

Guía para el uso del lenguaje inclusivo en el INSST, O.A., M.P.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

insst

Instituto Nacional de
Seguridad y Salud en el Trabajo

Título:

Guía para el uso del lenguaje inclusivo en el INSST, O.A., M.P.

Autor:

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.

Edita:

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P.
C/ Torrelaguna 73, 28027 Madrid
Tel. 91 363 41 00, fax 91 363 43 27
www.insst.es

Composición:

Servicio de Ediciones y Publicaciones del INSST

Edición:

Madrid, marzo 2021

NIPO (en línea): 118-21-006-1

Hipervínculos:

El INSST no es responsable ni garantiza la exactitud de la información en los sitios web que no son de su propiedad. Asimismo la inclusión de un hipervínculo no implica aprobación por parte del INSST del sitio web, del propietario del mismo o de cualquier contenido específico al que aquel redirija

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado:

<http://cpage.mpr.gob.es>

Catálogo de publicaciones del INSST:

<http://www.insst.es/catalogo-de-publicaciones>



Índice

1. Introducción	4
2. Marco jurídico	6
3. Conceptos básicos	8
4. Pautas para el uso del lenguaje inclusivo	10
5. Alternativas a los términos no inclusivos más utilizados	14
6. Bibliografía	17

1. Introducción



1. Introducción

El objetivo de esta guía para el uso del lenguaje inclusivo es tratar de facilitar herramientas para el empleo del lenguaje inclusivo -escrito y oral- avanzando, de esta manera, en el compromiso de igualdad entre mujeres y hombres dentro del ámbito de actuación del INSST.

Para realizar su misión de análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, el INSST realiza el asesoramiento técnico en la elaboración de normativa nacional e internacional, efectúa importantes funciones de promoción y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales, imparte formaciones y actúa como órgano de referencia ante las Instituciones de la Unión Europea, garantizando la coordinación y transmisión de la información que deberá facilitar a escala nacional, en particular respecto a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y su Red.

Es por todo ello que el INSST ha adquirido el firme compromiso de garantizar que todos los documentos que elabora y divulga, así como también todas las jornadas y formaciones que imparte, utilicen un lenguaje no sexista.

2. Marco Jurídico



2. Marco Jurídico

Existe en la actualidad una gran cantidad de normas nacionales e internacionales que interpelan a la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Para contextualizar el marco jurídico de esta guía, se citan a continuación las normas más relevantes del ordenamiento jurídico español, prestando especial atención a las que aluden de forma directa a las Administraciones Públicas.

En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con base en el artículo 14 de la Constitución Española, estableció en su artículo 14.11 una serie de criterios generales de actuación de los poderes públicos para la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo.

Continuando con esta obligación se aprobó el I Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, mediante Acuerdo de Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011.

Posteriormente, la Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publicó el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre, aprobó el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos.

En este II plan se recogen medidas directamente relacionadas para eliminar el lenguaje sexista a través de la elaboración de guías y la aplicación de medidas transversales en la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

3. Conceptos Básicos



3. Conceptos Básicos

El lenguaje no es sexista o androcéntrico en sí mismo, sí lo son determinadas formas de utilizarlo. En palabras de Eulalia Lledó: *“el lenguaje no es sexista en sí mismo, sí lo es su utilización. Si se utiliza correctamente también puede contribuir a la igualdad y a la visibilización de la mujer”*.

Lenguaje sexista o sexismo lingüístico: Es el uso discriminatorio del lenguaje por razón de sexo. Presenta una imagen descalificadora y desvalorizada de la mujer, a menudo basada en imágenes estereotipadas y en tópicos.

Androcentrismo lingüístico: Si bien el androcentrismo es la práctica que otorga al varón y a su punto de vista una posición central en la sociedad, el androcentrismo lingüístico es el discurso en el que no se nombra a las mujeres explícitamente y quedan invisibilizadas bajo la utilización abusiva del masculino como genérico. Igualmente ocurre cuando sí aparecen mujeres de forma explícita en un discurso, pero no se les otorga un papel central en lo que se dice.

