” e/ou “nenos”, é falar de “alumnado”, “equipo humano”, “persoal”, “funcionariado”... para non xeneralizar en masculino e incluír á muller na linguaxe.

- A nai e o “padrazo”. O pai é un “padrazo” porque cambia cueiros, dálle o biberón ou lle dorme. Para a muller, parece ser algo natural e mesmo obrigatorio.

- A muller invisible no taller ou o concesionario. Quen di taller ou concesionario di tenda de informática ou banco. Cando se trata de lugares estereotipadamente masculinos, a muller faise invisible e o persoal diríxese sempre ao home nas conversacións, mesmo cando a muller é a titular do vehículo ou da conta en cuestión.

No ámbito do laboral

- División sexual do traballo. Aínda na actualidade pódese percibir este tipo de actitudes ao perpetuar posicións laborais “femininas” e masculinas. Tal é o caso de asignar postos de asistencia ou “servizal” ás mulleres.

- Menores soldos en postos da mesma categoría (tarefas similares ou equiparables).

- Dificultade de acceso a postos de maior nivel.

- Asignación de tarefas menos cualificadas.

- Trato verbal discriminatorio; referirse aos homes por apelido e ás mulleres por nome de pila, por exemplo.

- Maiores dificultades en sectores masculinizados.

- **Segregación ocupacional:** Tradicionalmente, mulleres e homes desempeñaron profesións diferentes no mercado de traballo.

Esta división tradicional reproducíuse a todos os niveis no ámbito laboral, xerando áreas de traballo, departamentos e ocupacións masculinizadas ou feminizadas, é o que se denomina segregación horizontal.

Xunto a esta **segregación horizontal**, que responde a unha histórica repartición entre sexos de roles sociais, prodúcese a **segregación vertical** que obedece a unha desequilibrada e inxusta repartición do poder, os homes son maioría nos postos ou categorías profesionais dos escalafones superiores, mentres que as mulleres ocupan, en proporción superior á que lles correspondería, os postos de traballo menos cualificados. Esta segregación vertical prodúcese mesmo nos sectores máis feminizados.

- **Sexismo:** Conxunto de métodos empregados no seo da sociedade androcéntrica que determinan unha situación de inferioridade, subordinación e explotación para o colectivo feminino ou masculino. O sexismo abarca todos os ámbitos da vida e as relacións humanas.

A linguaxe é un factor importante para a súa superación.

- **Socialización de xénero:** Proceso a través do cal as mulleres e os homes aprenden e interiorizan as normas, valores e roles que a sociedade designa de forma diferenciada a cada un dos sexos.
- **Uso non sexista da linguaxe:** Consiste no uso de expresións lingüisticamente correctas, que substitúen a outras, correctas ou non, que fan invisible o feminino ou o sitúan nun plano secundario con respecto ao masculino.
- **Violencia de xénero:** Enténdese como tal calquera acto violento ou agresión baseados nunha situación de desigualdade no marco dun sistema de relacións de dominación dos homes sobre as mulleres, que teña ou poida ter como consecuencia un dano físico, sexual ou psicológico, incluídas as ameazas de tales actos e a coacción ou privación arbitraria de liberdade, tanto se ocorren no ámbito público como na vida familiar ou privada.
- **Visibilización:** Acción de sacar á luz o legado das mulleres e tratar de reparar así a inxustiza cometida por ocultar o seu paso e as súas pegadas na historia.

Fuentes utilizadas para a elaboración deste Manual:

- Normativa recollida no punto “Marco normativo básico”.
- Guías e manuais publicados polas distintas Administracións públicas e Organizacións sindicais.

Edita:

Confederación de Empresarios de La Coruña

Textos:

Lucía Rial Pampín

Imaxes:

pexels | freepik

Maquetación e Impresión:

Edym Grafismo S.L.

GUÍA PRÁCTICA SOBRE IGUALDADE

Materiais e ferramentas

COMUNICACIÓN E
LINGUAXE INCLUSIVA



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA



CONFEDERACION
DE EMPRESARIOS
DE LA CORUÑA

Coa colaboración da:



XUNTA
DE GALICIA