

PROTOCOLO PARA EL EMPLEO DE LENGUAJE DE GÉNERO EN LA EMPRESA



2022

PRESENTACIÓN

Desde Soluciones Turísticas S.L presentamos el siguiente protocolo específico para el empleo de lenguaje de género en la empresa con el objetivo de que constituya un recurso de apoyo empresarial a la hora de emplear el lenguaje de la forma más adecuada, correcta y recomendada.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge entre sus artículos el empleo del lenguaje no sexista en los medios de comunicación públicos o en el ámbito administrativo, entre otros. De igual manera, la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comunidad Valenciana, contempla los mismos objetivos en favor del logro de la comunicación inclusiva. Con base en los precedentes citados.

Lo que proponemos desde Soluciones Turísticas es una síntesis y breve recapitulación de aquellos aspectos lingüísticos de mayor relevancia desde una perspectiva y enfoque adaptados al tejido empresarial y, especialmente, al sector del comercio, ocio y servicios.

El lenguaje es una herramienta de comunicación que refleja la realidad y que contribuye a la interpretación y configuración de la misma. De esta manera, dentro de las posibilidades que ofrece nuestro lenguaje, se hace imperativa la presencia de la inclusividad en la comunicación, no solo como una vía adicional de sensibilización y toma en consideración de las mujeres, sino como una forma de reflejar el nuevo paradigma social que actualmente acontece.

Cuando se aborda la incorporación de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, los esfuerzos y actuaciones realizadas van dirigidos a la consecución de un objetivo último: conseguir la igualdad real y efectiva erradicando, definitivamente, las situaciones en las que todavía hoy se produce desigualdad y discriminación hacia las mujeres. Por ejemplo: brecha salarial de género, dificultad de acceder a determinadas profesiones o tareas, menor presencia en puestos directivos, mayor precariedad laboral... Elementos todos ellos directamente relacionados con el entorno socio laboral en el que se desarrolla la vida de empresas, trabajadoras y trabajadores y, que, en la medida en que se actúe sobre ellos, se conseguirá la meta de la igualdad.

Cabe entonces preguntarse en qué medida o de qué manera el lenguaje empleado contribuye a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres y, más concretamente, de qué forma influye en la incorporación de la igualdad a la empresa.

En definitiva, es necesario visibilizar la presencia y participación de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida, por lo que desde las empresas, debido a la alta responsabilidad que ostentan como agentes activos e influyentes en el conjunto de la sociedad, se debe prestar especial atención y dedicación a la manera de transmisión. Por todo ello, en Soluciones Turísticas creemos firmemente en la capacidad formativa y concienciadora de las organizaciones.

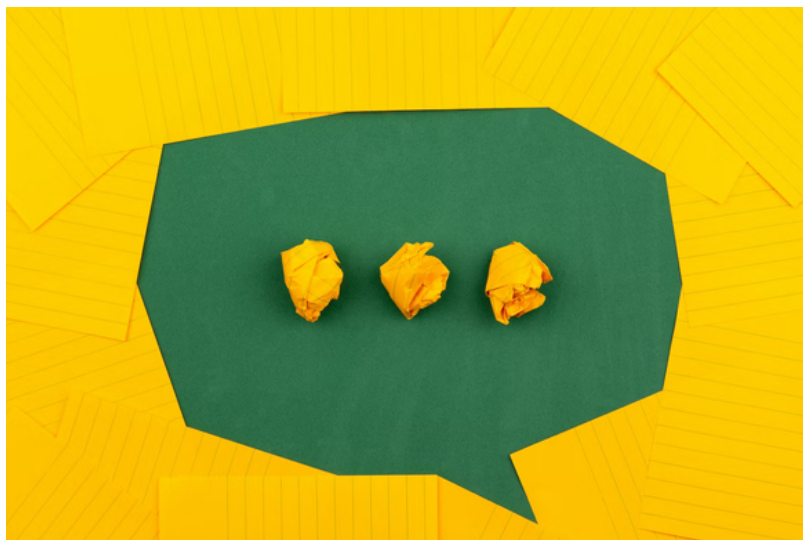
PRESENTACIÓN

Este protocolo se apoya en la Guía práctica de comunicación influyente proporcionada por el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas, un programa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Gobierno de España. Por tanto, consideramos que, sin duda la utilización de un sistema de comunicación (lenguaje, imágenes, iconos...) incluyente será determinante para:

- Mostar una imagen coherente con el compromiso con la Igualdad de Oportunidades de la empresa.
- Visibilizar la presencia y participación de las mujeres en la empresa.
- Sensibilizar en igualdad tanto en la empresa como hacia el exterior.
- Promover la reflexión sirviendo como modelo de expresión verbal y escrita.
- Contribuir al desarrollo de la sociedad como parte de la Responsabilidad Social Empresarial.

