

Contra el SEXISMO, ACCIÓN (Sindical)

**SEXISMOAREN aurka,
EKINTZA (Sindikala)**

#

ale
berezia

Piérdele el Miedo

Que los planes
de igualdad
Salgan del
armario!



Próximamente en todos
los centros de trabajo

Echa mano de
tu mejor herramienta



**Negociación
colectiva**





EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

**SEXISMOAREN
AURKA,
EKINTZA SINDIKALA**



**CONTRA
EL SEXISMO
ACCIÓN SINDICAL**



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO



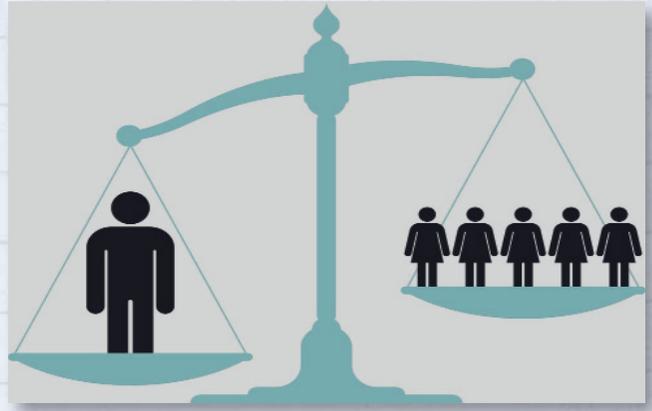
CC00

euskadiko langile komisiok

ÍNDICE / AURKIBIDEA

- 1** Deportes: el combate del siglo. Sexo vs Género.
Kirolak: mendeko borrokaldia. Sexua vs. Generoa.
- 2** Sucesos: el (no tan) increíble caso de la mujer invisible.
Gertakariak: emakume ikusezinaren kasu (ez hain) sinesgaitza.
- 3** Opinión. Sexismo lingüístico.
Iritzia. Sexismo linguistikoa.
- 4** Recetas. El argumento de la “economía del lenguaje”
Errezetak. “Hizkuntzaren ekonomiaren” argudioa.
- 5** Política (sindical) La importancia de utilizar un lenguaje igualitario en la Negociación Colectiva.
Politika (sindikala) Negoziazio Kolektiboan berdintasunezko hizkuntza erabiltzearen garrantzia.
- 6** Tendencias. Alternativas para un uso igualitario del lenguaje en la Negociación Colectiva.
Joerak. Negoziazio kolektiboan berdintasunezko hizkuntza erabiltzeko alternatibak.
- 7** Suplemento empleo. Oficios, profesiones y categorías profesionales, en femenino y en masculino.
Eranskina, enplegua. Ogibide eta kategoria profesionalak, era femenino eta maskulinoan.
- 8** Motor (de acción sindical). Decálogo para la utilización de un lenguaje no sexista en la Negociación Colectiva.
Motorra (ekintza sindikalekoa). Negoziazio Kolektiboan hizkuntza ez sexista erabiltzeko dekalogoak.
- 9** Clasificados. Glosario de términos y resumen de alternativas para un uso no sexista del lenguaje en la Negociación Colectiva.
Klasifikatuak. Terminoen glosarioa eta alternatiben laburpena negoziatio kolektiboan sexista ez den hizkuntza erabiltzeko.





1 **Deportes: el combate del siglo. Sexo vs Género.** ***Kirolak: mendeko borrokaldia. Sexua vs. Generoa.***

Con **sexo** nos referimos a los caracteres sexuales de las personas genéticamente determinados y referidos a aspectos biológicos que les definen e identifican como mujeres o como hombres. La especie humana es dimórfica, por lo que el sexo determina diferencias: caracteres anatómicos y hormonales, etc.

Por **género**, según el concepto introducido en los años setenta y generalizado desde entonces en las ciencias sociales, entendemos la construcción social que cada cultura elabora en torno al sexo biológico y que establece diferencias entre hombres y mujeres referidas a conductas, comportamientos, roles, funciones y expectativas de vida, que se traducen en desigualdades para las mujeres.

El **género gramatical** es una categoría gramatical que clasifica los nombres (sustantivos) en masculinos y femeninos y establece en base a él un sistema de concordancia gramatical.

Para que no queden dudas al respecto, repasemos cómo lo define la Real Academia de la Lengua:

“Género gramatical: clase a la que pertenece un nombre sustantivo o un pronombre por el hecho de concertar con él una forma, y generalmente solo una, de la flexión del adjetivo y del pronombre. En las lenguas indoeuropeas estas formas son tres en determinados adjetivos y pronombres: masculina, femenina y neutra”.

“Género femenino: En los nombres y en algunos pronombres, rasgo inherente de las voces que designan personas del sexo femenino, algunos animales hembra y, convencionalmente, seres inanimados. En algunos adjetivos, determinantes y otras clases de palabras, rasgo gramatical de concordancia con los sustantivos de género femenino”.

“Género masculino: En los nombres y en algunos pronombres, rasgo inherente de las voces que designan personas del sexo masculino, algunos animales macho y, convencionalmente, seres inanimados.

En algunos adjetivos, determinantes y otras clases de palabras, rasgo gramatical de concordancia con los sustantivos de género masculino”.

“Género neutro: En algunas lenguas indoeuropeas, el de los sustantivos no clasificados como masculinos ni femeninos y el de los pronombres que los representan o que designan conjuntos sin noción de persona. En español no existen sustantivos neutros, ni hay formas neutras especiales en la flexión del adjetivo; solo el artículo, el pronombre personal de tercera persona, los demostrativos y algunos otros pronombres tienen formas neutras diferenciadas en singular”.

Tenemos que tener en cuenta que, si bien la tendencia general es a que el sexo de referencia extralingüística concuerde con el género gramatical (por ejemplo: *el fontanero* es un sustantivo en masculino, que hace referencia a un varón, mientras *la fontanera* es un sustantivo en femenino, que hace referencia a una mujer), sin embargo, no siempre es así. Pensemos en sustantivos como *personaje, bebé...* con género gramatical en masculino cuando su referencia puede ser indistintamente de hombres o mujeres, o *persona, criatura...* con género femenino pero que pueden referirse indistintamente a cualquier sexo. Además, algunos sustantivos tienen formas invariables y sólo se conoce su referencia por el artículo o la concordancia que establecen: *la o el periodista, la o el psiquiatra...*



2 **Sucesos: el (no tan) increíble caso de la mujer invisible.** ***Gertakariak: emakume ikusezinaren kasu (ez hain) sinesgaitza.***

Se entiende por **androcentrismo** la “visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino”. Es, pues, una manera de ver y entender la realidad social, que toma al varón y a lo masculino como referencia universal, como centro y medida de todas las cosas, ocultando y por tanto despreciando el protagonismo, las experiencias y los saberes de las mujeres.

