

gaiak

ABRIL 2008



esk

Por una utilización inclusiva y no sexista del lenguaje en ESK



ARABA

Beethoven 10 behe. 01012 **Gasteiz**
Telf: 945 21 48 88 Fax: 945 21 50 56
araba@esk-sindikatua.org

BIZKAIA

Gral. Concha 12, l. 48008 **Bilbao**
Telf: 944 10 14 25 Fax: 944 10 14 38
bizkaia@esk-sindikatua.org

GIPUZKOA

Alfonso VIII 3, 3. esk. 20005 **Donostia**
Telf.: 943 45 69 11 Fax: 943 46 28 66
gipuzkoa@esk-sindikatua.org

Garibai 14, 4. esk. 20500 **Arrasate**
Telf.-fax: 943 79 92 43
arrasate@esk-sindikatua.org

Artekale 10, 20570 **Bergara**
Telf: 943 76 13 65
bergara@esk-sindikatua.org

NAFARROA

Estafeta 61, 2. esk. 31001 **Iruñea**
Telf: 948 22 00 51 Fax: 948 21 16 13
nafarroa@esk-sindikatua.org

Príncipe de Viana 3, l. 31500 **Tutera**
Telf.-fax: 948 82 58 57
tudela@esk-sindikatua.org

www.esk-sindikatua.org

g gaiak

ABRIL 2008

Por una
utilización
inclusiva
y no sexista
del lenguaje
en ESK

1. Introducción - sarrera	3
2. ¿Qué es el lenguaje androcentrista? ¿Qué es el lenguaje sexista? Zer da hizkera androzentrista? Zer da hizkera sexista)	5
3. La alternativa al lenguaje androcentrista: el lenguaje no sexista. Argumentos a favor de una utilización no sexista del lenguaje. Casos prácticos de lenguaje no sexista adaptados al trabajo sindical	9
4. Sexismo eta androzentristismoa euskarán - sexismo y androcen- trismo en el euskara	16
5. Glosario de términos de uso sindical	19
6. Compromiso de ESK - ESKren konpromisoa	28
7. Bibliografía	30

I. INTRODUCCIÓN

Cuando se insiste tanto en la importancia de que las mujeres sean nombradas no es por una mera cabezonería, sino porque es necesario constatar y hacer entender que excluir a las mujeres del lenguaje es algo deliberado. Si ahora utilizamos el lenguaje de forma sexista es porque hemos heredado un pasado donde las mujeres fueron expulsadas de los centros de poder y toma de decisiones, de las ciencias, de la cultura, del deporte, del arte y de la vida pública en general. Todo ese exilio cristalizó en un lenguaje machista y androcéntrico. Pero el lenguaje no solo es el reflejo de la ideología patriarcal, sino un arma para seguir obstaculizando el acceso de las mujeres a la sociedad. “No hay mejor desprecio que no hacer aprecio” dice el refrán castellano. ¿Qué mejor manera de despreciar la aportación de las mujeres a la sociedad que no nombrarlas?

Los argumentos en contra de que el femenino ocupe el lugar que le corresponde dentro del lenguaje son numerosos. Dentro de todos ellos hay uno muy frecuente y taxativo: “El castellano es así”. En esta afirmación va implícita la creencia de que el lenguaje es lo que es por una especie de mandato divino, de orden natural de las cosas. Sin embargo, el lenguaje es una construcción social y por lo tanto arbitraria y artificial que cambia de unas sociedades a otras, y de unas épocas a otras. El lenguaje es algo dinámico que va modificándose a medida que la sociedad que lo utiliza se transforma, como ocurre con las leyes por ejemplo. Negar esto es negarse a reconocer el cambio. En segundo lugar, el lenguaje es tan rico como rico es el pensamiento de quien lo usa. Si nos centramos en dos lenguas como el euskera y el castellano, los estudios realizados en el campo de la filología y la sociolingüística nos demuestran repetidamente que estos idiomas tienen recursos suficientes para no ser empleados de forma sexista.

La presente guía es un intento de acercar al sindicato las teorías que sobre la utilización

I. SARRERA

Emakumeak aipatuak izatea duen garrantziaz behin eta berriro esaten denean ez da setakeria hutsagatik, baizik eta emakumeak hizkeratik ateratzea nahita egindako zera dela jakinarazi eta ulertarazi behar delako. Egun hizkera era sexistan erabiltzen badugu, iragan bat oinordetu dugulako da. Iragan horretan, emakumeak botere agintaritzetatik, erabakiak hartzeko gunetatik, zientzietatik, kulturatik, kirolek, artetik eta orokorrean bizitza publikotik egotziak izan ziren. Erbestealdi horrek hizkera matxista eta androzentrikoan gauzatu zen. Hizkera, ideologia patriarkalaren isla ez ezik, emakumeen gizarteratzea oztopatzeko bitartekoa ere bada. “Mespretxurik handiena, jaramonik ez egitea da”, horrela dio Gaztelako esaera batek. Zer hobe emakumeek gizarteari egiten dioten ekarpena gutxiesteko emakumeak ez aipatzea baino?

Arrazoi ugari ematen dira femeninoak hizkeran dagokion tokia bete ez dezan. Guztietatik bat da zehaza eta gehien erabiltzen dena: “Gaztelera horrela da”. Baieztapen honetan inplizituki sineztarazi nahi da hizkera halako bada, jaungoikoaren aginduren batetik edo datorrelako, hori dela gauzen ordenu naturala. Hala ere, hizkera eratze soziala da, beraz, arbitrarioa eta artifiziala, jendarte batzuetik besteetara zein garai batzuetik besteetara aldatzen dena, . Hizkera zerbait dinamikoa da, eraldatuz doana jendearteak erabiltzen duen neurrian, legeekin gertatzen den modura, adibidez. Hau ukatzea, aldaketarik aitortu nahi ez izatea da. Bigarrenik, hizkeraren aberastasuna, erabiltzen duenaren pentsaera bezain bestekoa da. Gaztelera eta euskara bezalako bi hizkuntzetan zentratzen bagara, filologia eta soziolinguistikaren esparruetan egindako ikerketek behin eta berriro frogatzen digute bi hizkun-tza hauek nahikoa baliabide dituztela era sexista batean erabiliak ez izateko.

Eskutan duzun gida hau saio bat da, egun hizkera ez sexistari buruzko teoriak sin-

no sexista del lenguaje hay en la actualidad. El momento de aparición de este Gaiak no es casual, sino que responde a las fases de ejecución del Plan de Igualdad de ESK, que se inició en el año 2005 y que cuenta entre sus áreas de trabajo con una dedicada a materiales, lenguaje y comunicación.

Tal y como se desprende del diagnóstico de la dinámica interna del sindicato, existe dentro del mismo un esfuerzo por ir incorporando la perspectiva de género en el lenguaje, imágenes, representaciones y contenidos. Esta guía se ha diseñado con el fin de facilitar la tarea a todas las personas que componen el sindicato y a aquéllas que sin ser afiliadas estén interesadas en hacerse eco de los avances en materia de igualdad. Somos conscientes de que a día de hoy prácticamente todas las instituciones y muchas empresas y organizaciones tienen sus propios protocolos de lenguaje no sexista y son numerosos los estudios realizados en este campo. Esta guía no presenta nuevas ideas, simplemente recoge las que a nuestro juicio son las más interesantes y sobre todo adapta a los usos sindicales ejemplos muy concretos para sustituir una expresión sexista por una que no lo sea.

Este documento, por tanto, tiene un doble objetivo: por un lado, impulsar una reflexión sobre la importancia del uso del lenguaje en el camino hacia la igualdad entre hombres y mujeres, y por otro, ofrecer unas pautas sencillas para avanzar en la creación de discursos más integradores.