NUESTRA MOTIVACIÓN:

Contar con una herramienta útil y práctica que nos facilite la utilización de un sistema de comunicación incluyente de forma habitual. De este modo poder evitar el uso de un lenguaje sexista o discriminatorio hacia las mujeres y no perder en ningún momento de vista los valores de la igualdad, la diversidad, la corresponsabilidad y la pluralidad de roles e identidades de género.



LENGUAJE SEXISTA Y LENGUAJE INCLUYENTE

¿QUÉ ES EL LENGUAJE SEXISTA?

"Alude a un código de comunicación que invisibiliza a las mujeres y que puede provocar su infravaloración o ridiculización, pero que en todo caso las subordina. Se produce, principalmente, por la utilización del masculino como genérico y porque ofrece una imagen estereotipada de las mujeres." (Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas)



CÓMO PODEMOS NOSOTROS INCORPORAR EL LENGUAJE INCLUYENTE

EVITANDO EL ABUSO DEL MASCULINO GENÉRICO

DESDOBLAMIENTOS Y SOLUCIONES A PROBLEMAS DE ESTILO

FÓRMULAS DE TRATAMIENTO

OFICIOS, PROFESIONES Y CARGOS DE RESPONSABILIDAD

LENGUAJE SEXISTA Y LENGUAJE INCLUYENTE

EVITAR EL ABUSO DEL MASCULINO GENÉRICO

-Ejemplos que intentamos implementar día a día:

EN LUGAR DE...	PODEMOS USAR...	Y DECIR...
Los trabajadores de...	Genérico	La plantilla / El personal de...
Los empleados en situación de excedencia	Genérico	El personal en situación de excedencia
Los jefes	Abstractos o perífrasis	La jefatura / Quienes tienen responsabilidad en la toma de decisiones/ Quienes toman decisiones
El Director de la empresa	Construcciones metonímicas	La Dirección de la empresa
Todos los trabajadores pueden solicitar	Aposiciones explicativas	Todos los trabajadores, tanto mujeres como hombres, pueden solicitar

(Fuente: GUÍA PRÁCTICA DE COMUNICACIÓN INCLUYENTE proporcionada por el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas)

Al mismo tiempo, a la hora de redactar diversos **documentos o correos**, tareas diarias en la empresa, también tendremos en cuenta:

-Si se trata de documentos cerrados: si no conocemos a la persona destinataria y por lo tanto, su sexo, haremos referencia al mismo cuando nombremos su cargo. Por ejemplo, en vez de poner:

"Antonia Sánchez. Presidente/a de la asociación comercial" ✗

Pondremos:

"Antonia Sánchez. Presidenta de la asociación comercial". ✓

LENGUAJE SEXISTA Y LENGUAJE INCLUYENTE

-Si se trata de documentos abiertos: si no conocemos a la persona destinataria y por lo tanto, su sexo, lo conveniente será contemplar ambos sexos. Por ejemplo, en vez de poner:

"Para los consumidores de la empresa" ✗

Pondremos:

"Para las y los consumidores de la empresa. / Para quienes consumen en la empresa. / Para quienes hacen consumo de la empresa". ✓

Además, también podemos hacer uso de **pronombres y determinantes** para no preestablecer su sexo, pronombres y determinantes que representen tanto a hombres como a mujeres. Por ejemplo: "Aquellos..." por "Quienes..."

Si el sustantivo son el mismo para hombre o mujer, no hay que olvidar incluir las dos formas del **artículo**. Por ejemplo: "Firma del responsable" por "Firma del/ de la representante".