Lenguaje o discurso inclusivo: Es el uso no discriminatorio del lenguaje. Trata de visibilizar a las mujeres. Comprende que sólo a través de la inclusión explícita las mujeres pueden ser visibles y participar activamente en todos los aspectos que conforman la sociedad.

4. Pautas para el uso del lenguaje inclusivo



4. Pautas para el uso del lenguaje inclusivo

4.1. Usar genéricos, palabras abstractas y/o términos colectivos:

Personas, gente, población, ciudadanía, ser humano, alumnado, asesoría, dirección, jefatura, titulación, licenciatura, judicatura, empresariado, personal, plantilla, funcionariado, las personas becarias, la persona responsable, la persona interesada, las personas beneficiarias.

Ejemplo:

Lenguaje no inclusivo	Lenguaje inclusivo
Es responsabilidad del empresario que la formación de los trabajadores en la manipulación de materiales con amianto cumpla lo dispuesto en el RD 396/2006.	Es responsabilidad de la empresa que la formación del personal que manipula materiales con amianto cumpla con lo dispuesto en el RD 396/2006.

4.2 Utilizar las denominaciones de cargos, profesiones y titulaciones en femenino. Es importante recordar que la lengua castellana tiene marca de género por lo que los cargos ocupados por mujeres deben recogerse en femenino.

Ejemplo:

Lenguaje no inclusivo	Lenguaje inclusivo
El médico del Trabajo, D ^a Ana López El Técnico del INSST, D ^a Laura Pérez El/la jefe/a de Servicio, D ^a Eva Hernández	La médica del Trabajo, D ^a Ana López La Técnica del INSST, D ^a Laura Pérez La jefa de Servicio, D ^a Eva Hernández

4.3 Los documentos administrativos que se dirigen a la ciudadanía deberán incluir fórmulas que nombren específicamente a las mujeres cuando se conoce su sexo.

Ejemplo:

Lenguaje no inclusivo	Lenguaje inclusivo
Ponente de la jornada: D ^a Elena García Luis Técnico/a del INSST Puesto: Coordinador/a de área	Persona ponente de la jornada: D ^a Elena García Luis Técnica Superior del INSST. Puesto: Coordinadora de área.

Situación de embarazo de riesgo o parto:

Si alguno de los aspirantes no pudiera completar el proceso selectivo por alguna de estas causas, su situación quedará condicionada a la finalización del proceso de oposición.

Situación de embarazo de riesgo o parto:

Si **alguna** de **las** aspirantes no pudiera completar el proceso selectivo por alguna de estas causas, su situación quedará condicionada a la finalización del proceso de oposición.

4.4 Cuando se desconoce quién será la persona destinataria, es decir, en los documentos abiertos o dirigidos a grupos, se usarán fórmulas que engloben a ambos sexos, evitando el uso del masculino genérico.

Ejemplo:

Lenguaje no inclusivo	Lenguaje inclusivo
En relación con los requisitos exigidos para acceder a las comisiones de servicio, los Técnicos Superiores del INSST; deberán aportar la documentación solicitada.	En relación con los requisitos exigidos para acceder a las comisiones de servicio, los Técnicos y Técnicas Superiores del INSST deberán aportar la documentación solicitada.
La incorporación de los becarios del INSST tendrá lugar el día 1 de abril de 2019.	La incorporación del personal becario del INSST tendrá lugar el día 1 de abril de 2019. La incorporación de los/las becarios/as tendrá lugar el día 1 de abril de 2019. La incorporación de las/los becarias/os tendrá lugar el día 1 de abril de 2019.

4.5 La utilización de formas impersonales, reflexivas (estructura con "se") y la anteposición de la palabra persona a la expresión sexista.

Ejemplo:

Lenguaje no inclusivo	Lenguaje inclusivo
Los solicitantes de la beca.	Quienes hayan solicitado la beca.
El trabajador deberá ponerse el EPI.	Al ponerse un EPI.
Los trabajadores deberán atender a las normas de seguridad y salud.	Las personas trabajadoras deberán atender a las normas de seguridad y salud.

4.6 El uso de dobles mediante barras queda limitado a los formularios de carácter abierto y a determinados encabezamientos, no utilizándose de forma preferente en otro tipo de redactados.

Ejemplo:

Lenguaje no inclusivo	Lenguaje inclusivo
El interesado Del representante	El/la interesado/a Del/ de la representante

4.7 No es recomendable el uso de la @ al no ser un símbolo lingüístico.

4.8 Realizar un tratamiento simétrico y equivalente de mujeres y hombres:

- Mismo tratamiento: Nombre y apellidos. Sr. / Sra.
- Utilizar el mismo tipo de adjetivos, destacar valores, aptitudes, capacidades equivalentes.
- Tener en cuenta el número de veces que hemos utilizado el masculino de forma prioritaria a través de las barras para hacer un uso similar para el femenino. Se pueden combinar todas las formas anteriores

Ejemplo:

Lenguaje no inclusivo	Lenguaje inclusivo
Los/las trabajadores/as deberán utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados. Igualmente, los/las trabajadores/as deberán cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los/las trabajadores/as.	Los/las trabajadores/as deberán utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados. Igualmente, las/los trabajadoras/es deberán cooperar con la empresa para que se puedan garantizar unas condiciones de trabajo seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud del personal a su cargo .

- Utilizar imágenes no sexistas, que no sean denigrantes para la mujer y que no muestren una imagen sexualizada y/o en situación de inferioridad. No se deberán usar imágenes que refuercen estereotipos de género.

5. Alternativas a los términos no inclusivos más utilizados



5. Alternativas a los términos no inclusivos más utilizados

TÉRMINO	ALTERNATIVAS
Accidentado.....	Persona accidentada Quien ha sufrido el accidente Accidentado o accidentada Accidentada o accidentado
Coordinador.....	Coordinación Coordinadora o coordinador Coordinador o coordinadora
Delegados de Prevención.....	Delegados y delegadas de prevención Delegadas y delegados de prevención Los/las delegados/as de prevención Las/los delegadas/os de prevención
Empresario.....	La empresa / La mercantil/la sociedad El empresario y la empresaria La empresaria y el empresario
Encargado	Persona encargada Quien se encarga Encargado y encargada Encargada y encargado
Fabricante	Empresa fabricante Quien fabrica
Inspectores de Trabajo.....	La Inspección de Trabajo Personal de la Inspección de Trabajo Inspectoras e Inspectores

TÉRMINO	ALTERNATIVAS
Operario	Persona operaria Quien opera Operaria y operario
Promotor	Persona o entidad promotora Quien promueve Promotor o promotora Promotora o promotor
Representante.....	Personas representantes Los y las representantes/Las y los representantes La Representación Legal de los Trabajadores Quienes representan
Técnicos del INSST	Personal técnico Técnicas y técnicos
Trabajador	Trabajador y trabajadora Trabajadora y trabajador El/la trabajador/a Quien presta servicios Plantilla/Personal/el equipo humano
Trabajador designado	Persona trabajadora designada Trabajadora o trabajador designada/o

6. Bibliografía



6. Bibliografía

- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (OSALAN). Año 2019. Folleto sobre pautas para un uso inclusivo del lenguaje escrito y oral.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Guía para el uso no sexista del lenguaje.
- Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). Guía del Lenguaje no sexista.
- Universidad de Alicante. Año 2012. Guía para un discurso igualitario en la Universidad de Alicante.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

insst

Instituto Nacional de
Seguridad y Salud en el Trabajo