El lenguaje, como construcción social que es, va a reflejar la realidad pero también puede perpetuarla o ayudar a transformarla en función del uso que se haga del mismo. Es nuestra intención reflexionar sobre la manera en la que utilizamos el lenguaje, de forma que podamos tener la convicción de no estar contribuyendo a una transmisión de valores que abunde en las desigualdades entre mujeres y hombres.

dikatuari hurreratzeko saioa. Gaiak honen argitalpen uea ez da ustekabekoa, ESKren Berdintasunerako Planaren indar-jartzearen zatiari erantzuten baitio; plan hau 2005 urtean abiatu egin zen, eta jorratzen dituen lan esparruetako bat, materiala, hizkera eta komunikazioarena da.

Sindikatuaren barne dinamikaren diagnostikotik ondorioztatzen den bezala, bada bere barnean hizkeran, irudietan, irudikapenetan eta edukietan genero perspektiba sartzen joateko ahaleginik. Sindikatua osatzen dugun pertsonentzat eta baita ere sindikatura afiliatuta egonik gabe berdintasunari dagokionean arlo horretan ematen ari diren aurrerapenak berenganatzen saiatzen direnei begira egin da gida hau, lan hori errezatzeko. Jakin badakigu egun instituzioek, enpresa eta erakunde askok euren hizkera ez sexistarako protokoloak dituztela, eta badakigu ere ugariak direla maila honetan egindako ikerketak. Hortaz, gida honek ez du ideia berririk eskaintzen; gure iritziz interesgarrienak direnak jasotzen ditu ordea. Eta batez ere, adibide zehatzak erabilera sindikalera egokitzen ditu, adierazpen sexista bat sexista ez den beste bategatik ordezkatzeko.

Beraz, agiri honek, helburu bikoitza du; alde batetik, gizon eta emakumeen arteko berdintasunerako bidean hizkeraren erabilerak duen garrantziari buruzko hausnarketa suspertzea eta, bestaldetik, diskurtso integratzaileagoen sorkuntzan urratsak eman ahal izateko eredu sinpleak eskaintzea.

Hizkerak, eratzeko soziala den heinean, errealtatea adieraziko du, baina era berean, betikotu edo eraldatzen lagun dezake egiten den erabileraren baitan. Hizkera erabiltzen dugun erari buruzko hausnarketa egitea dugu helburutzat, egun gizon eta emakumeen arteko desberdintasunak areagotzen duen jarreretik laguntzarik ez diogula ematen konbentzimendua izateko.

Asumir la importancia del cambio hacia una forma de expresarnos diferente a la que habíamos utilizado hasta ahora y comenzar a modificar nuestra habla cotidiana puede parecernos complicado en un principio porque de alguna manera debemos aprender a hablar de nuevo. Si desde el inicio de nuestro aprendizaje infantil hubiésemos escuchado hablar a las personas adultas que nos rodeaban de manera inclusiva hoy nuestra forma de comunicarnos sería otra, puesto que el lenguaje se aprende por repetición. No obstante, esta última idea lejos de desanimarnos tiene que hacernos conscientes de que al hablar actuamos como cajas de resonancia en las mentes de quienes nos escuchan, de ahí nuestra responsabilidad. La modificación de nuestro lenguaje puede hacerse de manera progresiva y natural. Tan solo requiere voluntad y una serie de normas básicas.

2. ¿QUÉ ES EL LENGUAJE ANDROCENTRISTA? ¿QUÉ ES EL LENGUAJE SEXISTA?

El androcentrismo es una forma sesgada de mirar la realidad que sitúa a los hombres como centro y medida de todas las cosas. Los hombres son presentados como sujetos de referencia y las mujeres como seres dependientes de ellos. El hombre se convierte en el patrón y modelo a seguir y el papel de la otra mitad de la humanidad se hace invisible. Por el contrario, el sexismo es la asignación de roles diferentes a hombres y mujeres en función del sexo y la atribución de menor importancia a las funciones realizadas por las mujeres.

Como el lenguaje es un reflejo de nuestra cosmovisión y a su vez contribuye a seguir fijando una lógica de pensamiento determinada, si no modificamos la forma de hablar seguiremos discriminando y subordinando a las mujeres. Puesto que nuestra forma de comunicar es aprendida al igual que nuestra forma de ver el

Egun arte erabili ohi dugunarekiko desberdina izango den adierazteko era berriranzko aldaketaren garrantziaz jabetzea eta orain arteko gure ohiko hizkera aldatzen hastea zaila dela irudituko bazaigu hasiera batean, nolabait berriro hitz egiten ikasi behar dugulako da. Txikitatik izan dugun ikasketan inguruan ditugun pertsona helduak era inklusiboan hitz egiten zutela entzun izan bagenie, gure egungo komunikatzeko era oso bestelakoa litzateke, hitz egiteko era errepikatuz ikasten baita. Hala ere, azken ideia honek gogogabetu ordez, jabeaz behar gaitu hitz egiterakoan entzuten ari zaizkigun buruetan erresonantzia kutzak bezala dihardugula, eta hemen datza hain zuzen gure erantzukizuna. Gure hitz egiteko eraren eraldaketa etengabe eta naturalki eman daiteke. Honetarako, borondatea eta oinarrizko arau batzuk baino ez ditugu behar.

2. ZER DA HIZKERA ANDROZENTRISTA? ZER DA HIZKERA SEXISTA?

Gauza guztien erdian eta neurri bezala gizona hartuz errealitatea ikusteko zeharkako erari androzentrismo deitzen zaio. Gizonak erreferentzi subjektutzat hartzen dira eta emakumeak gizonen menpeko izakiak bezala. Gizona, jarraitu beharreko patroia eta eredu bihurtzen da eta gizateriaren beste erdiaren zeregina ikusezina egiten da. Ai-tzatik, gizon eta emakumeei sexuen arabera rol desberdinen esleitzeari eta emakumeek burutzen dituzten funtzioei garrantzi txikiagoren adjudikatzeari sexismoa deitzen zaio.

Hizkera gure mundu-ikuskeraren isla denez eta pentsaera logika baten finkapenerako baliagarria gertatzen denez, gure hitz egiteko era ez badugu aldatzen, emakumeak diskriminatzen eta menderatzen jarraituko dugu. Guk komunikatzeko era ikasia denez eta mundua ikusteko

mundo se debe a todo un proceso educativo de alineación a una serie de ideas que desde la infancia se nos impone, gran parte de nuestras pautas de comportamiento son inconscientes. Para poder hacerlas conscientes, pues de otro modo no repararemos en que forman parte de nuestra mente, nos hemos esforzado en esta guía por evidenciarlas.

erak txikiktxikitatik ideia batzuen gainean ezartzen diguten alienazio heziketa-bilakaera bati erantzuten dionez, gure portaera-jarraibide askok inkontzienteak dira. Honetaz kontzienteak bilakau ahalizateko, bestela ez bait gara jabetuko gure buruaren parte direla, hauek nabarmentzen ahalegindu gara gida honetan.

Veamos los siguientes ejemplos de lenguaje androcentrista y sexista en el lenguaje sindical:

Ejemplo de androcentrismo en el lenguaje

- **El Estatuto de los Trabajadores.** El título de este texto legal no menciona a las mujeres a pesar de que las disposiciones que contiene les afectan igual que a los hombres. Se da además la paradoja de que hay normas que afectan exclusivamente a las mujeres, en concreto las referidas a la maternidad, con lo que la exclusión del título se acentúa. Es significativo, siguiendo esta idea, el hecho de que el texto incurre en el error de asignar la efectividad de algunos preceptos exclusivamente a las mujeres, con la intención de vincular a la mujer a los roles tradicionales, cuando legalmente son válidas para ambos sexos.

Ejemplos de sexismo en el lenguaje

- **Veamos el siguiente artículo del Estatuto de los Trabajadores:**

“Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad y acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.”

La expresión no sexista y más acorde con la realidad sería: el permiso para la lactancia de hijo o hija menor de 9 meses podrá ser utilizado por el padre o la madre indistintamente.