La visión androcéntrica ha sido la única forma de enfocar la realidad hasta hace pocas décadas y aún hoy es la mayoritaria. Pero, tanto si hablamos del protagonismo o de la experiencia humana como si nos referimos al sostenimiento y desarrollo de las sociedades tenemos que tener en cuenta las aportaciones de mujeres y hombres.

Recordemos que, según hace visible la perspectiva de *género*, en todas las sociedades conocidas las mujeres viven genéricamente en peores condiciones que los hombres. Los intereses, las experiencias y las vivencias de unos y otras no serán equivalentes, en muchos aspectos. De ahí que lo masculino no pueda englobar o absorber a lo femenino. En realidad, lo oculta, lo invisibiliza, es decir, lo excluye.

Al considerar al varón como imagen y representante de lo humano general introducimos una valoración de *género*: el varón y lo masculino, representaría el ser humano universal, completo, el paradigma, el modelo. Esto significa presentar a la mujer y lo femenino como particular, incompleta, imperfecta... es decir, como inferior al hombre.

El **androcentrismo lingüístico** se manifiesta fundamentalmente en el plano léxico (básicamente, a través del uso del masculino como genérico) y en el plano sintáctico (fundamentalmente, cuando el orden de la frase se construye tomando como sujeto principal al hombre o a lo masculino). Veamos algunos ejemplos tomados de convenios colectivos:

*El sindicalista es el encargado de representar al trabajador ante el empresario.
Para visitas al médico el trabajador dispondrá de tres horas.
Los trabajadores afectados por el presente convenio...
En la primera sesión se procederá al nombramiento del Presidente y el Secretario.*

EFFECTOS DEL ANDROCENTRISMO EN EL LENGUAJE

PRESENTA AL VARÓN Y A LO MASCULINO COMO EL SER HUMANO EN GENERAL. (Oculta a las mujeres y a lo femenino).	Establece una perspectiva que EXCLUYE A LAS MUJERES Y A LO FEMENINO.
DISTINGUE AL VARÓN Y A LO MASCULINO COMO EL SER HUMANO UNIVERSAL (Presupone a las mujeres la consideración de lo particular).	Establece una jerarquía que INFERIORIZA A LAS MUJERES Y A LO FEMENINO.

Como puede comprobarse fácilmente y conocen bien quienes ejercen alguna actividad sindical, existe un gran número de convenios colectivos redactados única y exclusivamente en masculino. A través de su lectura es imposible deducir si hay trabajadoras afectadas.

En ocasiones, esta redacción en masculino se altera sólo para dar paso al femenino en aquellas cuestiones que se ha entendido que afectan "sólo" a las trabajadoras, por el rol social adscrito tradicionalmente a las mujeres (medidas de conciliación, por ejemplo), con lo que la confusión se intensifica: si es necesario explicitar la redacción en femenino en tales supuestos, para que las trabajadoras se sientan concernidas y conozcan sus derechos, ¿por qué no en todos los demás aspectos del convenio?



3 Opinión. Sexismo lingüístico. *Iritzia. Sexismo linguistikoa.*

Con el término sexismo nos referimos generalmente a la “*discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior al otro*”. Históricamente, el sexo al cual se ha atribuido la inferioridad y, en base a en ello, ha sido discriminado, es el femenino. Esta atribución de inferioridad hacia las mujeres ha revestido la forma en muchas ocasiones de mensajes o tratos ofensivos, denigrantes o vejatorios, que atentan a su dignidad y vulneran sus derechos como personas.

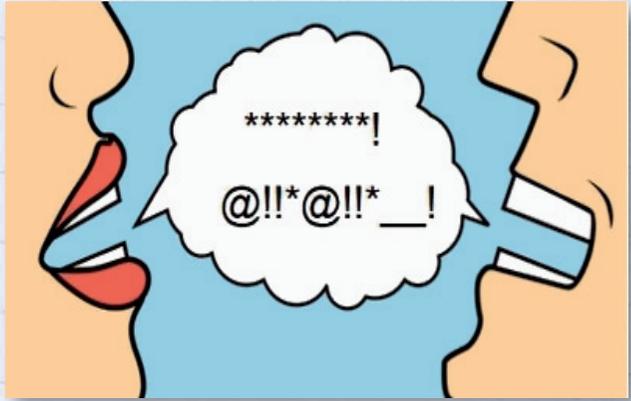
El sexismo social se ha manifestado en todos los ámbitos de la vida, incluyendo por supuesto los ámbitos laboral y lingüístico, y continúa haciéndolo de forma preocupante.

Podemos decir que las discriminaciones que sufren aún en la actualidad las mujeres en el ámbito laboral son manifestaciones del sexismo social existente. Entre ellas, podemos recordar la persistencia de discriminación salarial, de dificultades y obstáculos en el acceso al empleo, en la promoción o en la formación, lo que produce la segregación ocupacional de las mujeres (horizontal y vertical), además de manifestaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En otros tiempos, las mujeres tenían vedado el acceso a muchas profesiones y determinados oficios, por lo se podría explicar que éstos sólo se denominasen en masculino. Por ejemplo, cuando tuvieron prohibido el acceso a la educación universitaria no pudieron ejercer las profesiones cualificadas: medicina, arquitectura, abogacía... Recordemos que hasta 1910 no se reguló el acceso de las mujeres a las universidades españolas, y sólo a partir de muy avanzado el siglo XX, a mediados de los ochenta, se ha producido una importante entrada de las mujeres en los niveles universitarios.

A la industria pesada, la minería, etc. tampoco han tenido acceso hasta hace pocas décadas. Fue precisamente en los años setenta y ochenta cuando desde CCOO se protagonizó una lucha crucial por defender el derecho de las mujeres a “*todos los trabajos*”, incluidos los masculinizados, denunciando una normativa que bajo la apariencia de “*proteccionista*”, prohibía a las mujeres el desempeño de algunos trabajos, como los de las minas. Una sentencia del Tribunal Constitucional en 1993 amparó el derecho de las mujeres a trabajar en el interior de las minas.

Tenemos que saber que incurrimos en sexismo lingüístico cuando, como hablantes o como organizaciones, utilizamos un lenguaje que resulta discriminatorio por la forma (lo que determina el contenido). Es decir, cuando en un discurso, un texto o un mensaje se emplean estructuras o palabras que ocultan o discriminan a alguno de los sexos.



Si decimos *En la primera reunión de la Comisión Paritaria se procederá a nombrar al Presidente y al Secretario*, incurrimos en sexismo lingüístico, que deriva de la masculinización de la expresión.