Por otro lado, se recomienda emplear el **orden alfabético o alternar**, poniendo de vez en cuando en primer lugar el masculino y otras el femenino. Por ejemplo: "Los usuarios y las usuarias serán atendidos..." por "Las usuarias y los usuarios serán atendidos... / Las y los usuarios serán atendidos..."

Por último, también es aconsejable apoyarse en **palabras comunes** a ambos sexos evitando así usos discriminatorios del lenguaje. Por ejemplo: "los adultos" por "las personas adultas" o "los ancianos" por "las personas mayores".

DESDOBLAMIENTOS Y SOLUCIONES A PROBLEMAS DE ESTILO

Sin querer ralentizar en exceso nuestro discurso, es importante resaltar que cada vez es más habitual el uso de los desdoblamiento en el lenguaje y ya no nos resulta tan ajeno en el día a día. Teniendo en cuenta que hay que hacer un uso de esta herramienta con moderación, sí está en nuestra motivación el procurar alternar el uso de la forma femenina y masculina.

Por ejemplo: "Los trabajadores de la empresa" por "Las trabajadoras y trabajadores de la empresa".

LENGUAJE SEXISTA Y LENGUAJE INCLUYENTE

También generalizaremos el uso de barras (/) y arrobas (@) pero también tendremos que tener en cuenta usarlos en determinados casos y no de forma indiscriminada.

Por ejemplo: "desempleadas/os" "operari@s"

FÓRMULAS DE TRATAMIENTO

La utilización de formas de tratamiento igualitario contribuye de forma directa a la sensibilización y promoción de la igualdad y el lenguaje incluyente, tanto en las comunicaciones dirigidas al personal como hacia el exterior en las relaciones de la empresa con su clientela, empresas proveedoras u otras entidades del sector.

- Nombre y apellido: frecuentemente ocurre que cuando se trata de un hombre, se emplea solo el apellido, mientras que, cuando se trata de una mujer, se suele usar o bien el nombre de pila precedido de alguna forma de tratamiento (señora o señorita) o bien el nombre y apellido. En estas situaciones lo más aconsejable es:

-Trato simétrico a ambos sexos, utilizando D/D^a- D^a/D., atendiendo al grado de formalidad del texto.

-No utilizar el tratamiento de señorita, ya que con él se alude, implícitamente, a la edad y, sobre todo, al estado civil de las mujeres, sin que exista paralelismo ni en el uso ni el significado con el tratamiento de señorito.

- Tratamiento en masculino: en el lenguaje administrativo es habitual encontrar documentos o formularios redactados en masculino. Persiguiendo que estos sean abiertos y que puedan referirse a mujeres y hombres, se puede evitar:

-Estableciendo epígrafes como "nombre y apellidos" o "firmado"

-Presenciando la doble forma (D. / Dña. y viceversa, Dña. /D.)

LENGUAJE SEXISTA Y LENGUAJE INCLUYENTE

OFICIOS, PROFESIONES Y CARGOS DE RESPONSABILIDAD

Las ocupaciones de la esfera pública han estado durante siglos reservadas a los hombres. En consecuencia, el léxico que las designa se ha acuñado tradicionalmente en masculino. Por suerte, con la incorporación progresiva de las mujeres al mercado laboral se han creado los femeninos de muchos oficios o profesiones para los que sólo existía el masculino. Conviene mencionar la Orden de 22 de marzo de 1995 (BOE 28/03/95) del Ministerio de Educación que insta a reflejar en los títulos académicos oficiales el sexo de quienes los obtienen.

Como norma general se debe seguir el siguiente criterio:

-emplear el género femenino cuando un cargo, una profesión o una actividad estén desempeñados por una mujer (siempre que sea posible siguiendo los mecanismos morfológicos para su formación y empleo). En aquellos casos en los que no sea indicado formar directamente el femenino o se estén refiriendo a mujeres y hombres se debe emplear los recursos mencionados con anterioridad: desdoblamientos, utilizar barras, palabras genéricas o indeterminadas.

Por ejemplo: "administrador", la alternativa recomendada sería "administradora, administración o responsable de administración"



IMAGEN NO DISCRIMINATORIA



El lenguaje no es solamente la única manera ni la más importante de comunicación, sobre todo en el ámbito empresarial. La imagen corporativa tiene un papel fundamental, y desde Soluciones Turísticas nos preocupamos por cuidarla y mantenerla lo mejor posible.