- **Las señoras de la limpieza han comenzado una huelga para mejorar sus condiciones laborales.** Una expresión no sexista sería: el personal de limpieza ha comenzado una huelga para mejorar sus condiciones laborales.

En el primer ejemplo encontramos que el masculino *trabajadores* es un androcentrismo. No se está nombrando a las mujeres, quedan escondidas dentro de un término supuestamente genérico. En los dos últimos casos hablaríamos de sexismo, ya que se posiciona a las

mujeres en un rol tradicional de madres y amas de casa. Además el término “señoras de la limpieza” resulta despectivo y resta profesionalidad al trabajo. ¿Acaso alguna profesión tradicionalmente masculina va precedida del término señor?

No hay ninguna profesión tradicionalmente masculina que comience designándose por “el señor de”. ¿Acaso decimos el señor de la basura?

Mercedes Bengoechea, integrante de la Comisión NOMBRA (Comisión Asesora sobre el lenguaje del Instituto de la Mujer) <http://www.mtas.es/mujer/programas/educacion/materiales/lenguajenosexista.htm> y Decana de la Facultad de Filosofía y Letras de Alcalá de Henares, recoge los siguientes mecanismos verbales utilizados en la lengua castellana para crear, mantener y perpetuar el sexismo y el androcentrismo en la lengua:

- a) Asociaciones verbales que superponen a la idea de mujer otras ideas como debilidad, pasividad, labores domésticas, histeria, infantilismo, etc. y que suponen una minoración de las mujeres. Por ejemplo:
 - La asimilación de mujeres a sexo débil.
 - Construcciones “corrientes” donde las mujeres aparecen siempre de forma pasiva: novios que llevan al cine a sus novias; maridos que sacan a cenar a sus esposas, etc.
 - La aparición reiterada de la expresión “las mujeres y los niños”, que logra asimilar ambas categorías. No hay ni una voz en castellano que diga los “varones y las criaturas”, ni los “hombres y los niños”. Asimismo, adjetivos como precioso y mono o calificativos como diablillo o criatura se aplican a mujeres y a la infancia, pero nunca a varones. Esto supone una minorización para las mujeres.
- b) Mención de las mujeres únicamente en su condición de madres, esposas, etc., es decir, en función de los y las demás con quienes se relacionan; así como tratamientos de cortesía para mujer que recuerdan su dependencia del varón (señora, señorita), frente al tratamiento de señor para hombres, independientemente de su estado civil. Este fenómeno pone de manifiesto lingüísticamente la creencia de que las mujeres no tienen personalidad por sí mismas, sino que su posición e incluso su mera existencia les vienen dadas por su situación relativa con respecto a las demás personas, atribuyéndoles un destino de mera relación, sin considerarlas en sí, por sí, o para sí, sino en las otras personas, por las otras y para las otras.
- c) La existencia de un orden jerárquico al nombrar a mujeres y hombres, ordenamiento que refleja y reproduce la jerarquía social: padre y madre (como en el DNI), pocas veces al revés, hombres y mujeres, hermanos y hermanas, etc.
- d) La ausencia de nombres para denominar profesiones en femenino.

Afirma Eulalia Lledó, de la comisión NOMBRA al igual que Mercedes Bengoechea, que lo que no se nombra o no existe o se le está dando carácter de excepción. Es por esto que denominar en masculino a una mujer que practica una profesión o cargo tiende hacia cuatro objetivos:

- Invisibilizar a las mujeres que los ocupan.
- Presentar su caso como una excepción que demuestra, no que las demás mujeres podrían, sino que ni podrían ni deberían.

- Marcar con una dificultad más el acceso a algunos cargos (alegando una pretendida resistencia de la lengua a crear el femenino o postulando que es una incorrección lingüística).
- Reservar el masculino para actividades prestigiadas.

e) La falta de simetría al denominar a mujeres y hombres: el nombre de pila, o el nombre seguido del apellido se suele utilizar para referirse a las mujeres; el apellido para hombres, quienes ya desde el colegio son González o Camacho.

Onassis y Jacqueline

Garzón- Teresa Palacios

Berlanga -Pilar Miró

Bécquer- Rosalía de Castro

(José) Carreras -Montserrat Caballé (nunca El Carreras)/ La Caballé

Ibarretxe, Arzallus- Rosa Díez

Imaz – Miren Azkarate

Como consecuencia, una frase como: “Salieron en TV Díez y sus dos hermanos” tiende a conjurar una imagen en nuestra mente de tres varones, cuando Díez puede ser Rosa Díez y sus dos “hermanos”, un varón y una mujer.

f) La ocultación de la mujer en el lenguaje por el empleo reiterado de voces masculinas en sentido genérico (los bilbaínos, los directivos...), y, como consecuencia, la identificación de lo masculino con la humanidad. Tal ocultación tiene unas implicaciones importantes en el desarrollo de la identidad personal y social, como más adelante se explica.

Los fenómenos a), b) y c) son sexistas porque gracias a ellos las mujeres aparecen en el discurso de forma sesgada, parcial y discriminatoria. Los d), e) y f) son eminentemente androcéntricos porque ocultan la presencia femenina o la subordinan a la masculina.

3. LA ALTERNATIVA: EL LENGUAJE NO SEXISTA Y/O INCLUSIVO. PROPUESTAS PARA UN USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE EN EL ÁMBITO SINDICAL

A la hora de hablar o de escribir debemos fijarnos si en el discurso que creamos están, de forma inequívoca, incluidas las mujeres, y si no es así buscar la manera de hacerlo.

Para hacer un uso inclusivo del lenguaje no existen fórmulas que se puedan aplicar de forma rígida. El lenguaje ofrece múltiples posibilidades para ello.

En este apartado queremos proponer algunas alternativas para ir avanzando en la construcción de un lenguaje más integrador. Se trata de ejemplos sencillos que nos pueden guiar; pero existen muchas posibilidades más que se pueden combinar. Utilizar una forma u otra depende del contexto y del tipo de discurso que queramos crear. Lo importante es que vayamos construyendo un lenguaje libre de sexismos.

3.1. No utilizar el masculino como genérico para referirse a hombres y mujeres

La sicología ha estudiado ampliamente los efectos de la utilización del masculino como genérico en la psique humana. Si al hablar decimos “el empresario y los trabajadores” estaremos perpetuando el clásico rol de clases bajo una óptica totalmente masculina, donde las mujeres quedan fuera como propietarias de los medios de producción (empresarias) y como participantes en la economía asalariada y por lo tanto capaces de defender sus derechos (trabajadoras). Cuando decimos “empresarios y trabajadores” inmediatamente se proyectan en nuestras mentes imágenes masculinas. Es muy difícil que al utilizar el masculino como genérico estemos pensando también en las mujeres. Sólo podremos saber que esto último es así por un convencionalismo de la lengua, por unas normas gramaticales que nos aseguran que cuando decimos “trabajadores” estamos hablando también de las trabajadoras.

El masculino no es un genérico real; puede crear confusión y oculta a las mujeres. Por lo tanto su uso se limitará a los casos en los que nos estemos refiriendo a un grupo de hombres.

Se puede sustituir fácilmente por otras fórmulas que no dejan duda de que se está incluyendo a mujeres y hombres y no hace que tengamos que interpretar el contexto para ver si las mujeres estamos o no incluidas.

3.1.1. Utilizar genéricos reales

Existen una serie de genéricos que se pueden utilizar como: persona, población, gente, la ciudadanía, la juventud, la inmigración, el personal, la plantilla.

Lo vemos en los siguientes ejemplos:

- ▼ Se producirá una regresión social si se impide que **los inmigrantes** accedan a derechos sociales tan elementales como la sanidad.
- ▲ Se producirá una importante regresión social si se impide que la **población inmigrante** acceda a derechos sociales tan elementales como la sanidad.