ALGUNAS FORMAS DE SEXISMO LINGÜÍSTICO PRESENTES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

- Redacción general en masculino exclusivamente.
- Denominación de las categorías profesionales en masculino exclusivamente (con valor presuntamente genérico).
- Denominación de algunas categorías profesionales en femenino exclusivamente.
- Denominación de las categorías profesionales en masculino, excepto cuando se trata de algunas profesiones con mayor presencia de las mujeres, en las que entonces sí se incluyen las denominaciones en femenino exclusivamente, como veremos en los ejemplos de algunos convenios respecto a las categorías de *limpiadora* o *costurera*.
- Redacción general del convenio en masculino, excepto cuando se trata cuestiones que parecen implicar directamente a las mujeres por el rol social adjudicado en razón de género (medidas sobre conciliación, por ejemplo), cuando en realidad son medidas dirigidas por igual a mujeres y hombres.
- Fórmulas asimétricas al nombrar o establecer categorías. Por ejemplo: usar el masculino para los puestos de más prestigio y el femenino para los que están jerárquicamente por debajo. Además de reflejar la segregación vertical puede inducir a ella: *Presidente y secretaria, Médico y enfermera, Director y profesora, etc.*





4 Recetas. El argumento de la “economía del lenguaje”. **Errezetak. “Hizkuntzaren ekonomiaren” argudioa.**

Para justificar que no se utilicen alternativas de lenguaje no sexista se suele argumentar que resultan contrarias al principio de economía del lenguaje, según el cual la comunicación humana se rige mediante la utilización del menor número de signos.

Según esta opinión, la acumulación de varios sujetos dobles, del tipo *trabajadores y trabajadoras, hijos e hijas*, etc., es reiterativa y entorpece la comunicación. Ese nivel de redundancia sería contrario a la economía del lenguaje, por lo que resultaría un recurso no operativo y caería rápidamente en desuso. Hay que advertir que desde esta opinión se reducen todas las posibles alternativas de usos no sexistas del lenguaje a una de ellas, los desdoblamientos, cuando son más variadas y, precisamente, en la mayoría de las ocasiones, más sintéticas (genéricos reales, abstractos, sujetos colectivos...).

En nuestra opinión, la diferenciación sexual de los sujetos lingüísticos no es redundancia. Esto lo vemos claramente en la expresión *mujeres y varones*, o también en la expresión *mujeres y hombres*, en la que, para la gran mayoría de hablantes, *hombres* no incluye a *mujeres*.

Como la perspectiva de género nos indica, diversas realidades no son coincidentes en mujeres y hombres, en quienes las medidas y políticas pueden tener un impacto diferenciado debido a los desequilibrios de partida, de oportunidades y de trato que aún subsisten, pese a que la discriminación está prohibida por la ley.

Todavía hoy no hay una presencia igualitaria de mujeres y hombres en el ámbito laboral; en muchas ocasiones, las mujeres afrontan problemáticas específicas que obstaculizan su acceso al empleo, o en la formación, la promoción, la retribución, etc. Tampoco está normalizada una presencia equilibrada de las mujeres en todas las profesiones y oficios, o en todas las categorías laborales (recordemos la segregación horizontal y vertical), por lo que se hace importante comunicar a través del lenguaje escrito que las distintas categorías o puestos de trabajo son opciones laborales para mujeres y hombres, indistintamente.

Por tanto, es social y lingüísticamente pertinente nombrar la diferenciación de sexo, y su correlato en el género gramatical, y no una redundancia. Antes al contrario, el uso del masculino con

valor genérico implica un trato lingüístico discriminatorio.

Cada intento por avanzar en el uso igualitario de la lengua es, en muchas ocasiones, ridiculizado por articulistas que intentan desprestigiar los usos propuestos y frenar que se impongan como hábitos de hablantes. Así, nos encontramos sus referencias a que, de seguir ese “*insoportable y lerdo uso doble*” habría que decir, por ejemplo:

“Los empleados y empleadas madrileños y madrileñas están descontentos y descontentas por haber sido instados e instadas, y aun obligados y obligadas, a declararse católicos y católicas, o fieles y fieles a otros credos, o bien agnósticos y agnósticas o incluso ateos y ateas”.

Como se ha señalado, el uso del desdoblamiento es sólo una de las posibles alternativas. Como no queremos dejar pasar la ocasión de contrarrestar estos argumentos, proponemos esta otra redacción, que ni ridiculiza ni discrimina:

El personal empleado de Madrid muestra su descontento al considerar que se le obliga a declarar sobre sus creencias religiosas.

¿Y dicen que el lenguaje no sexista es antieconómico?

El argumento de “dar tiempo al tiempo”

Se ha “naturalizado” nombrar el oficio en femenino cuando es antigua esta dedicación laboral de las mujeres y, además, no contraviene los roles tradicionales: así, no hay problemas para utilizar *asistentista, sirvientista, dependientista...* Es más, el uso tradicional en su forma invariante (*asistente, sirvienta, dependiente*) está unido a un referente masculino y a un significado que añade estatus, rango de género (son palpables las diferencias de estatus entre un *asistente* y una *asistentista*, o entre un *gobernante* y una *gobernanta*).

Lo mismo ocurre con *maestra* o *enfermera, secretaria*, oficios y profesiones en femenino que no plantean ningún problema. Sin embargo, pensemos en la persistencia de la referencia en masculino a mujeres que ocupan una cátedra o ejercen la medicina o la abogacía, por ejemplo.

En éste, como en otros aspectos del tránsito hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el paso del tiempo es un factor necesario, pero no suficiente. Las resistencias a las que aludimos con anterioridad lo ponen de manifiesto. Hoy día, las profesiones y los oficios no requieren tener un sexo determinado, sino determinadas aptitudes y capacidades. Cada vez hay más mujeres desempeñando un trabajo en ámbitos antes exclusivos de los hombres. Por tanto, no hay razón para no nombrar los oficios y profesiones en femenino y en masculino.

El tiempo también enseña a dejar atrás miedos y reparos. Hace unos años aún levantaban resistencias términos hoy asumidos como *presidenta, clienta, curranta...* No hay razón lingüística, pues, para no utilizar *gerenta* o *vigilanta*.

Otra cuestión que sorprende es que en oficios cuya denominación no plantea problemas gramaticales, porque es operativa la terminación mayoritaria (-o en masculino, -a en femenino), persista la denominación masculina, presente incluso en algunas mujeres que prefieren autodenominarse profesionalmente en masculino, por ejemplo: *María Pérez, catedrático, Rosa Sánchez, arquitecto*, o *Ana Fernández, técnico...* Desde 1995 la legislación prevé que se ob-

tengan las titulaciones de oficios y profesiones adaptadas gramaticalmente al sexo de la persona (con carácter retroactivo para quien lo solicite). Que persista esta masculinización aún sin apoyo gramatical es un rasgo indicativo del poder ideológico del sexismo (social y lingüístico).

