



**Recomendacións  
para unha linguaxe non discriminatoria  
na Confederación Intersindical Galega**

**Recomendacións  
para unha linguaxe non discriminatoria  
na Confederación Intersindical Galega**



Recomendacións de uso dunha linguaxe non sexista.....	6
O substantivo xenérico.....	8
O mal uso do desdoblamento.....	10
Formas de tratamento.....	12
Barras e arroba.....	13
Cargos e profesións.....	14
Outras recomendacións.....	17
Termos relacionados coas actitudes sexistas.....	18
Bibliografía e marco normativo.....	21

## RECOMENDACIÓNS DE USO DUNHA LINGUAXE NON SEXISTA

A lingua non é sexista, pero si o é o uso que dela facemos. A linguaxe é o medio a través do cal nos comunicamos, polo tanto reflite o pensamento colectivo, e con el estamos a transmitir unha gran parte da forma de pensar, sentir e actuar de cada sociedade.

A través da linguaxe estamos asumindo papeis de xeito consciente e inconsciente, conformando estereotipos sexistas. O uso sexista e androcéntrico da lingua é o reflexo dunha cultura sexista e androcéntrica na que se valoran as capacidades e funcións atribuídas aos homes, pero non se reconece o valor social das capacidades e funcións que se atribúen ás mulleres. Hai unha especie de resistencia lingüística a reconecer o gran número de actividades desenvolvidas polas mulleres, e segue a presentarse -a través dun uso lingüístico máis que consolidado- unha imaxe desvalorizada e subordinada das mulleres con respecto aos homes.

A miúdo, incorremos en sexismo lingüístico a través do uso de formas incorrectas da linguaxe, na escolla de palabras ou estruturas discriminatorias. A linguaxe sexista exclúe as mulleres, dificulta a súa identificación ou asóciaas a valoracións negativas. O seu uso é discriminatorio e parcial, e impón barreiras arbitrarias e inxustas ao desenvolvemento persoal e colectivo.

A nosa central sindical non escapa á visión sesgada da realidade. Na redacción dos convenios, na configuración das categorías ou na documentación interna, cometemos incorreccións causadas por este punto de vista androcéntrico e sexista que mulleres e homes compartimos. O certo é que hai unha nova realidade que debe ser nomeada.

No camiño cara á igualdade de mulleres e homes, a linguaxe desempeña un importante papel, e a lingua ten os recursos precisos para nomear a mulleres e homes sen ocultar a ninguén e sen alterar as estruturas do idioma. Se somos capaces de facer un uso da linguaxe adecuado, lograremos

representar o xénero das persoas sen discriminacións e representacións positivas nin negativas. En definitiva, trocando dos nosos costumes un uso discriminatorio da linguaxe, cambiaremos a nosa concepción da realidade.

Debemos implantar unha linguaxe non sexista á hora de nomearmos ou escribirmos:

-Cargos e postos

-Títulos

-Profesións

-Categorías

-Ofertas de emprego

-Prazas para cursos de formación

-Documentación interna: fichas de afiliación, circulares...

-Publicacións: libros, artigos, dípticos, trípticos, cartaces...

-Na redacción dos convenios colectivos

## O SUBSTANTIVO XENÉRICO

Debemos ter en conta que o emprego do masculino para se referir á cidadanía e á poboación no seu conxunto está a producir unha invisibilización dunha das dúas metades que a forman.

Ademais, leva a confusión, xa que non se aclara se nos estamos a referir á sociedade ou a un colectivo específico formado por homes.

Utilizaremos substantivos xenéricos reais, xunto con abstractos e colectivos, evitando o emprego do masculino como xenérico.