- ▼ Ofreciendo a **los afiliados** jóvenes posibilidades de participación en el sindicato.
- ▲ Ofreciendo a **la afiliación** joven posibilidades de participación en el sindicato.
- ▼ La tasa de temporalidad es particularmente elevada en el caso de **los jóvenes**.
- ▲ La tasa de temporalidad es particularmente elevada en el caso de **la gente joven**.
- ▼ Por ejemplo, si el mercado laboral se desajusta a favor de **los empresarios**...
- ▲ Por ejemplo, si el mercado laboral se desajusta a favor del **empresariado**...
- ▼ Sería conveniente **para todos** que esas modificaciones sean recogidas en el convenio.
- ▲ Sería conveniente **para toda la plantilla** que esas modificaciones se recogieran en el convenio.
- ▼ El derecho a la jubilación parcial de **los trabajadores** laborales.
- ▲ El derecho a la jubilación parcial del **personal laboral**.
- ▼ La designación de **los trabajadores** encargados de las medidas de emergencia.
- ▲ La designación del **personal** encargado de las medidas de emergencia.
- ▼ La reducción democrática sufrida por **los ciudadanos**.
- ▲ La reducción democrática sufrida por **la ciudadanía**.

3.1.2. Uso de neutros

El uso de neutros también pueden evitar el masculino: dirección, jefatura, judicatura, la abogacía.

- ▼ Será incompatible pertenecer a la Comisión Nacional y ostentar un cargo institucional como **concejal, juntero o parlamentario**.
- ▲ Será incompatible pertenecer a la Comisión Nacional y ostentar **una concejalía, un cargo en el Parlamento o en las Juntas Generales**.
- ▼ Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, a juicio **del inspector**, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de **los trabajadores**.
- ▲ Ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, a juicio de **la inspección**, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de **la plantilla/los y las trabajadoras**.
- ▼ De los 2.165 millones de euros que va a costar, el 74% irá a parar a **los empresarios**.
- ▲ De los 2.165 millones de euros que va a costar, el 74% irá a parar a la empresa, a **la parte empresarial, a la patronal**.
- ▼ **Los asesores** nos pueden orientar en esta materia.
- ▲ **El servicio de asesoría** nos puede orientar en esta materia.

- ▼ El presente Convenio se concierta por **los representantes** designados...
- ▲ El presente Convenio se concierta por **la representación** designada...

3.1.3. Desdoblar, utilizando los dos géneros gramaticales

Si se utiliza el desdoblamiento de forma abundante en un texto éste puede resultar recargado, sobre todo cuando se trata de discursos largos. No obstante, hay ocasiones en que nos interesa nombrar de forma explícita los dos sexos y para ello utilizaremos las dobles formas.

Al hacerlo se puede alterar el orden anteponiendo a veces el femenino y otras el masculino.

- ▼ Es necesario impulsar una adecuada protección de **los trabajadores** ante la falta de empleo.
- ▲ Es necesario impulsar una adecuada protección de **las trabajadoras y trabajadores** ante la falta de empleo.
- ▲ Es necesario impulsar una adecuada protección de **los y las trabajadoras** ante la falta de empleo.
- ▼ Las garantías que se reconocen en esta Ley a **los Delegados** de Prevención.
- ▲ Las garantías que se reconocen en esta Ley a **los Delegados y Delegadas** de Prevención.
- ▲ Las garantías que se reconocen en esta Ley a **los y las Delegadas** de Prevención.

Vemos que el artículo debe ir en concordancia con el sustantivo que tiene más cerca. Igual ocurre con los adjetivos: Trabajadores y trabajadoras asalariadas.

3.1.4. Otras maneras de evitar el masculino para nombrar a hombres y mujeres

Muchas veces con un sencillo cambio en la redacción evitamos el sexismo en el lenguaje sin que cambie el sentido de la frase. Podemos combinar diferentes estrategias, por ejemplo eliminando el artículo o el sujeto, utilizando formas impersonales, sustituyendo unos pronombres por otros, cambiando el tiempo del verbo...

Veamos algunos ejemplos:

- ▼ ...la flexibilidad, la subcontratación, la explotación de **los jóvenes y de los inmigrantes**.
- ▲ ...la flexibilidad, la subcontratación, la explotación de **jóvenes e inmigrantes**.
- ▼ **El trabajador** deberá cumplimentar la solicitud antes del día 15 del mes anterior...
- ▲ **Se deberá** cumplimentar la solicitud antes del día 15 del mes anterior...

(Las formas verbales impersonales se pueden utilizar cuando están enmarcadas en un texto que se significa por si mismo).

- ▼ **El solicitante** deberá acreditar...
- ▲ **Con la solicitud** se deberá acreditar...
- ▼ **Quienes somos críticos** con esta reforma, no debemos perder tiempo en lucubraciones de este tipo.
- ▲ **Si criticamos esta reforma/quienes estamos en contra** de esta reforma no debemos perder tiempo en lucubraciones de este tipo.
- ▼ **Los que** acudan a la reunión.
- ▲ **Quienes** acudan a la reunión.
- ▼ No nos dejemos confundir por el espejismo de una Seguridad Social con superávit, fruto del aumento de **los cotizantes**.
- ▲ No nos dejemos confundir por el espejismo de una Seguridad Social con superávit, fruto del aumento de **las cotizaciones**.
- ▼ Si estuvieran en quiebra **lo señalarían los auditores**.
- ▲ Si estuvieran en quiebra **se señalaría en la auditoría**.
- ▼ **Nosotros somos proveedores** de una subcontrata de dicha empresa.
- ▲ **Proveemos** a una subcontrata de dicha empresa.
- ▼ Quieren dejar constancia de su desacuerdo con **nosotros**.
- ▲ Quieren dejar constancia de su desacuerdo con **nuestra propuesta**.
- ▼ Se suprimía el artículo que impedía cobrar la antigüedad **para los que se incorporaron** a partir del año 1994.
- ▲ Se suprimía el artículo que impedía cobrar la antigüedad **para quien se incorporó** a partir del año 1994.
- ▼ Teniendo en cuenta el conjunto de movilizaciones en el que hemos estado **embarcados-as** durante el curso...
- ▲ Teniendo en cuenta el conjunto de movilizaciones en el que **nos hemos embarcado** durante el curso...
- ▼ La falta de respeto a cada **uno de los trabajadores** que votando SI o NO, pusieron con su voto toda su confianza en este Comité.
- ▲ La falta de respeto **a quienes** votando SI o NO, pusieron con su voto toda su confianza en este Comité
- ▼ Ha bajado a 26 millones de euros pactando las condiciones de **los trabajadores** de la plantilla de la Policlínica.
- ▲ Ha bajado a 26 millones de euros pactando las condiciones de **la plantilla** de la Policlínica.

En el siguiente texto vamos a combinar diferentes posibilidades para conseguir un texto más integrador:

▼ Cuando **el empresario** no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de **los trabajadores, los representantes legales de éstos** podrán acordar, **por mayoría de sus miembros**, la paralización de la actividad **de los trabajadores** afectados por dicho riesgo.

▲ Cuando **la representación de la empresa** no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud **de los trabajadores y trabajadoras**, sus representantes legales, **por mayoría**, podrán acordar la paralización de la actividad **afectada por dicho riesgo**.

3.2. Títulos, cargos y profesiones

Utilizar para los títulos, cargos o profesiones el femenino o el masculino según corresponda.

Así cuando nos estemos refiriendo a mujeres que ejercen una determinada profesión habrá que decir: médica, técnica, conductora, carretillera, ingeniera, administrativa, jefa, jueza, oficiala, notaria.

Si se tiene alguna duda, se pueden consultar los diferentes textos que existen sobre este tema, como los dos siguientes:

- La Orden del 22 de marzo de 1995 del Ministerio de Educación y Ciencia que adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición masculina o femenina de quienes los obtengan.
- *Las profesiones de la A a la Z*, guía del Instituto de la Mujer del Ministerio de Asuntos Sociales donde se recogen las formas femeninas de todas las profesiones. Esta guía está al alcance de cualquiera en www.mtas.es/mujer/programas/educacion. Una vez allí entrar en materiales didácticos, y luego en lenguaje no sexista. La mayoría de las profesiones tienen aceptadas sus formas femeninas por la Real Academia de la Lengua Española.