¿Es una mera cuestión de tiempo? En parte, sí, pero la comunidad hablante tiene que saber que puede elegir la opción, y la que se imponga por su eficacia comunicativa, será la que se fije socialmente y la que terminará por incorporar la RAE con su proverbial retraso. Por ello, es obligación de las Administraciones, instituciones y organizaciones más relevantes dar ejemplo y proporcionar alternativas plausibles, que, no contraviniendo normas de funcionamiento del idioma, permitan asegurar la eficacia comunicativa y adaptar la realidad lingüística a la realidad social (y no viceversa).

En general, como se ha señalado, la tendencia lingüística predominante es a que se fije la opción que reconoce la diferencia sexual y clasifique por el género gramatical correspondiente, femenino o masculino, es decir, nombrar en femenino y en masculino.

El argumento de que el lenguaje no sexista dificulta la comprensión

Se piensa frecuentemente, y así se recoge en ocasiones en cláusulas específicas de convenios colectivos, que redactar un texto asegurando que el lenguaje utilizado es igualitario añade dificultades a la comprensión. Generalmente se trata de preservar una redacción exclusiva en masculino y al mismo tiempo dejar constancia de que se tiene preocupación por la igualdad entre mujeres y hombres, justificando esta contradicción (entre el fin y los medios) en que no se quiere añadir complicaciones a la lectura o interpretación del convenio. Veamos una cláusula en la que se expone esta postura:

“Disposición adicional séptima.

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, delegado, afiliado, etc. es utilizada en sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal corresponden a la mujer”.

(X Convenio Colectivo de ámbito Estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil. BOE 07.06.2007). (También en: V Convenio Estatal para los Centros de Enseñanzas de Peluquería y Estética, de Enseñanzas Musicales y de Artes Aplicadas y Oficios Artísticos. BOE 02.07.2007, Disposición adicional novena).

Dejando a un lado la complejidad “natural” de la redacción de la mayoría de los convenios (quien los ha leído sabe bien que se trata de documentos contractuales prolijos), merece la pena llamar la atención sobre esta decisión “preventiva”, es decir, se concluye de antemano que esa redacción dificultaría la lectura y comprensión del convenio y por tanto, se decide eliminar esa posibilidad, a sabiendas de que ese lenguaje igualitario es “*garante de la presencia de la mujer en plano de igualdad*”.

Si fuera cierto que efectivamente la redacción no sexista añade dificultades de lectura al convenio, cláusulas como ésta contribuyen a subordinar el objetivo de la igualdad de género a otros fines ajenos a la política sindical. Debemos adelantar que tiene que ser mínimo el nivel de com-

preensión lectora de una persona para que la diferenciación sexual en las denominaciones le añada alguna dificultad.

Conviene recordar que **integrar la transversalidad de género en cualquier política o actuación obliga a priorizar el objetivo (la meta) de la igualdad de género**, obligatoriedad añadida que se deriva, tanto de la política sindical en materia de igualdad entre mujeres y hombres de CCOO como de la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. **Acabar con todas las formas de discriminación hacia las mujeres es una prioridad, y la discriminación lingüística es una de estas formas, en relación obvia con la discriminación laboral o social.**



5 Política (sindical) La importancia de utilizar un lenguaje igualitario en la Negociación Colectiva.

Politika (sindikala) Negoziatio Kolektiboan berdintasunezko hizkuntza erabiltzearen garrantzia.

Como es conocido, la negociación colectiva es el marco regulador por excelencia de las condiciones laborales, lo que da cuenta de su importancia. Tiene una relevancia considerable en la vida de las personas trabajadoras, por su incidencia en sus condiciones de trabajo. Además, la negociación colectiva es una ocasión estratégica para la introducción de medidas antidiscriminatorias y a favor de la igualdad que aseguren el cumplimiento de la legislación laboral y, en la mayoría de los casos, mejoras sustanciales, logradas a través del trabajo sindical.

El convenio colectivo es la “ley” que regula las relaciones laborales entre la parte trabajadora y la parte empresarial, por lo que interesa de manera principal que se aborde con un lenguaje que no oculte, que no excluya, que no discrimine. Las trabajadoras, en ejercicio de sus derechos laborales, quieren verse reconocidas como tales, y que las condiciones laborales pactadas las incluyan expresamente.

CC.OO. defiende, como uno de los criterios para lograr la igualdad de género en el ámbito laboral y, por tanto, como una de las recomendaciones a tener en cuenta en la negociación colectiva, la importancia de utilizar un lenguaje no sexista:

“Un control del lenguaje empleado en la redacción del convenio para eliminar denominaciones sexistas en la clasificación profesional, definición de puestos y tablas salariales, procediendo a la equiparación correspondiente cuando se advierta cualquier discriminación por sexo, edad o modalidad de contratación”.

Los ANC (Acuerdos Interfederales de Negociación Colectiva), desde el año 2003, formulan como uno de los criterios en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a tener en cuenta en la negociación colectiva la “eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional”.

El ANC 2007, en el apartado sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y como criterio general para su tratamiento en la negociación colectiva, entre otras medidas igualmente relevantes, recomienda específicamente *“la eliminación de denominaciones sexistas en la clasificación profesional (categorías, funciones, tareas)”*.

Sin embargo, al análisis de los convenios muestra cómo sólo en contadas ocasiones esta recomendación se cumple. En el apartado referente a la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, los distintos balances de la negociación colectiva realizados desde CC.OO. han puesto de relieve cómo se mantiene el sexismo en el lenguaje de la mayoría de los convenios. Estos balances suelen destacar, con finalidad ejemplificadora, las buenas prácticas que pueden observarse en este aspecto, reconociendo el esfuerzo por evitar los usos sexistas que comienza a plasmarse en la redacción de algunos convenios.

En los dos epígrafes siguientes vamos a proporcionar algunos ejemplos, provenientes de convenios colectivos reales, para que sirvan de orientación, tanto de lo que se debe evitar (ejemplos de malas prácticas), como de lo que se puede y debe hacer (ejemplos de buenas prácticas).



6

Tendencias. Alternativas para un uso igualitario del lenguaje en la Negociación Colectiva

Joerak. Negoiazio kolketiboan berdintasunezko hizkuntza erabiltzeko alternatibak.