### É recomendábel:

- A clase traballadora
- A mocidade
- A cidadanía
- O alumnado
- O funcionariado
- A representación sindical
- O electorado
- O profesorado
- O persoal técnico
- O rendemento do ser humano
- Recoméndase o emprego ...
- Quen teña
- Quen presente a demanda

### Non é recomendábel:

- Os traballadores
- Os mozos
- Os cidadáns
- Os alumnos
- Os funcionarios
- O-s delegados sindicais
- Os electores
- Os profesores
- Os técnicos
- O rendemento do home
- Recoméndase aos usuarios...
- Aqueles que teñan ...
- O demandante

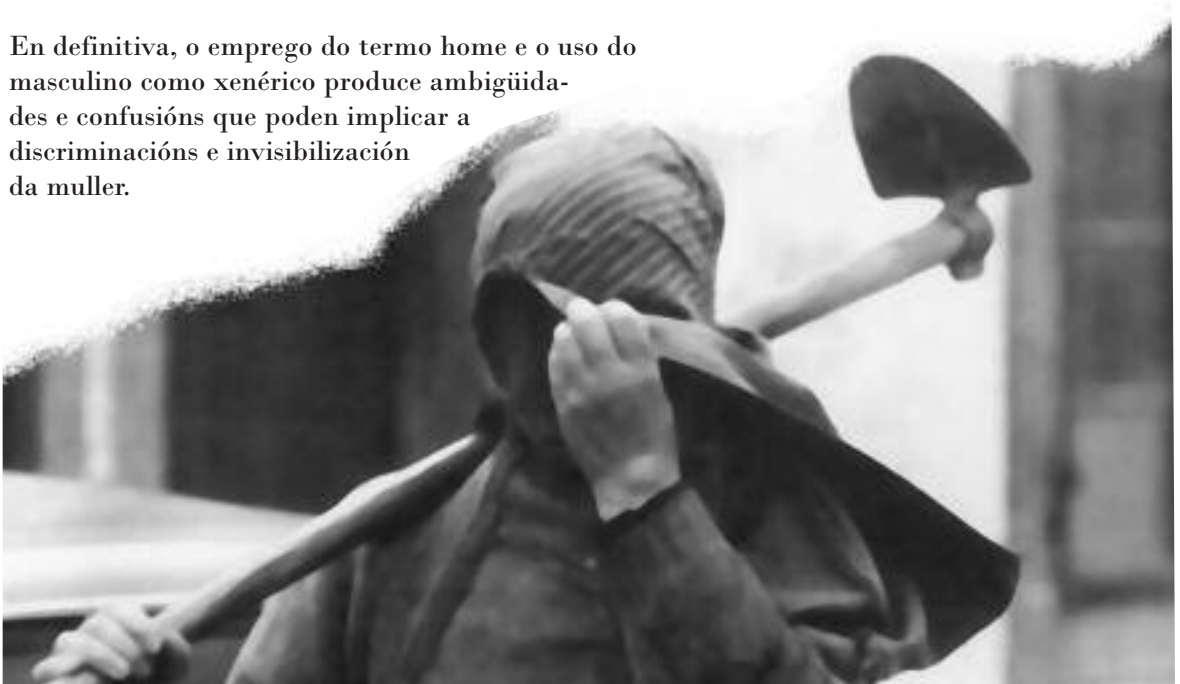
É recomendábel:

- Titular da conta
- A persoa interesada deberá...

Non é recomendábel:

- O titular da conta
- O interesado deberá...

En definitiva, o emprego do termo home e o uso do masculino como xenérico produce ambigüidades e confusións que poden implicar a discriminación e invisibilización da muller.





## O MAL USO DO DESDOBRAMENTO

No caso de que os nomes que utilicemos teñan os dous xéneros gramaticais, deberemos facer alusión a ambos, tendo coidado de como os empregamos, xa que ás veces o desdoblamento supón realizar un uso reiterativo da linguaxe, coa consecvente recarga tanto na fala como na escrita.

Polo xeral, o masculino aparece precedendo o feminino. Como recomendación xeral, alteraremos este costume adiantando a mención á muller; así estaremos a contribuír a modificar os estereotipos tradicionais construídos a partir de relacións de desigualdade entre os colectivos masculino e feminino.

Non obstante, poderemos xogar co feminino e o masculino en cada ocasión, de xeito que non coloquemos sempre un xénero antes ca o outro, evitando así a xerarquización.