Es importante que esto se tenga en cuenta en las ofertas de empleo y en las convocatorias públicas, de forma que quede claro que dicha oferta está dirigida tanto a hombres como a mujeres, para lo cual tenemos que desterrar el masculino pretendidamente genérico.

- ▼ Se necesita **licenciado** en derecho.
- ▲ Se necesita **licenciada/o** en derecho.
- ▲ Se necesita **persona con licenciatura** en derecho.
- ▼ Requisitos de **los aspirantes**.
- ▲ Requisitos de **las personas aspirantes**.
- ▼ Estar en posesión del título de **Técnico** Superior en Administración y finanzas.
- ▲ Estar en posesión del título de **Técnico/a** Superior en Administración y finanzas.

3.3. Dar un tratamiento simétrico a mujeres y hombres

Una manera de ver si no se está dando un trato igualitario a mujeres y hombres consiste en invertir la frase, colocando al hombre en el lugar en el que aparece la mujer y a la inversa. Si vemos que la frase pierde su sentido es que no se estaba dando un tratamiento simétrico a mujeres y hombres

No se está dando un trato simétrico si al describir a un hombre hablamos de su profesionalidad y al hacerlo de una mujer destacamos rasgos que tienen que ver con su estética, como ocurre a menudo. Hay que evitar hablar del físico al describir a una mujer, o el estado civil, si esto no aporta ninguna información relevante.

No se da un tratamiento simétrico a mujeres y hombres si se usa el masculino para referirse a puestos de trabajo de más prestigio y el femenino para las categorías que están jerárquicamente por debajo o las que se presupone que realizará una mujer. Esto sucede con frecuencia en los anuncios para la selección de personal.

▼ Los médicos y las enfermeras...

▲ El personal médico y sanitario...

▼ Director, carretillero, mozo, limpiadora...

▲ Director/a, mozo/a, limpiador/a (personal de limpieza)

▼ Se precisa secretaria de dirección.

▲ Se precisa secretario/a de dirección.

En lo que se refiere a los tratamientos formales, hay que procurar también un trato simétrico, de forma que si a un hombre se le designa por el apellido, precedido de Sr., se hará lo mismo al referirse a una mujer. Se evitarán el artículo delante del nombre, que frecuentemente se utiliza en medios de comunicación al nombrar a las mujeres: “Maragall, Zapatero y **la Narbona...**”, porque a nadie se le ocurre decir: “EL Maragall, El Zapatero y la Narbona...”

3.4. En los impresos, instancias y solicitudes

A la hora de diseñar un impreso o solicitud hay que tener como objetivo que la persona que vaya a rellenarlo se sienta identificada, por lo tanto debemos evitar hacerlo exclusivamente en masculino.

En este tipo de documentos se puede hacer uso de las barras:

- Nombre del trabajador/a:
- Nacida/o en:
- El/la solicitante:
- Señora/Señor:

Se pueden eliminar determinadas palabras que marquen el género:

- **Nombre y apellidos del trabajador:**

Nombre y Apellidos:

- **Nacido en:**

Lugar de nacimiento:

- **Firma del interesado/ El solicitante:**

Firma:

O buscar genéricos reales:

- **Firma del interesado:**

Firma de la persona interesada:

- **El aspirante:**

La persona aspirante:

- **El demandante:**

La parte demandante:

Se pueden adaptar los impresos al sexo de la persona que ocupa un determinado cargo cuando se conozca si es una mujer o un hombre; Fdo: La Directora, Fdo: El Gerente.

3.5. No presentar a la mujer como dependiente, subordinada o como categoría aparte

El androcentrismo imperante hace que con frecuencia en muchos textos las mujeres aparezcan como una categoría subordinada, pasando por alto frases como la siguiente en la que los hombres aparecen como la regla general y las mujeres como la excepción a esa regla:

- ▼ Cada contrato indefinido o temporal dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del **65% (75% para mujeres)**, con un máximo de 24 meses.

Es difícil comprender por qué razón, existiendo dos realidades, se coloca una de ellas entre paréntesis, si no es por que se considera completamente secundaria de la otra. El paréntesis en lengua castellana se utiliza para introducir un inciso aclaratorio o incidental o cuando no se quieren nombrar las dos opciones. Como no se trata de un hecho aclaratorio sólo queda pensar que se considera un incidente o que no se quiere nombrar. Por si existiera alguna duda, la recomendación es la siguiente:

- ▲ Cada contrato indefinido o temporal dará derecho a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del **65% para hombres y el 75% para mujeres**, con un máximo de 24 meses.

En el siguiente ejemplo de nuevo en lugar de introducir en el texto el femenino y el masculino se pone el femenino entre paréntesis como si fuera un elemento incidental.

▼ Se necesita **chico(a)** para repartir

❖ Se necesita **personal** para reparto.

3.6. Barras y arrobas

Como ya se ha mencionado las barras son válidas en caso de documentos como formularios, impresos, solicitudes, pero no son tan recomendables en otro tipo de textos por ser de difícil lectura.

En el caso de las arrobas su lectura se hace imposible por lo que no resultan de utilidad como signo lingüístico. Si bien en su momento tuvo mucho gancho en mensajes dirigidos a la juventud o en anuncios o frases cortas, en la actualidad no se recomiendan, aunque se podrían utilizar en SMS o mensajes cortos.

4. SEXISMO ETA ANDRO-ZENTRISMO EUSKARAN

Gida honetan, gaztelaniari ematen diogun tratamendu sexista eta androzentristan zentratu gara, momentu honetan gaztelania zama sexista handiagoz erabiltzen delako us-tea daukagulako. Aitzitik, beharrezkoa dugu euskarari buruzko zenbait hausnarketa egitea. Gaztelania edo beste erromatar hizkuntza batzuekin alderatua, euskarak ez dauka genero gramatikaren banaketaren zama sexista, baina horrek ez du esan nahi androzentrista edo sexista moduko era batean erabilia izan ez daitekeela; bi sexuei dagokie zerbait adierazteko “gizon” edo “gizon” hitzetik hedatutako kontzeptuak erabiltzen ditugunean, kasu.

Euskal Herriko lehen gizona

Neandertal-eko gizona

Parlamentuko lege-gizonak

Hau dela eta, alde zuzenetik simetrikotzat hartzen diren hainbat hitz ondo aztertzen badugu, ezberdintasuna erreproduzitzen direla konturatu gara: jaun eta andrea, alegia. “Andrea” hitzak emakumearen egoera soziala markatzen du; ezkondurik

4. SEXISMO Y ANDROCEN-TRISMO EN EUSKARA

En esta guía nos hemos centrado en el tratamiento sexista y androcéntrico que le damos al castellano, pues el idioma que en estos momentos se utiliza con mayor carga sexista. Sin embargo, es necesario hacer ciertas reflexiones sobre el euskara. Comparando con el castellano u otra lengua latina, el euskera no tiene la carga de distribución de género gramatical, esto no quiere decir que no pueda ser usado de una manera sexista o androcéntrica; como en el caso de referenciar algo que atañe a los dos sexos y utilizamos gizon (hombre, marido) o derivadas de gizon.

El primer hombre de Euskal Herria

El hombre del Neandertal

Abogados del Parlamento).

En relación a esto, si analizamos bien ciertas palabras que previamente se consideran simétricas, nos daremos cuenta que reproducen la diferencia: *jaun* (señor) y *andrea* (señora) por ejemplo. La palabra “*andrea*” marca la condición social de la mujer; la condición de

edo ez dagoenekoa. Ildo horri jarraituz, daukagu: *andreko*i, *andrem*in, *andrazale*, *andrati*, *andrakume*, *andrakila*, *andraketari*, *andraketa*, *andreteria*, *andrakari*. Jaun hitzak, *ordea*, ez du gizonaren estatu zibilar buruzko informaziorik ematen. Hitza honen hedapena horrela egiten da: *jaundu*, *jaungo*, *jaungoiko*, *jauntxo*, *jauntza*, *jauneria*, *jaunartzea*, *jaun-*tasuna, *jaun eta jabe*...