Mediante imágenes, colores, diseño web, redes sociales etc, nuestra empresa comunica constantemente y transmite mensajes y valores. Tanto la comunicación escrita y los soportes de imágenes, queremos ser coherentes con nuestra misión, difundir mensajes que no dañen la igualdad entre hombres y mujeres.

Además de tenerlo en cuenta para nuestro día a día en el ambiente laboral, la manera en que nos dirijamos a nuestros clientes afecta directamente a la reputación de la empresa. De una manera u otra, también podemos contribuir para bien a mitigar estereotipos y roles de género o interpretación de la realidad.

Soluciones Turísticas NO quiere fomentar:



A la hora de realizar acciones publicitarias o comunicaciones de cualquier tipo, nos comprometemos a no asignar roles y estereotipos de género, es decir, lo que es propio de ellas y lo que es propio de ellos

Soluciones Turísticas SÍ quiere fomentar:



IMAGEN NO DISCRIMINATORIA

- Utilizaremos imágenes que visibilicen a las mujeres evitando que la figura masculina sea la genérica cuando los representemos en iconos, símbolos o logos.
- Evitaremos usar imágenes estereotipadas de mujeres y hombres.
- Visibilizaremos correctamente a las mujeres y hombres sin caer en roles sociales, tipo de actividades llevadas a cabo, etc.

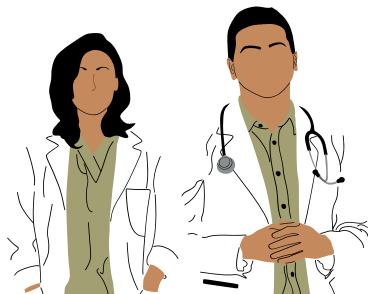


IMAGEN NO DISCRIMINATORIA



CLAVES PARA LA UTILIZACIÓN DE UNA COMUNICACIÓN INCLUYENTE

1	Evitar el uso del masculino genérico.
2	Personalizar el mensaje cuando se sabe a quién va dirigido.
3	Nombrar el cargo o profesión en vez de la persona.
4	Limitar el uso de desdoblamientos y barras (a/o).
5	Nombrar de forma alternativa a mujeres y hombres y cambiar el orden de precedencia.
6	Hablar de la empresa, del sitio... en lugar de hablar de nosotros, todos...
7	Modificar la síntesis de la oración cuando el sujeto es un masculino genérico. Tú, usted... en lugar de vosotros.
8	Hacer referencia a "las mujeres" no a "la mujer". Hay que tener en cuenta que no hay una sola mujer, ni un solo modelo de mujer.
9	Representar de forma equilibrada a mujeres y hombres en las imágenes.
10	Incluir imágenes que contribuyan a romper los estereotipos de género.
11	Nombrar a mujeres y hombres en acciones formativas y presentaciones desde la preparación de las mismas.
12	Ser consciente del valor y la capacidad transformadora del lenguaje.

(Fuente: GUÍA PRÁCTICA DE COMUNICACIÓN INCLUYENTE proporcionada por el Servicio de Asesoramiento para Planes y Medidas de Igualdad en las Empresas)

DOCUMENTOS CONSULTADOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PROTOCOLO:

Guía práctica de comunicación incluyente. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Gobierno de España. Ministerio de Sanidad, Servicios sociales e Igualdad.

Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comunidad Valenciana

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

Manual de Comunicación y Lenguaje inclusivo, FAUCA

SOLUCIONES TURÍSTICAS S.L.

POR EL LENGUAJE DE GÉNERO EN LA EMPRESA

Alberto Galloso, con DNI 22564902Q, como administrador de Soluciones Turísticas S.L. y actuando en representación de los trabajadores y trabajadoras de la misma, ratifico el compromiso de la empresa con el presente protocolo específico para el empleo del lenguaje de género en la empresa.

En València, a 12 de septiembre de 2022



solucionesturísticas
consultoria & marketing

WWW.SOLUCIONESTURISTICAS.ES

Contáctanos



info@solucionesturisticas.es



961 11 12 96

Avda. Marqués del Túria, 49, 7º - 15
Valencia 46005

WWW.SOLUCIONESTURISTICAS.ES