### É recomendábel:

- As e os traballadores afectados...
- As delegadas e delegados convocados...
- As mulleres e homes poderán subscribirse a...

### Non é recomendábel:

- Os traballadores e traballadoras afectados e afectadas...
- Os delegados e delegadas convocados e convocadas...
- Os homes e mulleres poderán subscribirse a ...

Nos documentos de carácter administrativo (solicitudes, inscricións ou fichas de afiliación) é frecuente a aparición do masculino precedendo o feminino. Deberemos alterar este costume, xa que non sabemos se a persoa que fai o trámite é home ou muller, de xeito que contribuímos a modificar estereotipos e relacións de desigualdade.

Recomendamos o emprego dos dous xéneros (feminino e masculino) evitando así o uso das barras.

### É recomendábel:

- Nome e apelidos
- Data de nacemento
- Con empadroamento en
- Nº documento de identidade
- Con enderezo en
- Sinatura
- Nai, pai ou representante legal

### Non é recomendábel:

- Don
- Nacido en
- Empadroadado en
- Provisto de documento de identidade
- O solicitante
- Pai ou titor



## FORMAS DE TRATAMENTO

Nos documentos de carácter administrativo (solicitudes, inscricións ou fichas de afiliación) é frecuente a aparición do masculino precedendo o feminino. Deberemos alterar este costume, xa que non sabemos se a persoa que fai o trámite é home ou muller, de xeito que contribuímos a modificar estereotipos e relacións de desigualdade.

Recomendamos o emprego dos dous xéneros (feminino e masculino) evitando así o uso das barras.

### É recomendábel:

- Nome e apelidos
- Data de nacemento
- Con empadroamento en
- Nº documento de identidade
- Sinatura
- Nai, pai ou representante legal

### Non é recomendábel:

- Don
- Nacido en
- Empadroado en
- Provisto de documento de identidade
- O solicitante
- Pai ou titor



## BARRAS E ARROBA

Deberemos escoller o emprego da barra cando non atopemos ningún nome abstracto ou neutro que inclúa os dous xéneros nunha soa expresión.

As barras son axeitadas nos documentos onde non se coñece a persoa que vai facer o trámite: en formularios, fichas, solicitudes, contratos, nóminas, sinaturas, cartas, táboas...

En canto a arroba (@), cómpre evitar o seu uso, xa que no plano oral é impronunciábel, e non é un signo lingüístico.

### Exemplos:

- A/o interesada/o
- A/o demandante
- A/o demandada/o
- Empregada/o
- Licenciada/o
- Propietaria/o
- Director/a
- Xefa/e
- O/A traballador/a
- Don/Dona
- Delegada/o



## CARGOS E PROFESIÓN S

As categorías, os cargos e as titulacións que fan referencia ao persoal deberán aparecer en feminino e masculino, tendo en conta a persoa que os posúa, independentemente de que esta sexa un home ou unha muller. Nomear en masculino a unha muller que traballa, invisibiliza a devandita situación e leva consigo ambigüidade e discriminación. Deberemos adaptar o nome dos postos ou cargos ao xénero da persoa que os desempeña.

### Clasificación das categorías profesionais

A clasificación profesional tamén é sexista, tanto pola linguaxe que utiliza, como polos criterios que emprega, especialmente axeitados para os traballos tradicionalmente ocupados por homes pero non para as mulleres (Ex. Xefe de sección, Limpadora...). As categorías profesionais désígnanse de forma exclusiva en termos masculinos, e cando aparece o xénero feminino, emprégase para denominar traballos tipicamente realizados por mulleres.

Por iso introducimos este listado unha vez revisados algún dos convenios de sector (transporte, metal, téxtil ou limpeza de edificios), xa que detectamos o emprego de linguaxe sexista na redacción das categorías. Temos que dicir que xa hai correccións nalgún dos convenios, como é o caso de Despachos e Confitarías.