USOS NO RECOMENDADOS en la redacción de los convenios colectivos Este Convenio afectará a todos los Trabajadores contratados en la empresa	ALTERNATIVAS RECOMENDADAS para un lenguaje igualitario Este Convenio afectará a todo el personal que, en régimen de contrato de trabajo, preste sus servicios en la empresa... Este Convenio afectará a toda la plantilla contratada en la empresa... Este Convenio afectará a las trabajadoras y los trabajadores con contrato en la empresa...
En la primera reunión se procederá a nombrar un Presidente y un Secretario...	En la primera sesión se procederá a nombrar a responsables para la Presidencia y la Secretaría... En la primera sesión se procederá a elegir los cargos de Presidencia y Secretaría... En la primera sesión se procederá a elegir la Presidencia y la Secretaría...
Los trabajadores afectados por el presente Convenio...	El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio... La plantilla afectada en el ámbito de aplicación del presente Convenio... Las trabajadoras y trabajadores afectados por el presente Convenio...
Los trabajadores de las empresas afectadas por este Convenio...	El personal que preste sus servicios en las empresas afectadas por este Convenio... La plantilla de las empresas afectadas por este Convenio... Las trabajadoras y trabajadores de las empresas afectadas por este Convenio...
Todos los trabajadores disfrutarán de...	La totalidad del personal disfrutará de... Toda la plantilla disfrutará de... Se disfrutará de...

<p>El trabajador interino es el contratado para sustituir al trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo...</p>	<p>El personal interino es quien se contrata para sustituir al personal con derecho a reserva del puesto de trabajo...</p> <p>Tiene carácter de interinidad la persona contratada para sustituir al trabajador o trabajadora con derecho a reserva del puesto de trabajo...</p> <p>Es interino el personal contratado para sustituir a quienes ejercen el derecho a reserva del puesto de trabajo...</p>
<p>El trabajador podrá ausentarse del trabajo...</p>	<p>El personal podrá ausentarse del trabajo...</p> <p>Las ausencias del trabajo podrán ser debidas a... y con una duración...</p> <p>Ausencias del trabajo autorizadas:...</p> <p>El trabajador o la trabajadora podrá ausentarse del trabajo...</p>
<p>Al finalizar el contrato el trabajador tendrá derecho a percibir...</p>	<p>Al finalizar el contrato, se tendrá derecho a percibir...</p> <p>Al finalizar el contrato, el personal tendrá derecho a percibir...</p> <p>Al finalizar el contrato, cada trabajador/a tendrá derecho a percibir...</p> <p>Al finalizar el contrato, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a percibir...</p>
<p>Si el cese se debe a voluntad del trabajador...</p>	<p>Si el cese se debe a voluntad propia...</p> <p>Si el cese se debe a la voluntad personal...</p> <p>Cuando una persona cesa por voluntad propia en la empresa...</p> <p>Si el cese se debe a voluntad del trabajador o trabajadora...</p>
<p>Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas...</p>	<p>Delegados y delegadas de prevención son la representación del personal con funciones específicas...</p> <p>Las y los delegados de prevención son la representación de los trabajadores y trabajadoras con funciones específicas...</p>

<p>Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores...</p>	<p>La representación sindical de prevención será designada por y entre la representación de la plantilla...</p> <p>Serán delegadas y delegados de prevención quienes sean designados por y entre la representación del personal...</p> <p>La representación de los trabajadores y las trabajadoras designará entre sus integrantes a las y los delegados de prevención.</p>
<p>En los casos de directores, técnicos, jefes intermedios y otros trabajadores cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de otros trabajadores...</p>	<p>En los casos de personal de dirección, de tareas técnicas, de jefaturas intermedias y de otras tareas cuya acción pone en marcha o cierra otros trabajos...</p> <p>En los casos de tareas de dirección, técnicas, jefaturas intermedias y otras cuya acción pone en marcha o cierra otros trabajos...</p> <p>En los casos de dirección, trabajos técnicos, jefaturas intermedias y otro personal cuya acción pone en marcha o cierra otras tareas...</p>
<p>Al objeto de fomentar la contratación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales...</p>	<p>Al objeto de fomentar la contratación estable de personal desempleado o empleado sujeto a contratos temporales...</p> <p>Al objeto de fomentar la contratación estable de trabajadoras y trabajadores en situación de desempleo o con contratos temporales...</p>
<p>El trabajador que ejerza de director, subdirector o jefe de estudios incrementará su jornada...</p>	<p>El personal que ejerza funciones de dirección, subdirección o jefatura de estudios incrementará su jornada...</p> <p>Quienes desempeñen los puestos de dirección, subdirección o jefatura de estudios incrementarán su jornada...</p> <p>Las personas que desempeñen los puestos de dirección, subdirección o jefatura de estudios incrementarán su jornada...</p>
<p>Los hijos de los trabajadores afectados por este Convenio tienen derecho a...</p>	<p>Los hijos o hijas del personal afectado por este Convenio tienen derecho a...</p> <p>La descendencia de los trabajadores y las trabajadoras a quienes afecta este Convenio...</p> <p>Los y las descendientes del personal afectado por este convenio tienen derecho a...</p>

<p>Ningún trabajador podrá ser discriminado por...</p>	<p>Nadie podrá ser discriminado/a por...</p> <p>No se podrá discriminar al personal por...</p> <p>No podrá sufrir discriminación ningún trabajador o trabajadora por...</p>
<p>En ningún caso se podrá exigir al trabajador...</p>	<p>En ningún caso se podrá exigir al personal...</p> <p>En ningún caso se podrá exigir a la plantilla...</p> <p>En ningún caso se podrá exigir al trabajador o trabajadora...</p>
<p>Las reuniones de los trabajadores deberán ser comunicadas al Director o Representante de la empresa...</p>	<p>Las reuniones del personal deberán ser comunicadas a la Dirección o Representación de la empresa...</p> <p>Las reuniones de la plantilla deberán ser comunicadas a quienes dirijan o representen a la empresa...</p> <p>Las reuniones de las trabajadoras y los trabajadores deberán ser comunicadas a la Dirección o Representantes de la empresa...</p>
<p>El empresario deberá informar a los representantes de los trabajadores...</p>	<p>La empresa deberá informar a la representación del personal...</p> <p>La empresa deberá informar a la representación de la plantilla...</p> <p>El empresariado deberá informar a los/as representantes de los trabajadores y las trabajadoras...</p>
<p>Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a...</p>	<p>La representación de la plantilla tendrá acceso a...</p> <p>Quienes representan al personal tendrán acceso a...</p> <p>Los/as representantes de las trabajadoras y los trabajadores tendrán acceso a...</p>
<p>Un representante de los trabajadores participará...</p>	<p>Un/a representante de la plantilla participará...</p> <p>Un/a representante de las trabajadoras y los trabajadores participará...</p> <p>Una persona de la representación del personal participará...</p>