Ez dugu errepikatuko berriro, gaztelaniaz azaldu dugulako, nola eragiten duen hizkuntzaren erabilpenak gure bizimodu ikuspegian eta errealitate eraikuntzan. Izan ere, pausuz pausu joango gara euskararen nondik norakoak diren tratamendu ezberdingarriaren seinaleak miatze.

estar casada o no. En este sentido, tenemos *andreko*i (mujeriego), *andrem*in (mujeriego), *andrezale* (mujeriego), *andrati*, *andrakume* (mujer), *andrakila* (muñeca), *andraketari* (rufian/rufiana, proxeneta), *andraketa* (juego de niñas simulando ser señoras), *andrateria*, *andrakari* (regalo que se hace a la mujer recién parida). En cambio, la palabra *jaun* no asigna información sobre el estado civil. La expansión es la siguiente: *jaundu* (hacerse señor), *jaungo*, *jaungoiko* (Dios), *jauntxo* (cacique), *jauntza* (señorío), *jauneria* (grupo de señores), *jaunartzea* (comunión), *jauntasun* (autoridad), *jaun eta jabe* (dueño y señor).

No repetiremos la influencia que ejerce el idioma en la percepción del modo de vida y en la construcción de la realidad. De hecho, iremos desmenuzando las entretelas del tratamiento diferenciador.

A. GIZON/GIZAKI/GIZA

Hitz hauei buruz bi jarrera daude.

Lehengoa Emakunderen proposamena daukagu. Hauxe da:

Gizon, **gizaseme eta gizonetzko** hitzak gizonetzkoentzako bakarrik erabili; eta **gizaki**, aldiz, gizonak zein emakumeak izendatzeko edo generiko gisa.

Giza erroitik sortutakoek (**gizarte**, **giza talde**...) ez dute **gizon** hitzak duen konnotaziorik. Bietarako erabil daitezke, beraz.

Baina beste proposamen hau ere badago:

Giza erroitik datozen hitzak gizonentzako bakarrik erabili eta gizonetz nahiz emakumez osaturiko taldeak izendatzeko beste hitz batzuk erabil ditzakegu: **jendartea**, **sozial** (arazo sozialak), **pertsona**, **jendea** etabar.

Hitz-elkartuetako bigarren osagaia gizon denean (**legegizona**, **itsasgizona**...), **-ari** atzizkiak balia gaitzke lanbidea adierazteko (**legelaria**). Beste kasuren batean **langile** izan daiteke bide egokia (**itsaslangilea**).

B. HITZ-ELKARKETA

Emakumeren bat tartean badago, euskarak berezkoa duen joerari eutsi behar diogu: **gurasoak**, **senar-emazteak**, **seme-alabak**... eta saiheztu behar ditugu erabili: “Aitak”, “semeak”, lehengusuak” etabar, sexista izateaz gain gaizki erabilita daudelako.

C. HIZKERA ANDROZENTRISTA EZ ERABILTZEA

Lehen esan dugun moduan, zorionez, euskaraz generorik ez dugula-eta, ez dugu auzo-hizkuntzek beste arazorik erabilera androzentrismaren auzian. Halere, komenigarria da hainbat ohitura saihestea, gizonezkoek eta emakumezkoek agerpen-maila berbera izan dezaten.

Hurrengo paragrafoan, Tuvisa-ko hitzarmen kolektiboren aterata, ikus dezakegu hizkera androzentrista aipatutako honen adibide bat:

51. artikulua.- Garraio-txartela langileentzat eta onuradunentzat. Enpresako langileek, jardunekoek zein erretiratuek, Enpresak ezarrita dituen lineatan dohainik bidaiatzeko eskubidea izango dute.

Era berean, jardunean dauden ekoizleen “emazteek”, seme-alabek eta gurasoek dohainik bidaiatu ahal izango dute enpresaren lineatan, betiere titularrarekin bizi badira eta haren kontura. Horretarako, besterenezina den identifikazio-txartela emango zaie.

Kasu honetan, “emazteek” esaten dugunean segurutzat jotzen dugu Tuvisan lan egiten dutenak gizonak direla, hau ez dator bat errealitatearekin. Kasu honetan, egokiena izango litzateke bikoteek, senar-emazteek, ezkonkideek, edo bizilagunek erabiltzea.

D. JAUNEN NAGUSITASUNA

Batzuetan, gure mezua nori helarazi nahi diogun oso ondo jakin ez, eta ohituraren ohituraz edo gaztelaniaren eraginez edota androzentrismoak bultzatuta, **jauna** hitza aukeratzen dugu. Hori horrela, idazki askoren goiburuan **zuzendari, sailburu, alkate... jauna** formula erabiltzen dugu, kargu horiek maiz emakumeek betetzen dituzten arren. Gogoan izan euskaraz **jaun-andre** bokatiboa badugula.

E. -SA ATZIZKIA

Atzizki hori daramaten hitz gehienak berriak dira eta asko eta asko maileguak (**artxidukesa, abadesa...**). Atzizki hori zubereraz dago bizirik (**artzain-tsa, laborarisa, jainkosa, alarguntsa...**). Mendebaldean, kargu jakin bat duenaren andrea aipatzeko erabili izan da (**alkatesa**).

Euskara baturako mugatu egin beharko litzateke atzizki horren erabilpena.

Zenbaitetan, izen propioak berak emango digu sexuaren berri (**Alicia Alonso dantzaria**). Beste batzuetan, testuinguruaren bitartez jakingo dugu.

F. HITANOA

Erabiltzekotan, gogoan izan behar dugu hitanoak sexua markatzen duela eta, beraz, kontu handiz erabili behar dugula inor ez baztertzeko. Hortaz, ez erabili inoiz talde bati zuzendutako mezuan, baldin eta talde horretan gizonak bakarrik ala emakumeak bakarrik dauden seguru ez badakigu.

ENTZULE SEXISTA

Bukatzeko aipatu behar da entzulearen sexismoa edo androzentrismoa ere eragiten dutela. Euskara generoak ez dauzkan hezkuntza bat denez, entzulearen esku dago gauza bat edo beste bat interpretatzea. Izan ere, burdinazko enpresa baten langileei buruz hitz egiten badigute irekiak izan behar gara pentsatzeko langile horiek emakumeak edo gizonak izan daitekeela.

5. GLOSARIO DE TÉRMINOS DE USO SINDICAL

Quando se refiere a mujeres y hombres

SI SE QUIERE EVITAR

Abogados (los)

Acreedor

Administrativos (los)

Afiliado

Adscrito

Ambos

Asalariados (los)

Asociados (los)

Auxiliares (los)

Auditor

Autónomo

SE RECOMIENDA

Bufete

Despacho

Abogacía

Parte acreedora

El personal administrativo

Los administrativos y las administrativas

Las administrativas y administrativos

Administración

Afiliados y afiliadas.