En termos nos que se dubide do xénero, deberemos adaptar as expresións:

#### É recomendábel:

-Necesítase persoa para desempeñar tarefas de albanelaría

#### Non é recomendábel:

-Necesítase albanel

## É recomendábel:

- Almaceneiro/a
- Animador/a sociocultural
- Asegurador/a
- Auxiliar administrativo/a
- Azafato/a
- Bombeiro/a
- Caixeiro/a e Persoal de caixa
- Camareiro/a
- Camioneiro/a
- Capataz/a
- Cartógrafo/a
- Catador/a
- Chacineiro/a
- Cobrador/a
- Cociñeiro/a
- Comprador/a
- Conductor/a
- Corredor/a
- Corredor/a de praza
- Costureiro/a
- Director/a
- Empacador/a

## Non é recomendábel:

- Almaceneiro
- Animador sociocultural
- Asegurador
- Auxiliar administrativo
- Azafata
- Bombeiro
- Caixeiro
- Camareiro
- Camioneiro
- Capataz
- Cartógrafo
- Catador
- Chacineiro
- Cobrador
- Cociñeira
- Comprador
- Conductor
- Corredor
- Corredor de praza
- Costureira
- Director
- Empacador

## É recomendábel:

- Empregado/a do fogar
- Encargado/a
- Engraxador/a
- Enxeñeiros/as técnicos/as
- Escultor/a de pedra e mármore
- Facultativo/a
- Fontaneiro/a
- Licenciados/as
- Limpador/a (e tamén Persoal de limpeza)
- Mecánico/a
- Montador/a
- Mozo/a especialista
- Oficial/a administrativo/a
- Operador/a
- Orientador/a
- Peón/peoa especializado/a
- Perito/a ou Enxeñeiro/a técnico/a
- Porteiro/a
- Repartidor/a
- Sociólogo/a
- Subalterno/a ou Persoal Subalterno
- Técnico/a contábel

## Non é recomendábel:

- Empregada do fogar
- Encargado
- Engraxador
- Enxeñeiros técnicos
- Escultor de pedra e mármore
- Facultativo
- Fontaneiro
- Licenciados
- Limpadora
- Mecánico
- Montador
- Mozo especialista
- Oficial administrativo
- Operador
- Orientador
- Peón especializado
- Perito/ Enxeñeiro técnico
- Porteiro
- Repartidor
- Sociólogo
- Subalterno
- Técnico contábel

## OUTRAS RECOMENDACIÓN S

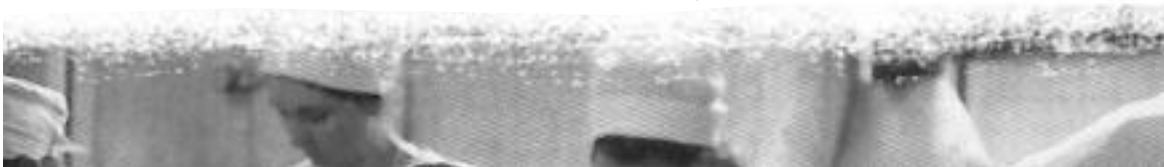
Nos deseños e imaxes de publicacións, ben sexan cartaces, artigos ou trípticos, é ben equilibrar a presenza de figuras masculinas e femininas, tendo coidado de non empregar termos discriminatorios.

As personaxes deben ser representadas sen que se produza ningún estereotipo por razón de sexo. Ningún dos sexos debe aparecer como superior ou inferior ao outro, debendo presentar a mulleres e homes nunha gran diversidade de papeis, evitando as representacións tradicionais. Os oficios descritos serán atribuídos tanto a mulleres como a homes e non suxerirán nunca que poidan ser incompatíbeis coa feminidade ou coa masculinidade.

Na redacción das categorías deberemos evitar o uso exclusivo do masculino para nomes de profesións, oficios e carreiras que sinalan posicións de prestixio (xefe de sección, encargado, perito...).

Cómpre evitar tamén o uso exclusivo de termos femininos para designar certas categorías profesionais relacionadas tradicionalmente con ese rol feminino (enfermeiras, azafatas, limpadoras, dependentas, secretarias, matronas...).