<p>Se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del trabajador de...</p>	<p>Se tiene en cuenta el grado de autonomía del trabajador o trabajadora de...</p> <p>Se tiene en cuenta el grado de autonomía del personal de...</p> <p>Se tiene en cuenta el grado de autonomía de cada trabajador/a de...</p>
<p>Permiso para acudir a la consulta del médico de la Seguridad Social...</p>	<p>Permiso para acudir a la consulta médica de la Seguridad Social...</p> <p>Permiso para acudir al consultorio médico de la Seguridad Social...</p>
<p>Permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses...</p>	<p>Permiso por lactancia de hija o hijo menor de nueve meses...</p> <p>Permiso por lactancia de descendiente menor de nueve meses...</p> <p>Permiso por lactancia de hijo/a menor de nueve meses...</p>
<p>Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia por cuidado de hijos...</p>	<p>El personal tendrá derecho a un período de excedencia por cuidado de hijos/as...</p> <p>Se tendrá derecho a un período de excedencia por cuidado de hijas o hijos...</p>





7 Suplemento empleo. Oficios, profesiones y categorías profesionales, en femenino y en masculino.

Eranskina, enplegua. Ogibide, lanbide eta kategoria profesionalak, era femenino eta maskulinoan.

Recordemos que el objetivo es eliminar la denominación exclusivamente en masculino, por lo que se propone alternar diferentes combinaciones, que aseguren una representación escrita equilibrada entre mujeres y hombres: utilizar genéricos reales, nombres colectivos, nombrar en masculino y en femenino con desdoblamientos, utilizar la barra en los casos en que se disponga de poco espacio, o elaborar la frase de manera impersonal, etc.

EVITAR	ALTERNAR
REDACCIÓN SÓLO EN MASCULINO	REDACCIONES RECOMENDADAS
Administrador	Administrador/a (Administrador, Administradora) •Administración Personal, Responsable o Profesional de Administración
Cajero	Cajero/a (Cajero, Cajera) •Caja Personal, Responsable o Profesional de Caja
Conductor	Conductor/a (Conductor, Conductora) •Conducción Personal, Responsable o Profesional de Conducción
Conserje	Conserje (el/la Conserje) •Conserjería Personal o Responsable de Conserjería
Coordinador	Coordinador/a (Coordinador, Coordinadora) • Coordinación Personal de Coordinación

Diagramador	Diagramador/a (Diagramador, Diagramadora) •Diagramación Personal, Responsable o Profesional de Diagramación
Diplomado o Licenciado en Enfermería	Diplomado/a o Licenciado/a en Enfermería (Enfermero, Enfermera) •Enfermería Personal o Profesional con Diplomatura o Licenciatura en Enfermería
Director	Director/a (Director, Directora) •Dirección Personal, Responsable o Profesional de Dirección
Educador Social	Educador/a Social (Educador, Educadora Social) •Educación Social Personal, Responsable o Profesional de Educación Social
Empleado	Empleado/a (Empleado, Empleada) Personal empleado
Encargado	Encargado/a (Encargado, Encargada) Personal Encargado
Gerente	Gerente o Gerente/a (el/la Gerente, o Gerente y Gerenta) •Gerencia Personal, Responsable o Profesional de Gerencia
Gestor	Gestor/a, (Gestor, Gestora) •Gestión Personal, Responsable o Profesional de Gestión
Jefe	Jefe/a (Jefe, Jefa) •Jefatura Personal, Responsable o Profesional de Jefatura
Limpiador	Limpiador/a (Limpiador, Limpiadora) •Limpieza Personal de Limpieza
Mandos	Mando Personal, Responsable o Profesional de Mando
Mozo	Mozo/a (Mozo, Moza)
Médico	Médico/a (Médico, Médica) Personal, Responsable o Profesional Médico

Operario	Operario/a (Operario, Operaria) Personal Operario
Operador	Operador/a (Operador, Operadora) Personal Operador
Pedagogo	Pedagogo/a (Pedagogo, Pedagoga) •Pedagogía Personal, Responsable o Profesional de Pedagogía
Peón	Peón/ona (Peón, Peona)
Portero	Portero/a (Portero, Portera) •Portería Personal de Portería
Profesor	Profesor/a (Profesor, Profesora) Personal docente, Profesorado
Programador	Programador/a (Programador, Programadora) Programación Personal, Responsable o Profesional de Programación
Psicólogo	Psicólogo/a (Psicólogo, Psicóloga) •Psicología Personal, Responsable o Profesional de Psicología
Publicitario	Publicitario/a o Publicista (Publicitario, Publicitaria, Publicista) •Publicidad Personal, Responsable o Profesional de Publicidad
Redactor	Redactor/a (Redactor, Redactora) •Redacción Personal, Responsable o Profesional de Redacción
Repositor	Repositor/a (Repositor, Repositora) •Reposición Personal, Responsable o Profesional de Reposición
Supervisor	Supervisor/a (Supervisor, Supervisora) •Supervisión Personal, Responsable o Profesional de Supervisión
Técnico	Técnico/a (Técnico, Técnica) Personal, Responsable o Profesional Técnico Titulado/a Superior o Medio

Titulado Superior o Medio	(Titulado, Titulada) Personal, Responsable o Profesional con titulación superior o media
Trabajador Social	Trabajador/a Social (Trabajador, Trabajadora Social) • Trabajo Social Personal, Responsable o Profesional de Trabajo Social
Vendedor	Vendedor/a (Vendedor, Vendedora) • Ventas Personal, Responsable o Profesional de Ventas
Vigilante	Vigilante/a (el/la Vigilante, o Vigilante y Vigilanta) • Vigilancia Personal de Vigilancia

ALGUNAS CUESTIONES DE CARÁCTER GENERAL

1- Generalmente tanto el femenino como el masculino se forman a partir de una derivación (desinencia, morfema) añadida a la raíz (lexema):

Ejemplos: *camill...era / -ero, bibliotec...aria / -ario*

En general, para formar los femeninos y los masculinos en los oficios y profesiones, como en la mayor parte de las palabras, se añade el morfema *.a* para el femenino y el morfema *.o* para el masculino.

En los casos de doble forma en que el masculino acaba en consonante también se produce el femenino en *.a* (*pintor, pintora*). Hay alguna excepción, como la terminación en *.triz*, como en los casos de *actor-actriz, emperador-emperatriz*, pero esta solución está en desuso, no es operativa para las nuevas formas en femenino que aparecen en la actualidad, que optan mayoritariamente por la solución en *.a*.