Afiliación

Que se hayan adscrito

Con adscripción

Adscritos y adscritas

Uno y otra

Una y otro

Tanto una como otro

Tanto el uno como la otra

Él y ella

Ella y él

Las asalariadas y asalariados

Los asalariados y las asalariadas

Quienes perciben un salario

Los asociados y las asociadas

Los y las auxiliares

Auditoría

Quien audita

En régimen autónomo

Personal autónomo

Personas con empleo autónomo

Becarios (los)	Las becarias y los becarios Personas becadadas Personas con beca Quienes han conseguido la beca
Cabezas de familia (los)	Titulares de familia Las y los cabezas de familia La o el cabeza de familia
Cada uno	Cada cual
Candidatos (los)	Candidaturas Quienes optan a... Quienes han presentado su candidatura Las candidatas y los candidatos
Ciudadanos (los)	Ciudadanía Ciudadanos y ciudadanas Las ciudadanas y los ciudadanos El conjunto de la sociedad Quienes residen en ...
Clientes (los)	Clientela Clientes (sin determinante)
Colaboradores (los)	Las colaboradoras y los colaboradores Colaboración
Componentes (los)	Los y las componentes Quien (es) componen
Contratado	Personal contratado Con contrato Por cuenta ajena
Contratista	Parte contratante Persona contratista
Coordinadores (los)	Las coordinadoras y los coordinadores Coordinación
Defendido	Parte o persona defendida
Delegados (los)	Los delegados y las delegadas Persona delegada Delegación

Demandados (los)	Las personas demandadas La parte demandada
Demandantes (los)	Quienes demandan La parte demandante
Demás (los)	Las demás personas Las y los demás La gente El resto de la gente
Derechos del Hombre	Derechos Humanos
Desempleados (los)	Personas desempleadas Personas en situación de desempleo Personas en paro Desempleados y desempleadas Las desempleadas y desempleados Personas demandantes de empleo
Desempleados (número de)	Índice de desempleo Tasa de desempleo
Destinatario (s)(el, los)	A quienes se dirige Los destinatarios y las destinatarias Público al que está dirigido La persona destinataria
Director (es) (el, los)	Dirección Directoras y directores El equipo directivo
Dirigentes (los)	La clase dirigente Los y las dirigentes
Discapitados (los)	Personas con discapacidad
Domiciliado	Con domicilio en
Economista	El/la economista Profesional de la economía
Electores (los)	Electorado Censo electoral Los electores y las electoras

Emigrantes (los)	Los y las emigrantes La población emigrante Emigración
Empleadas de hogar	Servicio doméstico Empleo doméstico
Empleadores (los)	Quienes emplean Las empleadoras y los empleadores Personal empleador
Empleados (los)	Personal Plantilla
Empresarios (los)	Empresariado Empresarias y empresarios Las empresarias y empresarios La clase empresarial La patronal La empresa
Enfermeras (las)	Personal de enfermería Los enfermeros y las enfermeras
Entrevistadores (los)	Las personas que entrevistan Quienes entrevistan Las entrevistadoras y entrevistadores
Eventuales (los)	Personal eventual El/la eventual
Esposa /esposo	La cónyuge El cónyuge

Excluidos sociales	Excluidas y excluidos sociales Personas que son excluidas socialmente Población excluida social Personas en riesgo de exclusión social
Firmante	Firma Parte firmante
Funcionarios (los)	Funcionariado Personal funcionario
Hijos	Personal fijo Plantilla fija Con contrato fijo
Gerente	Gerencia
Gestor	Quien gestiona Parte gestora Responsable de la gestión
Hijos (los)	Prole Descendencia Hijos e hijas Las hijas e hijos
Hombres (los)	Personas Seres humanos Humanidad Género humano Especie humana Gente Público Mujeres y hombres Hombres y mujeres
Individuo	El individuo La individua

Inmigrantes (los)	La población inmigrante Las personas inmigrantes Las y los inmigrantes La inmigración
Inspector	La inspección
Interesado (s) (el, los)	Las personas interesada El/la interesado/a Las/los interesadas/os La parte interesada
Jefes (los)	Jefatura Los jefes y jefas
Joven (el) Jóvenes (los)	Juventud Gente joven Colectivo juvenil La o el joven Las y los jóvenes Personas jóvenes Jóvenes
Jubilado	Población jubilada Personas jubiladas
Jueces (los)	Judicatura Jueces y juezas Las y los jueces
Legitimado	Que tiene legitimidad Parte legitimada
Limpiadoras (las)	Personal de limpieza
Licenciados (los)	Licenciadas y licenciados Las licenciadas y los licenciados Las personas licenciadas Las personas con licenciatura
Licitadores	Quienes se licencian Entidades licitadoras

Líder	Liderazgo
	Lideresa
Marginados (los)	Colectivos marginados
	Clases marginadas
	Personas marginadas
Médicos (los)	Gabinete médico
	Personal médico
	Las médicas y los médicos
Miembros (los)	Las y los miembros
	Los y las miembros
	Quienes componen
Muchos	Multitud de
	Infinidad de
	Gran cantidad de
	Un gran número de
	Un buen número de
Nacido en	Natural de
Niños (los)	Infancia
	Niñez
	Chiquillería
	Criaturas
	Descendencia
	Niños y niñas
	Las niñas y los niños
	Niño o niña
Padres (los)	Padres y madres
	Madres y padres
	Progenitores/as
	Ascendientes
	Ascendencia
Participantes (los)	Quienes participan
	Los y las participantes

Peón	El y la peón La peona*
Políticos (los)	La clase política Los estamentos políticos
Productores (los)	Producción Quienes producen La empresa productora
Profesionales (los)	Las y los profesionales Profesionales El personal experto El equipo profesional La profesión Que ostenta la propiedad
Propietarios	Quien provee
Proveedor	Persona o entidad proveedora
Representados (los)	Las representadas y los representados Representados/as La parte representada
Representantes (los)	Las y los representantes Representantes Representación Quienes representen
Responsable	Persona responsable Personal responsable
Reunidos (los)	Las personas reunidas Las personas asistentes Las personas presentes Asistencia
Secretarias (las)	Personal administrativo Trabajo administrativo Secretariado Secretaría

Solicitantes (los)	Solicitudes Quienes soliciten Quien haya solicitado Los y las solicitantes
Sujeto	El sujeto La sujeta
Superior	Cargo superior
Técnicos (los)	Las técnicas y los técnicos Personal técnico Personas con perfil técnico Equipo técnico
Todos	Todo el mundo Todas las personas Todas y todos Ellas y ellos Ellos y ellas La totalidad
Trabajadores (los)	El personal Los recursos humanos El colectivo trabajador La plantilla El equipo humano Trabajadoras y trabajadores Personas en actividad laboral Personas que trabajan Mano de obra Quienes trabajan

NOTA: Todos los términos empleados en este glosario están actualmente aprobados por la Real Academia de la Lengua Española excepto el que tiene asterisco (peona) . No obstante el grupo NOMBRA del Instituto de la mujer en su guía de profesiones de la A a la Z recomienda la utilización de este término.

6. COMPROMISO DE ESK

En la introducción ya se ha dicho por qué y para qué hemos decidido editar esta Guía, dentro de las iniciativas que acompañan a la implantación del Plan de Igualdad 2005 de ESK. Corresponde ahora comentar algunas pocas ideas referidas a su utilización. Porque ése ha de ser el núcleo central de nuestro compromiso: usar la guía hasta conseguir que pase, de ser considerada una herramienta, a ser una institución dentro del sindicato. Una referencia que genere la suficiente legitimidad como para permitir que una alusión a la misma, dé pie a la aceptación de correcciones a una utilización sexista que estemos haciendo en el lenguaje oral o escrito.

Sabemos que el empeño que se acaba de proponer en el párrafo anterior no se conseguirá de la noche a la mañana. Sin embargo, lo que nos importa es empezar a dar pasos en el camino que nos conduzca a él. El primero es hacer una buena difusión de la guía dentro del sindicato. Se han editado un número suficiente de ejemplares para garantizar que toda la gente delegada cuente con su ejemplar. Igualmente toda persona afiliada que quiera la guía la podrá tener.

El segundo paso es implantar su utilización como algo regular en la vida de ESK. ¿Cómo se consigue esto? Por un lado, desde el esfuerzo individual de todas las personas que componemos ESK. Todos y todas, cuando escribamos cualquier tipo de texto, ya sea interno o público, cuidaremos que la redacción del mismo sea acorde con las recomendaciones de la guía, de forma que no contenga terminología sexista. Este mismo esfuerzo, aunque ya se sabe que es mucho más complejo y difícil de lograr, se hará con respecto al lenguaje oral. Es una cuestión de voluntad, educación y costumbre, escoger las palabras adecuadas para expresarnos oralmente sin cometer errores en la utilización del lenguaje de forma sexista.

6. ESK-REN KONPROMISOA

Sarreran aipatu ditugu jadanik gida hau argitaratzeko arrazoiak eta helburuak, ESKren 2005eko Berdintasunerako Planaren indar jartzearekin doazen ekimenen barruan kokatzen delarik. Oraingoan, erabilpenari buruzko hainbat ideien azalpena egitea dagokigu. Hori izan behar baita gure konpromisoaren ardatz nagusia: gida tresna bat izatetik sindikatu barruan instituzio bat izatera pasatzea. Behar bezain beste zilegitasuna suspertzeko erreferentzia, non bere aipamen hutsak nahikoa izango den ahoz zein idatzizko erabilera sexista bat zuzentzeko.

Jakin badakigu aurreko paragrafoan proposatu duguna ez dela egun batetik bestera lortuko. Hala ere, garrantzitsuena helburu hori lortzera hurbiltzen gaituen urratsak ematea da. Lehen urratsa sindikatu barruan gidaren banaketa on batean datza. Nahiko alea argitaratu ditugu delegatu bakoitzak bere alea izan dezan bermatzeko. Era berean, afiliaturen batek gida nahi izanez gero, eskura izango du.

Bigarren urratsa gidaren erabilpena erregularra bilaktzea ESKren jardueran. Nola lortzen da hori? Alde batetik, ESK osatzen dugun pertsona bakoitzaren ahaleginarekin. Denok, testuren bat idazterakoan, bai sindikatu barrurako zein kanporako, gidan ematen diren aholkuak betetzen saiatu beharko dugu, horrela idazkiak terminologia sexistarik ez dezan izan. Ahalegin berbera egindo dudu, lortzen zailago eta korapilatsua bada ere, ahozko hizkerarekin ere egingo da. Borondate, prestakuntza eta ohitura kontua dela badakigu; mintzatzen ari garenean hitz egokiak hautatzea era sexista batean hizkeraren erabileran akatsik egin gabe.

Pero no basta con la voluntad individual. En cada estructura del sindicato hay que responsabilizar a una o varias personas para que ayuden en la implantación de la guía. Esta ayuda tiene dos caras: una, es la cara amable, la de prestar la colaboración a la gente para escribir correctamente textos y preparar intervenciones orales con lenguaje incluyente; la otra cara, es la de la fiscalización y el control. Es la cara exigente que alerta y corrige cuando se están dejando de lado las recomendaciones de la guía.

El tercer paso, simultáneo al segundo, consiste en mantener una actitud militante contra el lenguaje sexista en todo los ámbitos en los que nos desenvolvemos las y los sindicalistas de ESK. Desde los Comités de Empresa hasta las asambleas de centro de trabajo, pasando por las reuniones con otros sindicatos, la patronal, las instituciones, etc., etc. La recomendación es que no hay que dejar pasar ni una sola expresión de lenguaje sexista escrita u oral. Por desagradable que pueda resultarnos, es absolutamente necesario tomar esta actitud vigilante. Actitud que para nada deberá suponer ponerse a la contra o culpabilizar a nadie, pues irá acompañada de propuestas concretas para superar las deficiencias por la utilización sexista del lenguaje que criticamos.

Hay un último paso que consiste en la evaluación de nuestros progresos. Cada curso convendrá hacer una reflexión colectiva dentro del sindicato para comprobar nuestros avances en la utilización incluyente y no sexista del lenguaje. Habrá de ser lo más objetiva posible, para lo cual se deberán ir recabando todas las fuentes de información necesarias (análisis de los textos que editamos, informes de la utilización del lenguaje oral en las reuniones, incidencias aparecidas en el tercer paso antes señalado, etc.).

Una nota final de conclusiones. Seguramente, si hacemos bien los deberes que se han señalado

Baina bakoitzaren borondatea ez da nahikoa. Sindikatuaren euztura guztietan gidaren indar jartzean lagunduko duen pertsona bat edo batzuk beharko ditugu. Laguntza honek bi alderdi ditu. Alde batetik, alderdi adeitsua dugu, jendea laguntzearena, testuak zuzenki idatz ditzan, hizkera sargarridun ahozko parte-hartzearen prestaketan. Bestaldetik, fiskalizazio eta kontrolaren alderdia daukagu. Alderdi zorrotza da, gidan ematen diren gomendioak betetzen ez direnean ohartarazi eta zuzentzen duena.

Hirugarren urratsa, bigarren urratsarekin batera eman beharrekoa, ESKren sindikalistok mugitzen garen esparru guztietan hizkera sexistaren aurkako jarrera militantea izatean datza. Enpresa Batzorde-etatik hasita enpresako asanbladetaraino, beste sindikatu, ugazaberia, instituzio eta abarrekin egiten ditugun bileretatik pasaz. Gomendioa honakoa da: adierazpen sexista bat bera ere pasatzen ez dugula utzi behar, ahoz zein idatzizko adierazpenetan. Desatsegina egingo bazaigu ere, ezinbesteko da jarrera militante honi ekitea. Jarrera honek ez du esan nahi denen aurka edo inor erredun egin behar dugunik, zeren eta kritikatzin dugun erabilera sexistaren aldi berean gaingiditu ahal izateko proposamen zehatzak emango ditugu.

Bada azken urrats bat. Aurrerapenen ebaluaketa hain zuzen. Urtero, sindikatuak, era kolektibo batean, hausnarketa kolektibo bati ekin beharko dio ikusteko hizkeraren erabilera sargarri eta ez sexistan eman diren aurrerapenak. Ahalik eta objektiboena izan-go da, honetarako behar den informazioa jasoz (argitaratzen ditugun testuen analisiak, bileretan erabiltzen den ahozko hizkeraren informazioa, aurreago aipatu dugun hiruga- rren urrats horretan gertatutakoak, eta abar).

Azken oharra. Aurreko paragrafoetan azaldukoaren arabera gure eginbeharrak

en los párrafos anteriores, los avances que consigamos en este tema serán evidentes en plazos cortos y tendrán efectos acumulativos muy apreciables, que repercutirán en hacer más visible en el conjunto de ESK que estamos trabajando por llevar adelante un Plan de Igualdad.

ondo betetzen baditugu, maila honetan lorturiko aurrerapenak nabarmenak izango dira epe laburrean, eta estimagarriak izango diren metatze-eraginak emango ditu, honek ageriago utziko du ESK gogor ari dela Berdintasunerako Plana gauza dadin.

7. BIBLIOGRAFÍA

- “Manuales por una utilización no sexista del lenguaje”. Euskera/castellano. Emakunde. www.emakunde.es
- Material elaborado por el grupo NOMBRA. Instituto de la mujer. Madrid. <http://www.mtas.es/mujer/programas/educacion/materiales/lenguajenosexista.htm>
- “Lo femenino y lo masculino en el Diccionario de la Lengua de la Real Academia Española”.
- nº 4: “Las profesiones en femenino y masculino, de la A a la Z”.
- “Guía Parekatuz para la revisión del lenguaje desde la perspectiva de género”. Mercedes Bengoetxea.
- “Porque las palabras no se las lleva el viento”. Teresa Meana. **Ayuntamiento de Quart de Poblet**.
- “Las asociaciones damos la palabra a la igualdad”. SARTU.
- “Protocolo para una utilización no sexista del lenguaje”. LAB
- “Guía para un uso no sexista del lenguaje” (en euskara y castellano) del ayuntamiento de Barañain.
- Estatuto de los trabajadores y varios convenios colectivos.
- “Euskara eta diskriminazio sexuala”. Amaia Álvarez Uriá

Lecturas recomendadas

- Moreno Marimón, Montserrat. “Cómo se enseña a ser niña: El sexismo en la escuela”. Icaria, Barcelona 1986
- García Meseguer, Álvaro: “Lenguaje y discriminación sexual”.



Ezker Sindikalaren Konbergentzia