Hai que ter coidado cando redactemos convenios co emprego de termos marcados xenericamente como esposa, viúva ou casado xa que poñen claramente de manifesto o emprego de termos masculinos referidos a persoas asalariadas. (Por exemplo: en sectores con man de obra tradicionalmente masculina establécese unha licenza en caso de defunción da esposa e non do cónxuxe, unha prima de casado e non de matrimonio, ou determinados beneficios para as viúvas e non cónxuxes. Todos estes casos son discriminacións directas).





## TERMOS RELACIONADOS COAS ACTITUDES SEXISTAS:

**ANDROCENTRISMO.** Enfoque ou visión, desde o punto de vista teórico e do coñecemento, na que os homes son o centro e a medida do mundo e das cousas, ocultando e facendo invisíbel todo o demais, entre elas as achegas e contributos das mulleres á sociedade. Una visión androcéntrica presupón que a experiencia masculina sería a universal, a principal, a referencia ou representación da humanidade, obviando a experiencia feminina.

**ACCIÓN POSITIVA.** Estratexias dirixidas a un grupo social determinado destinadas a establecer a igualdade de oportunidades por medio de medidas que permitan corrixir aquelas discriminacións que son o resultado de prácticas ou sistemas sociais, ou compensar as desvantaxes resultantes de actitudes, comportamentos e estruturas existentes.

**ACOSO SEXUAL.** Comprende todo comportamento sexual verbal ou físico, non desexado pola persoa acosada, levado a cabo en distintos espazos da vida cotiá, aproveitándose dunha situación de superioridade ou compañeirismo e que repercute nas condicións do medio facéndoas hostís, intimidatorias e humillantes. O acoso sexual é unha expresión máis das relacións de poder que exercen os homes sobre as mulleres.

**ANÁLISE DE XÉNERO.** Estudo das diferenzas de condicións, necesidades, índices de participación, acceso aos recursos e desenvolvemento, control de activos, poder de toma de decisións, etc., entre homes e mulleres, debidas aos roles que tradicionalmente lles asignaron.

**COEDUCACIÓN.** Tamén chamada educación en igualdade, vén a ser unha educación centrada nas alumnas e nos alumnos considerando a ambos os grupos en igualdade de dereitos e oportunidades. É un método de intervención educativo que vai máis alá da educación mixta asentando as bases no recoñecemento das potencialidades e individualidades de rapaces e rapazas, independentemente do seu sexo.

**DISCRIMINACIÓN DIRECTA.** Situación na que se trata a unha persoa (en razón do seu sexo) dun xeito desfavorábel.

**DISCRIMINACIÓN INDIRECTA.** Situación en que unha lei, política ou acción aparentemente

neutrais, teñen un impacto desproporcionadamente adverso sobre os membros dun ou doutro xénero.

**DISCRIMINACIÓN POSITIVA.** Medidas dirixidas a un grupo determinado, coas que se pretende suprimir e prever unha discriminación ou compensar as desvantaxes resultantes de actitudes, comportamentos e estruturas existentes.

**EMPODERAMENTO.** Aumento da participación das mulleres nos procesos de toma de decisións e acceso ao poder. Actualmente esta expresión implica tamén outra dimensión: a toma de consciencia do poder que individual e colectivamente posúen as mulleres e que ten que ver coa recuperación da propia dignidade das mulleres como persoas.

**EQUIDADE.** Igualdade no trato. Equivalencia en termos de dereitos, beneficios, obrigas e oportunidades.

**ESTEREOTIPOS.** Representacións xeneralizadas e culturalmente aceptadas sobre as funcións sociais e os comportamentos que homes e mulleres deben amosar.

**ESPAGO DOMÉSTICO.** Identifícase co espazo tradicional das mulleres, un ámbito reprodutivo, un espazo de inactividade produtiva, no cal se leva a cabo a crianza dos fillos e fillas, os afectos e o coidado das persoas dependentes.

**ESPAGO PRIVADO.** Refírese ao espazo propio das persoas, o tempo de lecer afastado do espazo doméstico e do público. A privacidade é unha parcela da que disfrutan principalmente os homes, e no caso das mulleres tradicionalmente tende a confundirse co doméstico, roubándolles ese espazo para si.

