
Protocolo de empleo de lenguaje de género en la empresa

Orientaciones y estrategias para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género que fomente los valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género.

Enero 2025

Introducción

El lenguaje es una herramienta que nos sirve a las personas para comunicarnos y estructurar nuestro pensamiento. A través del lenguaje transmitimos nuestras emociones, nuestras ideas, nos proporciona una identidad común y nos hace tener conciencia de cómo somos y nuestro lugar en el mundo.

El lenguaje se va modificando y actualizando, evoluciona en función de las necesidades de quienes lo utilizan. Se define la evolución como “un proceso universal que consiste en el cambio gradual de los seres vivos” y es innegable que muchas han sido las transformaciones que la sociedad actual ha experimentado en las últimas décadas. Entre ellas, destaca el modo de entender el papel que mujeres y hombres desempeñan y la posición que deberían ocupar en la vida diaria, sea a nivel personal o profesional. Sin embargo, este cambio de percepción social se encuentra lejos de mostrar una igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres.

El lenguaje debe cumplir, por tanto, un papel fundamental en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Si pretendemos que el empleo de nuestra lengua se adecue a los cambios que demanda la sociedad actual, debemos desarrollar estrategias para implantar un lenguaje inclusivo en cuanto al género que fomente los valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género, de forma que hombres y mujeres se encuentren representados de manera igualitaria.

Este protocolo da forma al compromiso de la dirección de la empresa y de las personas trabajadoras que formamos parte de Errea con una política de no discriminación por razón de sexo y la igualdad de oportunidades. La plantilla ha recibido numerosos cursos de formación en igualdad, impartidos por entidades privadas y públicas, como el Instituto Navarro para la Igualdad. Además, la propia estructura de la plantilla —formada por cinco mujeres y cuatro hombres— refleja ese compromiso con la igualdad de género.

Objetivos

El lenguaje, como herramienta de comunicación, debe representar a hombres y mujeres de manera igualitaria y contribuir al fomento de una sociedad más igualitaria. La utilización de un sistema de comunicación (lenguaje, imágenes, iconos, logos...) incluyente será el vehículo para alcanzar los objetivos en el marco de la igualdad de género.

1. Coherencia con la Política de Igualdad de la empresa.
2. Capacitar a toda la plantilla de la empresa en la detección de estereotipos y prejuicios sexistas mediante el uso de un lenguaje igualitario y no sexista.
3. Visibilizar la presencia y participación de las mujeres en la empresa.
4. Sensibilizar en igualdad tanto dentro como fuera de la empresa.
5. Contribuir al desarrollo de la sociedad como parte de la Responsabilidad Social Empresarial.

BENEFICIOS

Además de establecer unos objetivos, la implantación de este protocolo de empleo de lenguaje de género generará evidentes e importantes beneficios a la empresa.

- Ayuda a reconocer que ambos sexos contribuyen por igual a los logros conseguidos, reforzando las identidades laborales y otorgándoles una visibilidad igualitaria.
- Fomenta el trabajo conjunto y la participación de toda la plantilla en proyectos e iniciativas comunes.
- Reconoce como iguales a mujeres y hombres, determinando que ambos sexos están sujetos a las mismas normas y protocolos, pero también que ambos tienen las mismas obligaciones y, por supuesto, los mismos derechos.
- Es un signo de progreso y una muestra de sensibilidad, pero también es una ventaja competitiva, puesto que la mitad de la clientela potencial de la empresa es del sexo femenino.

Recursos

Para la aplicación del lenguaje de género en la empresa establecemos unos conceptos clave que sirvan de marco conceptual, unos espacios para el lenguaje inclusivo, algunas recomendaciones básicas y ejemplos de uso en nuestro contexto laboral que faciliten recursos suficientes a toda la plantilla.

CONCEPTOS CLAVE

- ***Lenguaje sexista:*** es el uso exclusivo de uno de los dos géneros para referirse a ambos, excluyendo al otro (aunque se trate de una exclusión involuntaria).
- ***Imágenes sexistas:*** es la representación de mujeres y hombres de manera sesgada, parcial o discriminatoria.
- ***Sexo:*** rasgo que define las características biológicas de los seres humanos.
- ***Género:*** rasgo social y cultural que define las características construidas, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad, en un lugar y tiempo concreto, considera que son apropiados para hombres y mujeres, con el objetivo de visibilizar diferencias y desigualdades sociales entre ambos provenientes del aprendizaje. Se trata también de los estereotipos, prejuicios y la influencia de las relaciones de poder en la definición de dichas características y comportamientos.
- ***Comunicación con perspectiva de género:*** se trata de incluir de manera consciente y eficaz en el lenguaje y en las imágenes utilizadas, una visión igualitaria y respetuosa de mujeres y hombres, usando para ello todas las herramientas y recursos que la lengua pone a nuestra disposición.

ESPACIOS PARA EL LENGUAJE DE GÉNERO

Son muchas las ocasiones y oportunidades que tenemos, a lo largo del día, para poder hacer un uso adecuado del lenguaje, sobre todo, en nuestras relaciones con clientela y empresas proveedoras.

Desde documentos escritos hasta las comunicaciones más informales, ya sean de palabra o por correo electrónico. Todos los mensajes que generamos nos brindan la oportunidad de construir un entorno laboral más libre de sesgos y discriminaciones.

- Documentos: informes, publicaciones, convocatorias de concursos públicos, presentaciones...
- Comunicación externa: página web, newsletter mensual, redes sociales...
- Relaciones con clientela y empresas proveedoras: correos electrónicos, presupuestos, facturas, material, correspondencia, llamadas telefónicas...

RECOMENDACIONES BÁSICAS

- ***Elegir palabras no específicamente ligadas al género.***
Numerosas técnicas ofrecen esta posibilidad, como el uso de sustantivos genéricos y colectivos, el uso de perífrasis y el uso de construcciones metonímicas.
- ***Elegir formas verbales no específicamente ligadas al género.***
Se puede usar el imperativo para determinadas acciones (orden, ruego, mandato); la forma pasiva ligada a una acción o un objeto concreto en lugar de a la persona; estructuras impersonales o pasivas reflejas; y formas no personales del verbo.
- ***Elegir determinantes sin marca de género.***
Se pueden usar palabras no ligadas al género que acompañen al sustantivo o la omisión del determinante en el caso de sustantivos de una sola terminación.
- ***Elegir pronombres relativos átonos.***
Se desaconseja el uso del pronombre relativo ‘que’ como acompañamiento del artículo masculino porque es una forma excluyente. Se recomienda el uso de los relativos átonos ‘quien’ y ‘quienes’ que engloba a ambos géneros.
- ***Desdoblamiento de género, uso de barras, ‘@’ y ‘x’.***
Se deberá evitar la utilización de los dos géneros gramaticales, excepto cuando la oposición de género sea un factor relevante. No obstante, siempre es mejor el desdoblamiento que el uso del masculino genérico excluyente,

el uso de barras (os/as) o de las grafías ‘@’ y ‘x’, que no cumplen con las normas de lenguaje inclusivo para personas con diversidad funcional. Cualquier texto escrito en modo inclusivo debe ser siempre legible de forma oral por lo que no se recomienda el uso de barras, ni la arroba o la ‘x’, que además son formas no reconocidas por la Real Academia Española (RAE) .

- ***Redactar las categorías profesionales y laborales de tal modo que representen a ambos sexos.***

En este sentido, el Instituto de la Mujer publicó un glosario con profesiones y oficios que puede consultarse en el siguiente enlace:

<http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/lasprofesiones.pdf>

- ***Evitar el uso sexista en las imágenes.***

Se deberán seleccionar adecuadamente las imágenes que acompañan a los textos para no transmitir estereotipos sesgados del papel social, cultural o profesional de la mujer. En concreto, se evitará el uso de imágenes en las que aparezcan únicamente figuras masculinas como modelo genérico de representación del ser humano; se procurará un trato paritario entre hombres y mujeres en las imágenes; se equiparará la distribución del protagonismo gráfico de hombres y mujeres, atendiendo a tamaño, jerarquía y estructura del contenido.

EJEMPLOS DE USO

A continuación, se muestran algunos ejemplos de cómo a través del lenguaje inclusivo en cuanto al género se pueden fomentar los valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad y pluralidad de roles e identidades de género, de forma que hombres y mujeres se encuentren representados de manera igualitaria.

Lenguaje no inclusivo

Lenguaje inclusivo

⊗ El solicitante	✓ Las personas solicitantes Quienes soliciten
⊗ Los beneficiarios	✓ Las personas beneficiarias
⊗ Los candidatos	✓ Las personas candidatas Quienes opten
⊗ Los trabajadores	✓ Plantilla Personal Trabajadores y trabajadoras Las personas trabajadoras
⊗ El interesado	✓ La persona interesada
⊗ Los clientes	✓ La clientela
⊗ Los proveedores	✓ Las empresas proveedoras
⊗ Los directores	✓ La dirección
⊗ Los de mantenimiento	✓ El personal de mantenimiento
⊗ Las administrativas	✓ El personal administrativo
⊗ Los ciudadanos	✓ La ciudadanía
⊗ Los empresarios	✓ El empresariado
⊗ Los profesores	✓ El profesorado El personal docente
⊗ Los hombres	✓ El ser humano
⊗ Los licitadores deberán entregar la documentación...	✓ Entreguen la documentación...
⊗ Los aspirantes cumplirán unos requisitos para acceder...	✓ Los requisitos exigidos para el acceso...
⊗ El juez dictará sentencia	✓ Se dictará sentencia
⊗ Los contribuyentes	✓ Cada contribuyente Quienes contribuyen
⊗ El que solicite la ayuda	✓ Quien solicite la ayuda
⊗ Los navarros se sienten orgullosos de su tierra	✓ Navarros y navarras sienten orgullo de su tierra

Referencias y bibliografía

- *Guía para el uso inclusivo del lenguaje en el Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos*. Ayuntamiento de Madrid, 2017.
- *Kit para la implantación de medidas nº 3: Guía práctica de comunicación incluyente*. Servicio de asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas.
- *Guía de Comunicación Incluyente y no sexista*. Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, 2018.
- *Guía para un uso no sexista del lenguaje*. Fundación Once, 2018.
- *Lenguaje inclusivo con perspectiva de género*. Gobierno de Aragón. José Luis Ariaga Jiménez, 2019.
- *NOMBRA.EN.RED. En femenino y en masculino. Serie Lenguaje nº 3*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007.
- *Cómo elaborar mensajes con perspectiva de género. Guía para una comunicación más inclusiva*. Prodigioso Volcán. Irene Yúfera y Fundéu, 2019.
- *Guía de Lenguaje Inclusivo*. Grupo Fertiberia. 2021
- *Guía práctica para el uso de un lenguaje inclusivo en las sociedades públicas de Navarra*. Corporación Pública Empresarial de Navarra (CPEN), 2019.
- *Guía sobre estrategias de comunicación incluyente: El género como prioridad*. Instituto Navarro para la Igualdad, Gobierno de Navarra, 2008.
- *De lengua, diferencia y contexto*. Llédo Cunill, E. Departamento de Educación, Gobierno de Navarra, 2009.