En las formas que terminan en *.ante, -ente*, se producen oscilaciones, en algunos casos se prefiere una única forma para el masculino y el femenino, invariante (por ejemplo, *comerciante, docente*), mientras que a la vez se dan otros casos en que la misma terminación ha generado formas dobles, asentadas y aceptadas gramaticalmente, como *asistentas-asistente, dependienta-dependiente*.

Este referente y la tendencia cada vez mayor a nombrar en femenino (*presidenta, clienta*) y en masculino ha producido la emergencia irrefrenable por nuevas formas dobles, donde antes había invariantes, produciéndose en la actualidad la "convivencia" de dos soluciones lingüísticas: *la gerente y la gerenta, la vigilante y la vigilanta, la ponente y la ponenta...*, mientras que para otras predomina inalterable la invariante: *almirante...*

En los casos de palabras invariables (con una única forma para el femenino y para el masculino), la diferenciación de sexo se marca por determinantes (artículos, pronombres, etc.) y por la concordancia: *el copista observador, la copista observadora*.

En estos casos, si optamos por los sujetos dobles, para simplificar la redacción puede guardarse la concordancia del adjetivo con el sustantivo más cercano: *las y los copistas observadores*, buscar un adjetivo común e invariable: *las y los copistas vigilantes*, o utilizar una perífrasis: *las y los copistas que observan con eficacia...*

Se van consolidando terminaciones que diferencian la forma en femenino, con la desinencia ... *a*, en casos en que antes era inusual la presencia de mujeres: *concejala, fiscal, oficial*, conviviendo con otros casos en que se dan oscilaciones entre las dos formas *la mayorala, la mayor* o se mantiene la invariante *el/la oficial*.

2- En resumen, para evitar el uso androcéntrico del lenguaje que conlleva nombrar sólo en masculino, y referirnos adecuadamente a mujeres y hombres de manera igualitaria, podemos hacer uso de diferentes fórmulas y recursos, según las necesidades de la propia redacción del convenio:

▣ Usar genéricos reales: son genéricos reales los nombres que por definición incluyen a mujeres y hombres, y su uso está indicado cuando predomina la referencia al conjunto: pueden ser genéricos singulares *criatura, persona, víctima...* o incluir un número indeterminado de personas: *población, infancia, vecindario, descendencia, niñez...* En este último caso son, por tanto, nombres colectivos.

▣ Utilizar abstractos: los abstractos hacen referencia a la función, la responsabilidad o el cargo, que puede estar desempeñado indistintamente por una mujer o un hombre, por lo que también son útiles en la no diferenciación del sujeto: *la dirección, la secretaria, la jefatura, la vigilancia, el comité, el gabinete técnico...*

▣ Emplear otros recursos de carácter sintáctico que, adaptados a las necesidades de la redacción, permitan evitar el llamado masculino genérico, como: redactar con el pronombre impersonal *se* (Ejemplo: *Se tendrá derecho a reducción de jornada...*), redactar en primera persona del plural sin sujeto explícito (*La empresa nos ha trasladado a la comisión sindical esta propuesta*).



8

Motor (de acción sindical). Decálogo para la utilización de un lenguaje no sexista en la Negociación Colectiva.

Motorra (ekintza sindikalekoa). Negoziazio Kolektiboan hizkuntza ez sexista erabiltzeko dekalogo.

1	No utilizar el lenguaje sólo y exclusivamente en masculino. Utilizar las distintas alternativas (uso de colectivos, abstractos, sujetos dobles, expresiones impersonales etc.) de forma que la redacción no resulte monótona y se asegure el objetivo de una representación igualitaria de mujeres y hombres.
2	Nombrar siempre que sea necesario a mujeres y hombres, de manera igualitaria.
3	Las referencias en femenino exclusivamente sólo pueden quedar en los casos en que por imperativo legal las mujeres son las únicas destinatarias de las medidas (ej.: riesgo durante el embarazo, violencia de género).
4	Las referencias en masculino exclusivamente sólo pueden quedar en los casos en que por imperativo legal los hombres son los únicos destinatarios de las medidas (ej.: paternidad).
5	Incorporar apartados o cláusulas en el convenio colectivo que expresen la importancia de utilizar un lenguaje no sexista como garante de la igualdad laboral entre hombres y mujeres, que pueden ir entre los contenidos del plan de igualdad de la empresa.
6	Redactar las categorías laborales y descripción de puestos de trabajo utilizando una denominación que represente a los dos sexos. Es importante la presencia lingüística de mujeres en oficios, profesiones, puestos de responsabilidad... de los que han estado ausentes o invisibilizadas históricamente.
7	Incluir una cláusula en la que se indique que las ofertas de empleo se redactarán en un lenguaje no sexista, para hacer explícito que la oferta se dirige indistintamente a personas de ambos sexos.
8	Potenciar que en los documentos administrativos y en la comunicación interna de la empresa y la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores se utilice también un lenguaje no discriminatorio.
9	Evitar referencias estereotipadas, tanto las explícitas como las implícitas. Cuidar, por ejemplo, que las medidas de conciliación vayan dirigidas por igual y de forma explícita a trabajadores y trabajadoras.
10	<p>En resumen, cuidar una redacción del convenio colectivo en lenguaje igualitario es una acción más de igualdad que no suplanta, no sustituye y no excluye a otras acciones y estrategias de igualdad. Es un "además" que hay que tener en cuenta, inaplazablemente.</p> <p>Para acabar definitivamente con las discriminaciones de oportunidades y trato hacia las mujeres que persisten en el ámbito laboral son necesarias un conjunto de medidas, adecuadas a la realidad laboral de cada empresa o centro de trabajo. Entre ellas y con carácter general, se inserta la utilización de un lenguaje no sexista.</p>



9 Clasificados. Glosario de términos y resumen de alternativas para un uso no sexista del lenguaje en la Negociación Colectiva.

Klasifikatuak. Terminoen glosarioa eta alternatiben laburpena negoziazio kolektiboan sexista ez den hizkuntza erabiltzeko.

Acción positiva Medida de carácter temporal que trata de corregir, prevenir o erradicar situaciones de desigualdad que sufren las mujeres con respecto a los hombres y que suelen estar ancladas en creencias, costumbres o roles sociales. Desde los organismos internacionales de igualdad se ha constatado la necesidad de poner en marcha tales medidas para avanzar hacia la igualdad real, dada la insuficiencia de la igualdad legal.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge:

“Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”.

Androcentrismo Punto de vista que toma al varón y a lo masculino como centro y medida de todas las cosas. En consecuencia, conlleva la invisibilización de las mujeres. Reproduce la jerarquía del sistema de género, al establecer al varón como modelo, como representante universal de lo humano, y a la mujer, como lo particular, y por tanto, fuera del modelo y subordinada a él. Es, por tanto, una perspectiva que muestra un sesgo de género. Se ha impuesto hegemónicamente como único punto de vista en los distintos discursos culturales, científicos, económicos, históricos...