**ESPAGO PÚBLICO.** Identifícase co ámbito produtivo, co espazo da actividade, onde ten lugar a vida laboral, social, política e económica. É o lugar onde se colocaron tradicionalmente os homes.

**FEMINIZACIÓN DA POBREZA.** Tendencia ao aumento da incidencia e prevalencia da pobreza entre as mulleres.

**IGUALDADE DE OPORTUNIDADES.** Ausencia de toda barreira sexista para a participación económica, política e social.

**PARIDADE.** Representación equitativa de homes e de mulleres en todos os ámbitos sociais, fundamentalmente nos políticos.

**POLÍTICAS DE IGUALDADE.** Marcos referenciais de actuación política que contemplan o principio de igualdade de trato, a través da elaboración de estratexias baseadas no dereito das mulleres a seren tratadas como cidadás, propoñen solucións para resolver as desigualdades por razón de sexo.

**SEGREGACIÓN HORIZONTAL.** Concentración de mulleres e de homes en sectores e empregos específicos.

**SEGREGACIÓN VERTICAL.** Concentración de mulleres e de homes en graos e niveis específicos de postos ou responsabilidades.

**SEXISMO.** Conxunto de métodos empregados no seo da sociedade androcéntrica que determinan unha situación de inferioridade, subordinación e explotación do colectivo feminino ao masculino

**SEXO - XÉNERO.** O xénero representa as diferenzas sociais por oposición ás biolóxicas entre mulleres e homes (sexo). Estas diferenzas foron aprendidas, mudan co tempo e presentan grandes variacións tanto entre diversas culturas como dentro dunha mesma cultura.

**TEITO DE CRISTAL.** Barreira invisíbel resultante dunha complexa trama de estruturas en organizacións dominadas polo colectivo masculino, que impide as mulleres accederen a postos destacados socialmente.

**TRANSVERSALIDADE.** Incorporación do principio de igualdade de oportunidades a todo tipo de proxectos públicos ou privados nos diferentes ámbitos: educativo, económico, cultural, político, social...

## BIBLIOGRAFÍA E MARCO NORMATIVO:

- Federación de Mujeres Progresistas: *Guía del lenguaje no sexista*.
- Instituto de la Mujer - Ministerio para las Administraciones públicas (1990): *Uso no sexista del lenguaje administrativo*.
- Silvia Rodríguez Fontán e M<sup>a</sup> del Carmen Arias Fariña: *Plan estratexia marco comunitaria sobre a igualdade entre homes e mulleres 2001-2005 (2001): A linguaxe fainos iguais*. Proxecto Compás. A.D. Equal Área Metropolitana de Vigo.
- Anxos Cancela: *"A negociación colectiva como mecanismo de promoción da igualdade entre homes e mulleres"*. CIG. 2003
- Servizo Galego de Igualdade da Xunta de Galiza (2002): Recomendacións para unha linguaxe non discriminatoria na administración pública
- Medina Guerra, Antonia M. (2002): *Manual del lenguaje administrativo no sexista*. Ayuntamiento de Málaga - "Asociación de estudios históricos sobre la mujer" de la Universidad de Málaga.
- Orde do 22 de marzo de 1995, do Ministerio de Educación y Ciencia, que adapta a denominación dos títulos académicos oficiais.
- Real Decreto 762/1993 sobre modificación do Rexistro Civil e a discriminación lingüística nos textos e formularios.
- Recomendación do Comité de Membros do Consello de Europa, do 21 de febreiro de 1990, sobre eliminación do sexismo na linguaxe.
- Resolución 109, aprobada pola Conferencia Xeral da Unesco, de 1989.
- Resolución 14.1, aprobada pola Conferencia Xeral da UNESCO, de 1987.-Servizo de Linguas e Documentos da UNESCO (1991): *Guidelines on non-sexist language (Recomendacións para un uso non sexista da linguaxe)*.



Publicación editada o  
8 de marzo do  
2006



Confederación Intersindical Galega

Secretaría da Muller