Género En las ciencias sociales, el concepto de género hace referencia a la construcción social que ha establecido desigualdades en cuanto a expectativas, roles, costumbres, identidades y comportamientos entre mujeres y hombres, a partir de las diferencias biológicas de sexo, dando

lugar a un “sistema jerarquizado en torno al género” por el que la pertenencia a un sexo (el masculino) otorga más oportunidades de partida en cuanto al acceso a los recursos, al reconocimiento social o a la participación en ámbitos de poder, y, correlativamente, ser mujer implica una desventaja de partida.

Género gramatical Es una categoría gramatical que clasifica los nombres (sustantivos) en masculinos o femeninos y, en base a esta clasificación, establece su concordancia.

Negociación Colectiva Es un derecho fundamental de los trabajadores y trabajadoras, recogido en la Constitución Española (Art. 37.1: “*La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y los empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios*”) y regulado en el Estatuto de los Trabajadores (ET) (Título III. *De la Negociación colectiva y de los convenios colectivos*, Art. 82 al 92). En el ET se define el carácter contractual del convenio colectivo, libremente acordado entre la parte empresarial y la parte trabajadora a partir de la negociación colectiva, y su carácter vinculante. En el convenio colectivo se regulan las condiciones laborales y es el instrumento para, además de aplicar la legislación vigente, incorporar medidas de mejora de las condiciones de trabajo, entre ellas, las relativas a la lucha contra la discriminación de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Sexismo Consideración de que un sexo es inferior al otro. Puede manifestarse como una actitud o como un conjunto de creencias y genera la discriminación. A lo largo de la Historia, el sexo considerado inferior ha sido el femenino, lo que está en la raíz de la discriminación que sufren las mujeres. Erradicar el sexismo en cualquiera de sus manifestaciones es imprescindible para garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

Transversalidad de género Con el objetivo de complementar la estrategia de la acción positiva, los organismos de igualdad internacionales ponen en marcha a partir de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Naciones Unidas (Beijing, 1995), la estrategia de la transversalidad de género (*gender mainstreaming*) que consiste en incorporar la meta de la igualdad de género en todas las políticas, a todos los niveles, en todas sus fases, involucrando a los agentes implicados y utilizando los recursos asignados ordinariamente. Es decir, que el objetivo que lograr la igualdad de género impregne todas y cada una de las acciones de las políticas públicas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge:

“Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato.

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones Públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el conjunto de todas sus actividades”.



1. Uso de doble referencia, en femenino y en masculino (Casos que presentan doble forma para el femenino y el masculino)	MUJERES Términos femeninos Concordancia en femenino	HOMBRES Términos masculinos Concordancia en masculino
Terminados en: -a/-o	moza, técnica	<i>mozo, técnico</i>
Terminados en: -era/-ero	alfarera, camarera	<i>alfarero, camarero</i>
en algunos casos, -era/-er	ujiera, cancillera	<i>ujier, canceller</i>
Terminados en: dental (t,d) + -ora/-or	alicatadora, soldadora conductora, trabajadora	<i>alicatador, soldador conductor, trabajador</i>
en algunos casos, femenino en -iz	actriz, institutriz	<i>actor, institutor</i>
Terminados en: -ana/-ano	artesana, cirujana	<i>artesano, cirujano</i>
Terminados en: -óloga/-ólogo	psicóloga, enóloga	<i>psicólogo, enólogo</i>
Terminados en: -ónoma/-ónomo	agrónoma, taxónoma	<i>agrónomo, taxónomo</i>
Terminados en: -ágrafa/-ágrafo	coreógrafa, cartógrafa	<i>coreógrafo, cartógrafo</i>
Terminados en: -aria/-ario	ferroviaria, bibliotecaria	<i>ferroviario, bibliotecario</i>
Terminados en: -ico/-ica	mecánica, médica	<i>mecánico, médico</i>
Terminados en: -ada/-ado	abogada, delegada	<i>abogado, delegado</i>
Terminados en: -ona/-ón	patrona, matrona, peona	<i>patrón, matrón, peón</i>
Terminados en: -ana/-án	capitana, guardiana	<i>capitán, guardián</i>

<p>Terminados en: -enta/-ente</p> <p>Oscilaciones: Se mantienen casos con la invariante: -ente</p> <p>Tendencia a que se imponga la doble terminación</p>	<p>dependienta, asistenta, clienta, presidenta marchante, docente gerenta, ponenta</p>	<p><i>dependiente, asistente, cliente, presidente marchante, docente gerente, ponente</i></p>
<p>Terminados en: anta/-ante</p> <p>Oscilaciones: Se mantienen casos con la invariante: -ante</p> <p>Tendencia a que se imponga la doble terminación</p>	<p>ayudanta, vigilanta cantante, enseñante practicante, comercianta dibujante, gobernanta</p>	<p><i>ayudante, vigilante cantante, enseñante practicante, comerciante dibujante, gobernante</i></p>
<p>Terminados en: -il</p> <p>Se impone la doble terminación: -ila/-il</p>	<p>albañila, edila</p>	<p><i>albañil, edil</i></p>

2. Uso de genéricos, colectivos y abstractos que comprendan el masculino y el femenino

USO MASCULINO	ALTERNATIVA NO SEXISTA: GÉNERICOS COLECTIVOS Y ABSTRACTOS
empresarios	Empresariado, la empresa, la parte empresarial
consultores, asesores	Consultoría, asesoría, personal de consultoría...
directivos	personal directivo, equipo directivo, la dirección
formadores	personal de formación, personal formador, equipo formación
trabajadores	personal, plantilla, personal asalariado, la parte trabajadora, personal retribuido, personal laboral, profesionales
contratados	personal contratado
empleados	personal empleado

3. Palabras invariables: la diferenciación de sexo se marca por determinantes (artículos, pronombres, etc.) y por la concordancia

Terminados en: -atra	la o el pediatra, el o la psiquiatra
Terminados en: -ista	el o la periodista, la o el gruista
Terminados en: -ópata	la o el homeópata
Terminados en: -al	la o el profesional, el o la comercial
Oscilaciones: Se mantienen casos con la invariante: -al Tendencia a que se imponga la doble terminación □ al/-ala Terminados en: -el	oficiala / oficial, fiscala / fiscal...
Oscilaciones: Se mantienen casos con la invariante: -el Tendencia a que se imponga la doble terminación □ al/-ela	Bedel / bedela
Terminados en: -e y -ense	la o el jinete, el o la orfebre, el o la forense,



NOTAS / OHARRAK:

NOTAS / OHARRAK: