

GUÍA DE LENGUAJE PARA EL ÁMBITO DE LA EMPRESA Y EL EMPLEO



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako Erakunde Autonomiaduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

GUÍA

EMAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER
VITORIA - GASTEIZ 2011

GUÍA DE LENGUAJE
PARA EL ÁMBITO
DE LA EMPRESA Y
EL EMPLEO

TÍTULO: *Guía de lenguaje para el ámbito de la empresa y el empleo*

EDITA Y REALIZA: EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer. C/ Manuel Iradier, 36.
01005 Vitoria-Gasteiz

AUTORA: Eulàlia Lledó Cunill

MAQUETACIÓN Y SEGUIMIENTO: ARRIN. Comunicación y diseño

DISEÑO GRÁFICO: Ana Badiola, Isabel Madinabeitia, Ana Rincón

ILUSTRACIÓN: Ibon Garagarza

FECHA: Abril 2011

Nº DE EJEMPLARES: 5.000

DESCRIPTORES: Empresas, trabajo, lenguaje sexita, guías

IMPRESIÓN: Estudios Gráficos ZURE, S.A.

ISBN: 84-89630-26-7 978-84-89630-26-0

DEPÓSITO LEGAL: BI-1079/2011

Precio: 5 euros

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
1. INTRODUCCIÓN	11
2. DOCUMENTOS ANALIZADOS	17
2.1. Apartado A	19
2.1.1. Conclusiones	26
2.2. Apartado B	27
2.2.1. Conclusiones	32
2.3. Apartado C	34
2.3.1. Conclusiones	35
2.4. Apartado D	36
2.4.1. Conclusiones	39
2.5. Apartado E	40
2.5.1. Conclusiones	43
2.6. Apartado F	44
2.6.1. Conclusiones	54
2.7. Apartado G	55
2.7.1. Conclusiones	62
3. CONCLUSIONES GENERALES	65
3.1. Presencia de las mujeres en los documentos en los que se ha intervenido	67
3.2. Orden de aparición de femenino y masculino	67
3.3. Invisibilización paulatina de las mujeres en algunos documentos	68
3.4. Uso de formas genéricas	68
3.5. Formas dobles	68
3.6. Barras y guiones	69
3.7. Artículos reveladores	69
3.8. Las palabras <i>personal, empresa, plantilla, cooperativa y clientela</i>	70
3.9. Arrobas	70
3.10. Pequeños cambios	70
4. ALGUNAS CONSIDERACIONES FINALES	73
4.1. Sobre el contexto	75
4.2. Sobre la arroba	75
4.3. Sobre las barras	76

4.4.	Sobre algunas formas de discriminación	77
4.4.1.	Presentación de las mujeres como apéndices de un hombre	77
4.4.2.	Presentación de las mujeres por sus características físicas	78
4.4.3.	Minoría de edad	79
4.4.4.	Nombres y apellidos	79
4.5.	Estética, gusto y visibilización	81



P RESENTACIÓN



El empeño de Emakunde en mejorar el uso de la lengua no es nuevo, como lo certifican numerosas publicaciones que ha dirigido en las que se analizan las razones y se hacen propuestas para evitar el sexismo y el androcentrismo en dicho uso. Desde 1992 se han publicado diferentes guías como *El lenguaje instrumento de progreso* (1992) (1); *El lenguaje más que palabras. Propuestas para un uso no sexista del lenguaje* (1998) (2) y *Perspectiva de género en la comunicación e imagen corporativa* (2004) (3). Una vez detectado en este tiempo que existe una importante demanda, sobre todo por parte de profesionales de diferentes sectores de la sociedad, de asesoramiento para usos no androcéntricos ni sexistas del lenguaje, a partir de 2008 se abordó la elaboración de una serie de guías que tienen como objeto analizar la presencia de las mujeres y de los hombres en la lengua que se utiliza en distintos ámbitos, en diferentes espacios, así como ofrecer modelos y alternativas diversas.

Dentro de esta colección se han publicado las guías *Euskararen erabilera ez sexista* (2008) (4), *Guía del lenguaje en el ámbito educativo* (2008) (5), *Guía del*

(1) *El lenguaje instrumento de progreso*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde [Serie cultura, 1], 1992.

(2) *El lenguaje más que palabras. Propuestas para un uso no sexista del lenguaje*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde, 1998. <http://www.emakunde.es/images/upload/lenguaje_c.pdf>.

(3) Bengoechea Bartolomé, Mercedes; Lledó Cunill, Eulàlia; López Diez, Pilar; Martín Rojo, Luisa y Gómez Esteban, Concepción. *Perspectiva de género en la comunicación e imagen corporativa*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde, 2004.

<<http://www.emakunde.euskadi.net>> o

<http://www.emakunde.euskadi.net/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub_jornadas/es_emakunde/adjuntos/formaci_acredi_es.pdf>, Bloque temático 4, p. 370-412.

(4) Amelia Barquín. *Euskararen erabilera ez sexista*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde, 2008.

http://www.emakunde.euskadi.net/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/eusk_gida_eu.pdf

(5) Lledó Cunill, Eulàlia. *Guía del lenguaje en el ámbito educativo*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde, 2008.

<http://www.emakunde.euskadi.net/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/guia_leng_educ_es.pdf>

lenguaje en el ámbito de la salud (2009) (6), *Guía del lenguaje en el ámbito del deporte* (2009) (7) y *Guía de lenguaje para el ámbito de la cultura* (2010) (8). En este contexto, publicamos ahora esta nueva guía dedicada al ámbito del trabajo. El objetivo fundamental de la serie es proponer soluciones a los problemas y ausencias que se hayan detectado respecto a la visibilización y a la inclusión de las mujeres en el lenguaje utilizado en cada sector o ámbito determinado. Se han utilizado documentos y publicaciones reales, actuales y vigentes en cada ámbito y se plantean soluciones a casos concretos.

Quiero felicitar y agradecer a las personas que han hecho posible esta guía, en especial a su autora, Eulàlia Lledó Cunill, y espero que este trabajo sirva para ajustar el uso del lenguaje a la realidad social en que vivimos y contribuir así al logro de una sociedad más igualitaria.



María Silvestre Cabrera
Directora de EMAKUNDE -
Instituto Vasco de la Mujer

-
- (6) Lledó Cunill, Eulàlia. *Guía del lenguaje en el ámbito de la salud*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde, 2009.
<http://www.emakunde.euskadi.net/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/guia_lenguaje_sani_es.pdf>
- (7) Lledó Cunill, Eulàlia. *Guía del lenguaje en el ámbito del deporte*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde, 2009.
<http://www.emakunde.euskadi.net/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/sguia_lenguaje_deport_es.pdf>
- (8) Eulàlia Lledó Cunill. *Guía de lenguaje para el ámbito de la cultura*. Vitoria: Emakunde, 2010.
<http://www.emakunde.euskadi.net/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/guia_lenguaje_cultura_es.pdf>



1. | INTRODUCCIÓN

En la Presentación se habla de que hay instituciones comprometidas en el cambio simbólico y de otros órdenes que implica visibilizar y no negligir a las mujeres en la lengua. En este sentido, es oportuno recordar que en el año 2005, el Gobierno Vasco dio un paso importante con la aprobación de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres. Ley que en su «Exposición de motivos» muestra un interés por las cuestiones de lengua, cuando, por ejemplo, dice lo siguiente:

Como se deriva de los principios generales que en el mismo título se recogen, la igualdad que esta ley promueve es una igualdad en sentido amplio, referida no sólo a las condiciones de partida en el acceso a los derechos, al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquéllos. Asimismo, es una igualdad respetuosa con la diversidad e integradora de las especificidades de mujeres y hombres, que corrija la tendencia actual a la imposición y generalización del modelo masculino. Se trata, en suma, de que mujeres y hombres sean iguales en la diferencia. Este es el motivo por el que en el título de la ley se ha optado por formular el principio de igualdad «de» y no «entre» mujeres y hombres. Se pretende así evitar la comparación sin más entre la situación de las mujeres y de los hombres, que muchas veces plantea implícitamente una jerarquía en la que la situación de los hombres es la deseable y a la que las mujeres han de amoldarse renunciando a sus valores, deseos y aspiraciones. (9)

Vemos que el documento muestra una explícita preocupación —en el sentido de prestarle interés— sobre una cuestión lingüística como es la elección de una preposición. Esto pone claramente de manifiesto que las cuestiones de concepto, de fondo, tienen su correlato en la forma en que se expresan.

La Ley para la igualdad de mujeres y hombres incide —como lo hacía también respecto a la educación, la salud, el deporte o la cultura— directamente en el tema que ocupa a esta guía, es decir, en cuestiones relacionadas con el lenguaje del trabajo y el empleo. Así, el punto 2 del Artículo 42 que versa sobre la negociación colectiva y que se incluye en el Capítulo IV dedicado al trabajo, deja dicho:

2. La Administración de la Comunidad Autónoma, a través del Registro de convenios colectivos, ha de velar para que éstos no contengan cláusulas contrarias al principio de igualdad de mujeres y hombres, así como para que hagan un uso no sexista del lenguaje e incorporen medidas específicas contra el acoso sexista. Asimismo, impulsará la labor inspectora con relación al control y erradicación de las discriminaciones por razón de sexo. (10)

(9) *Ley para la igualdad de mujeres y hombres*. Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco [Colección Textos legales, 86], 2005, p. 24. También puede consultarse en <http://www.euskadi.net/cgi-bin_k54/bopv_20?c&f=20050302&a=200500982>.

(10) *Ley para la igualdad de mujeres y hombres*. Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco [Colección Textos legales, 86], 2005, p. 110.

Si bien no tan explícitas, hay más referencias a cuestiones de lengua. Un poco antes, por ejemplo, en otro interesante artículo del mismo capítulo, en el 37, cuando habla de los servicios de empleo, trata un aspecto tan relacionado con el uso del lenguaje y tan relevante como el siguiente:

1.– Los servicios de empleo que intervienen en las diferentes fases del proceso de acompañamiento a la inserción laboral no podrán tramitar ninguna oferta de empleo discriminatoria por razón de sexo. (11)

Por su importancia, es un aspecto al que esta guía dedicará una parte de su último apartado. Estos fragmentos de la Ley, y aún otros, muestran que esta guía —además de ser una demanda social de muchas vascas y vascos— va en el sentido que marca la propia legislación.

Cada uno de los libros de la colección se dedica a estudiar la lengua que usa más habitualmente algún sector social o profesional. El objetivo fundamental de la serie es, a partir del análisis de los documentos, proponer soluciones a los problemas y ausencias que se hayan detectado respecto a la visibilización y a la inclusión de las mujeres en la lengua en cada sector o ámbito determinado.

Para elaborar los volúmenes de la serie se utilizan documentos al uso, es decir, reales, actuales y vigentes en cada ámbito; en este caso, en el mundo laboral. Se opta por analizar documentos específicos ya existentes para, a partir de cada uno, proponer modificaciones con vistas a solucionar, si es el caso, los problemas de invisibilización o de exclusión de las mujeres a los que más arriba se hacía referencia. Los hay más generales y los hay más específicos, pero todos se proponen como modelos exportables para elaborar documentos similares; es por esta razón que se ha procurado que las soluciones propuestas fueran lo máximo de diversificadas posible.

En algunos documentos, hay fragmentos que no presentan ningún tipo de problema, algunos se han dejado casi enteros. Se ha operado así, para que pueda verse que en muchas ocasiones no es necesario tocar nada, es decir, para mostrar que pueden encontrarse documentos, o parte de ellos, libres de redacciones que invisibilicen o excluyan a las mujeres y, por tanto, no se tenga que recurrir a cambios o modificaciones. Se hace así para desdramatizar la cuestión que aborda esta guía. De todos modos, de algunos documentos, para no alargar excesivamente la lectura y el trabajo, se han quitado algunos fragmentos, ya que no aportaban nada a los objetivos del trabajo. Cuando así es, se indica con puntos suspensivos entre claudátores: [...].

(11) *Ley para la igualdad de mujeres y hombres*. Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco [Colección Textos legales, 86], 2005, p. 104.

Este libro se ha organizado aproximadamente igual que las guías anteriores. Se abre con una prescriptiva «Presentación», seguida de una «Introducción».

Inmediatamente después, hay una serie de apartados que recogen algunos de los documentos —ya se ha dicho que se ha procurado que fuesen lo más diversificados posible— que se usan en diferentes ámbitos y niveles del mundo laboral. La forma de abordar cada uno de los materiales es la siguiente: se presenta el documento —o diversas partes de un documento— y a medida que se analiza se va dando soluciones a los problemas de invisibilización o de subordinación de las mujeres si es que los presenta. Cada uno de los apartados finaliza con unas someras conclusiones específicas. Estos apartados constituyen el grueso del libro.

A continuación, hay unas conclusiones generales bastante más amplias que las que finalizan cada apartado, realizadas al hilo de lo que se ha ido viendo y descubriendo a lo largo de cada uno de ellos. El libro concluye con una serie de consideraciones generales que se quieren útiles en el momento tanto de comprender como de abordar la corrección de textos para que su redacción no invisibilice ni menosprecie a las mujeres —a cualquier colectivo o individualidad femenina.



2. **D**OCUMENTOS ANALIZADOS

2.1. APARTADO A

Esta guía, como ya se ha dicho, se articula a partir del análisis y el estudio de una serie de documentos muy diversificados relativos al mundo laboral y al empleo.

En una parte del material analizado, se comprueba que en el ámbito del mundo laboral se han empezado también a corregir los bises androcéntricos que invisibilizaban o excluían a las mujeres; otra cuestión es que se constate un estado desigual en esta corrección. Aunque en esto hay cierta coincidencia con lo que se ha visto en las anteriores guías sobre educación, salud, deporte y cultura, también se observa que los cambios en el ámbito que nos ocupa son menores.

Así, se han podido analizar algunos materiales en que el interés por visibilizar a las mujeres era nulo, o prácticamente nulo.

El material estudiado para realizar esta guía a grandes rasgos podría dividirse en dos grandes apartados o tendencias. En primer lugar, podría hablarse de aquellos textos que muestran una tendencia a utilizar sólo, o prácticamente en solitario, los masculinos para hablar de ambos sexos, aunque muestren un estado desigual e irregular en el momento de hacerlo (se hallan en los apartados A, B, C y D; estos dos últimos son especialmente uniformes en el momento de no visibilizar a toda la humanidad). En segundo lugar, hay que citar algún material prácticamente impecable desde el punto de vista que nos ocupa (básicamente se hallarán en los apartados E y F). El apartado G recoge distintos anuncios de prensa por lo cual es muy desigual en la visibilización.

Una buena manera de empezar a ver qué ocurre con la lengua en el ámbito del mundo laboral y empresarial es acudir a la página web de la Administración vasca (<http://www.euskadi.net/r33-2220/es>).

Este primer material analizado no se caracteriza precisamente por un gran afán visibilizador de las mujeres; la primera impresión es que estamos en un ámbito que va atrasado en lo relativo a este aspecto de la lengua.

En la primera pantalla de euskadi.net puede verse (entre otros) los siguientes enlaces.

Para *empresas*

Inicio para *empresas*

Crear una empresa

Solicitar autorizaciones

Obtener subvenciones

Gestión, innovación y euskaldunización

Contratar con la administración

Vemos, pues, que en el título y subtítulos del apartado concreto que nos ocupa se evitan los masculinos (en el cuadro anterior, y en otros, se han marcado en cursiva las formas genéricas o inclusivas) y hay ya una primera aparición de una palabra genérica como «empresa» que tan productiva se mostrará a lo largo de esta guía.

De todos modos, esto no quiere decir que en dicho portal se haya evitado cualquier masculino; por ejemplo en el apartado dedicado a la ciudadanía, se utiliza el masculino «ciudadanos», que bien hubiera podido substituirse por la propia palabra «ciudadanía» o por otra también genérica como «personas».

Para **ciudadanos**

Inicio para **ciudadanos**

Familia y pareja

Salud: prevenir y curar

Formación y estudios

Encontrar trabajo

Acceder a una vivienda

Personas inmigrantes

Como puede comprobarse en el cuadro anterior, en los distintos títulos de los subapartados se omite cuidadosamente cualquier otro masculino, que, por cierto, también se evitan en los títulos de los demás apartados.

Ahora bien, el masculino «ciudadanos» puede hallarse en documentación específica del mundo del trabajo de la página web que nos ocupa. Así, en el primer párrafo del Modelo de Contratación Pública Electrónica (http://www.contratacion.euskadi.net/w32-content/es/contenidos/informacion/modelo_contratacion_electronic/es_01/informacion_general.html) se halla

dicha palabra (los masculinos no inclusivos de los fragmentos estudiados se marcarán a lo largo de esta guía siempre en negrita).

Dentro de la estrategia de administración electrónica del Gobierno Vasco y la Unión europea y de las previsiones de la Ley de Contratos del Sector Público y la Ley de acceso electrónico de **los ciudadanos** a los servicios públicos, el Modelo de Contratación electrónica del Gobierno Vasco constituye una acción con la máxima prioridad.

Podrían haberse utilizado distintas formas para evitarlo.

ELIMINAR LA MARCA DE GÉNERO	- Ley de acceso electrónico Ø a los servicios públicos (12)
FORMAS GENÉRICAS	- Ley de acceso electrónico de <i>la ciudadanía</i> a los servicios públicos - Ley de acceso electrónico de las <i>personas</i> a los servicios públicos - Ley de acceso electrónico de <i>la población</i> a los servicios públicos
FORMA DOBLE	- Ley de acceso electrónico de <i>las ciudadanas y los ciudadanos</i> a los servicios públicos

Al margen de éste, no se han detectado más masculinos en este documento concreto.

En cambio, en otros documentos se han hallado múltiples y diferentes tipos de masculino. Veamos primero la redacción de una Proposición no de Ley (http://www.contratacion.euskadi.net/w32-content/es/contenidos/informacion/normativas_recopilacion/es_normativ/adjuntos/acuerdo_parlamento_23042010.pdf), donde se detecta un masculino.

Proposición no de Ley 82/2010, relativa al perfil **del** contratante (Acuerdo del Pleno) (09/11.02.01.0231)

(12) Cuando se elimina alguna referencia personal o algún fragmento, para remarcarlo se sustituye por este símbolo: Ø.

Vemos que el problema es del determinante que acompaña a un sustantivo, en principio, de género común. A continuación, se proponen distintas formas de evitar el masculino.

FORMAS GENÉRICAS	<ul style="list-style-type: none">– Proposición no de Ley 82/2010, relativa al perfil <i>de la parte</i> contratante– Proposición no de Ley 82/2010, relativa al perfil <i>de la persona</i> contratante– Proposición no de Ley 82/2010, relativa al perfil <i>de quien contrata</i>
FORMA DOBLE	<ul style="list-style-type: none">– Proposición no de Ley 82/2010, relativa al perfil <i>del o de la</i> contratante

También se detectan varios masculinos en un documento que recoge la Solicitud de Inscripción en el Registro de Contratistas (http://www.contratacion.euskadi.net/w32-content/es/contenidos/informacion/04_roc/es_roc/adjuntos/formulario_roc_es.pdf).

En el título no hay ninguno porque se trata de un término que, a menos que se acompañe de un determinante (como se ha visto en el caso anterior), es de género común.

Otra cosa es la siguiente expresión que podría substituirse por una doble forma como se ve en la columna de la derecha.

A) Empresarios individuales	A) <i>Empresarias y empresarios</i> individuales
------------------------------------	--

Hay un documento que se dirige a la siguiente persona.

Ilmo. Sr. Director de patrimonio y contratación

Es posible que este puesto cuando se redactó el documento lo ocupara un hombre. Nada que decir. Es de esperar, por tanto, que en el caso de que cambie el sexo de la persona concernida se substituya, en el formulario de la página web, sin ningún problema ni dilación por la misma fórmula actualizada en femenino. De todos modos, hay que decir que en documentos en que cambie muy a menudo el sexo de la persona a quien se dirige, sería conveniente utilizar una forma genérica.

Un poco más abajo, el formulario muestra la siguiente redacción (se ha marcado la forma genérica en cursiva y la masculina en negrita, como ya se ha advertido anteriormente). En el cuadro de la derecha se ofrece una posible solución que tiene en cuenta que probablemente una forma genérica no sería la adecuada en este caso. Como se ha utilizado una doble forma, se ha tenido que modificar levemente la redacción, puesto que es difícil establecer la concordancia usando este tipo de fórmulas.

<p>Declara expresa y responsablemente:</p> <p>Que la <i>persona jurídica</i> referenciada que representa y sus administradores no se encuentran incursos en las prohibiciones para contratar con la Administración</p>	<p>Declara expresa y responsablemente:</p> <p>Que la <i>persona jurídica</i> referenciada que representa y sus <i>administradoras o administradores</i> no <i>incurren</i> en las prohibiciones para contratar con la Administración</p>
--	--

La doble forma es una solución que, como se ve en el cuadro de la derecha, también podría utilizarse en el siguiente caso; se apunta también otra posible solución, esta vez ya no doble sino genérica.

<p>Firma del apoderado cuyas facultades deben acreditarse entre los documentos que acompañan a esta solicitud</p>	<p>– Firma <i>del apoderado o de la apoderada</i> cuyas facultades deben acreditarse entre los documentos que acompañan a esta solicitud</p> <p>– Firma <i>de la persona apoderada</i> cuyas facultades deben acreditarse entre los documentos que acompañan a esta solicitud</p>
--	---

El formulario a veces redacta con fórmulas genéricas.

<p>B) <i>Componentes</i></p> <p>A) <i>Gerencia</i></p> <p>B) <i>Dirección</i></p>

La presencia de expresiones como las que se acaban de ver anima a utilizar palabras equivalentes en las ocasiones en que, en cambio, se han usado masculinos (si es que no hubiera impedimento legal que lo desaconsejara).

A) Tipos de <i>Órganos de Administración</i> Administradores Solidarios Mancomunados Administrador Único	A) Tipos de <i>Órganos de Administración</i> <i>Administración</i> <i>Solidaria</i> <i>Mancomunada</i> <i>Administración Única</i>
--	--

En otro fragmento del mismo formulario se detecta algún problema de concordancia.

Relación de Documentación que debe integrar el expediente de inscripción en el Registro Oficial de <i>Contratistas</i> de la Comunidad Autónoma de Euskadi 1.- Solicitud 2.- DNI y NIF de las <i>personas</i> que firmen la solicitud u otros documentos del expediente que cuenten con poderes de representación 3.- Declaración responsable de no estar incurso en las prohibiciones para contratar con la Administración [...].
--

En el punto 2 utiliza el término «personas»; por tanto, en el punto siguiente, la palabra tendría que concordar en femenino plural y decir «incursa» o «incursas» y no «incurso».

Al margen, es interesante ver que en el título cómo la palabra que se refiere a las empresas concretas «Contratistas» es de género común, al no ir acompañada de ningún determinante, la redacción es impecable, no invisibiliza a nadie.

El mismo formulario utiliza profusamente el género masculino. A continuación, se muestra la redacción de sus distintos puntos y las posibles soluciones a cada caso.

Características jurídicas de la empresa

- 4.- **Empresario** individual: Documento Nacional de Identidad
- 5.- Empresa Social: Escritura de constitución y de modificación, en su caso, inscritas en el Registro Mercantil, cuando este requisito fuera exigible conforme a la legislación mercantil que le sea aplicable. [...]
- 6.- La capacidad de obrar de *las empresas no españolas* de Estados miembros de la Comunidad Europea o signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo se acreditará mediante la inscripción en los Registros [...].
- 7.- Escritura de apoderamiento y DNI **del apoderado/s** de la empresa por la que se confieran facultades para actuar en nombre de la empresa en las licitaciones públicas.

Documentación tributaria y de SS

- 8.- El alta y, en su caso, el último recibo del impuesto sobre Actividades Económicas o documento acreditativo de estar **exento** del pago.
- 9.- Certificaciones positivas expedidas por los órganos administrativos competentes (Agencia Tributaria, Haciendas Forales) de encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias [...].
- 10.- Certificación positiva expedida por el órgano competente de encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social [...].

Características jurídicas de la empresa

- 4.- *Empresario o empresaria* individual: Documento Nacional de Identidad
- 5.- Empresa Social: Escritura de constitución y de modificación, en su caso, inscritas en el Registro Mercantil, cuando este requisito fuera exigible conforme a la legislación mercantil que le sea aplicable. [...]
- 6.- La capacidad de obrar de *las empresas no españolas* de Estados miembros de la Comunidad Europea o signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo se acreditará mediante la inscripción en los Registros [...].
- 7.- Escritura de apoderamiento y DNI de *la/s apoderada/s o apoderado/s* de la empresa por la que se confieran facultades para actuar en nombre de la empresa en las licitaciones públicas.

Documentación tributaria y de SS

- 8.- El alta y, en su caso, el último recibo del impuesto sobre Actividades Económicas o documento acreditativo de *la exención de este pago*.
- 9.- Certificaciones positivas expedidas por los órganos administrativos competentes (Agencia Tributaria, Haciendas Forales) de encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias [...].
- 10.- Certificación positiva expedida por el órgano competente de encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social [...].

Como se ve, en las soluciones se han usado estrategias distintas para no invisibilizar a las mujeres, en este caso, a las empresarias. También se han dejado fragmentos de la redacción que no tenían ningún problema (tampoco lo tenían los fragmentos que se han omitido), para que pueda verse que los problemas que pueden aparecer en un formulario, en una redacción concreta, son realmente circunscritos.

Se ha querido empezar el análisis de documentos del ámbito de la empresa con estos fragmentos de una página web institucional porque la página trataba sobre documentos específicos del ámbito que se estudia en esta guía. De todos modos, a partir de ahora se dejarán de lado los documentos oficiales ya que más bien serían propios de una guía dedicada al análisis de los ámbitos administrativos.

2.1.1. CONCLUSIONES

1. En los distintos documentos estudiados de la página web no se percibe un gran interés por visibilizar a las mujeres.
2. Se usan profusamente los masculinos. Esto no obsta para que también se halle en la redacción alguna forma genérica.
3. No utiliza formas dobles.
4. La palabra «empresa» emerge como un término a tener en cuenta cuando se propongan redacciones alternativas para distintos aspectos del mundo laboral a lo largo de esta guía.
5. Se ha detectado algún problema de concordancia.
6. Sería interesante utilizar siempre fórmulas genéricas para dirigirse a una persona de quien no se conoce el sexo.

2.2. APARTADO B

El segundo material analizado tampoco se caracteriza por propiciar la visibilización de las mujeres, curiosamente en un tipo de empresa donde su presencia es grande. Ya se ha dicho que la guía trata un ámbito que parece que va atrasado en relación a este aspecto de la lengua.

El análisis versará sobre algunos aspectos de una página web de una empresa (<http://www.eroski.es/es/conoce-eroski/trabaja-con-nosotros/trabajadores-y-propietarios>) que ya en el enlace para acceder a ella, como puede verse, muestra dos masculinos.

En efecto, una vez dentro es frecuente detectar masculinos, por ejemplo, los tres siguientes de dos epígrafes distintos.

No son fáciles de substituir. En especial el del primer epígrafe porque obliga a poner dos formas dobles o como mínimo una. La primera forma doble parece inevitable, puesto que la substitución por la fórmula genérica «personas trabajadoras» es inviable porque quiere decir otra cosa, ya que no habla de una situación laboral, sino que se limita a conferir una determinada cualidad a alguien. El segundo exige un cambio radical.

Trabajadores y propietarios	<ul style="list-style-type: none">– <i>Trabajadores o trabajadoras y propietarios o propietarias</i>– <i>Trabajadoras o trabajadores y personas propietarias</i>
¿Quieres trabajar con nosotros ?	<ul style="list-style-type: none">– ¿Quieres trabajar con <i>Eroski</i>?– ¿Quieres trabajar con <i>nuestra empresa</i>?

La redacción posterior a la pregunta anterior se dirige al público tuteándolo. Esto ocasiona que se dirija a todo el mundo y no se invisibilice a nadie. De todos modos, se detectan masculinos en lo que explica.

<p>Somos una <i>cooperativa</i>. Tenemos un modelo socio-empresarial distinto a otros y buscamos generar empleo sostenible y de calidad.</p> <p>La mayor garantía de calidad que podemos ofrecer a las <i>personas</i> que se incorporan en Eroski es que lo hagan como propietarios. Queremos hacer la empresa <i>contigo</i>.</p> <p>No sólo ofertamos trabajo. Ofertamos algo más: la posibilidad de participar en un proyecto empresarial único en el mundo. No existe otra empresa con un modelo como el nuestro. Somos más de 50.000 trabajadores y avanzamos para ser más de 50.000 propietarios.</p>	<p>Somos una <i>cooperativa</i>. Tenemos un modelo socio-empresarial distinto \emptyset y buscamos generar empleo sostenible y de calidad.</p> <p>La mayor garantía de calidad que podemos ofrecer a las <i>personas</i> que se incorporan en Eroski es que lo hagan como <i>propietarias</i>. Queremos hacer la empresa <i>contigo</i>.</p> <p>No sólo ofertamos trabajo. Ofertamos algo más: la posibilidad de participar en un proyecto empresarial único en el mundo. No existe otra empresa con un modelo como el nuestro. Somos más de 50.000 <i>trabajadores y trabajadoras</i> y avanzamos para ser más de 50.000 <i>propietarios y propietarias</i>.</p>
--	--

En el primer párrafo, la palabra «cooperativa» realiza un papel similar a la de «empresa». Por otra parte, aparece un enigmático «otros» que no se sabe si se refiere a otras cooperativas o a otras empresas; tanto en un caso como otro parecería lógico que se hubiera usado el femenino «otras». De todos modos, la referencia se podría obviar como se ve en la columna de la derecha.

En el segundo párrafo, vuelve a detectarse una falta de concordancia fácilmente subsanable y, otra vez, el tuteo posibilita una redacción no invisibilizadora.

El tercer párrafo muestra dos masculinos que ya se habían visto anteriormente. Se resuelven con sendas formas dobles.

En otros enlaces se siguen hallando masculinos. A continuación se verá una redacción que, por un lado, muestra masculinos, pero, por otro, opta por el genérico «personas».

<p>¿Qué puedes encontrar en Eroski? [...]</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una organización multinegocios que ofrece todo tipo de posibilidades: vendedores, <i>puestos técnicos de alta cualificación</i> (contamos incluso con un laboratorio propio), técnicos informáticos, área de compras, logística... - Una organización gestionada por y para <i>personas</i>. [...] - Un modelo basado en la participación desde las capacidades de las <i>personas</i> que lo integran. - Una manera de entender el trabajo distinta: propiciando la autogestión, buscando la cooperación entre sus socios y exigente con los derechos y obligaciones. <p>Encontrarás una organización empeñada en la formación de las <i>personas</i> [...]:</p> <p>Garantizar los conocimientos y competencias de las <i>personas</i> que integran el Grupo Eroski a lo largo de su trayectoria profesional contribuyendo al desarrollo integral de <i>las mismas</i>, a su motivación y satisfacción, con el fin de que <i>estas</i> aporten al grupo Eroski, de forma sostenible, todo su potencial [...]</p> <p>En definitiva, una organización que basa su éxito en el éxito de las <i>personas</i> que la integran.</p>	<p>¿Qué puedes encontrar en Eroski? [...]</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una organización multinegocios que ofrece todo tipo de posibilidades: <i>vendedoras y vendedores</i>, <i>puestos técnicos de alta cualificación</i> (contamos incluso con un laboratorio propio), <i>técnicos y técnicas informáticas</i>, área de compras, logística... - Una organización gestionada por y para <i>personas</i>. [...] - Un modelo basado en la participación desde las capacidades de las <i>personas</i> que lo integran. - Una manera de entender el trabajo distinta: propiciando la autogestión, buscando la cooperación entre las <i>personas asociadas</i> y exigente con los derechos y obligaciones. <p>Encontrarás una organización empeñada en la formación de las <i>personas</i> [...]:</p> <p>Garantizar los conocimientos y competencias de las <i>personas</i> que integran el Grupo Eroski a lo largo de su trayectoria profesional contribuyendo al desarrollo integral de <i>las mismas</i>, a su motivación y satisfacción, con el fin de que <i>estas</i> aporten al grupo Eroski, de forma sostenible, todo su potencial [...]</p> <p>En definitiva, una organización que basa su éxito en el éxito de las <i>personas</i> que la integran.</p>
--	--

A lo largo de sus enlaces, la página muestra una serie recurrente de masculinos. A continuación se verán algunos de los más habituales.

En primer lugar, y por su recurrencia hay que citar el siguiente.

Atención al cliente
Eroski basic, nueva marca que responde a las necesidades de los clientes
Eroski pone a disposición de sus clientes un servicio de extracción de efectivo en caja

Los tres casos pueden solucionarse fácilmente con el genérico «clientela».

Otras palabras que aparecen en más de una ocasión en masculino y que, seguramente, exigen fórmulas un poco más complejas para solucionarse. A continuación, se implementan distintos tipos de soluciones que tienen en cuenta el contexto.

[Los beneficios] se derivan principalmente a tres tipos de necesidades de la comunidad: la información y formación del consumidor , la defensa del medio ambiente y la solidaridad.	[Los beneficios] se derivan principalmente a tres tipos de necesidades de la comunidad: la información y formación de <i>las y los consumidores</i> , la defensa del medio ambiente y la solidaridad.
¿Sabías que somos una empresa gobernada en paridad entre socios de trabajo y consumidores ?	¿Sabías que somos una empresa gobernada en paridad entre <i>socios y socias de trabajo y consumidoras/ores</i> ?
El sistema es muy sencillo y extremadamente cómodo, ya que para disponer del efectivo sólo es necesario presentar la tarjeta y el DNI del titular en cualquiera de las cajas e inmediatamente el dinero solicitado siempre será entregado en mano por una <i>persona</i> de Eroski.	El sistema es muy sencillo y extremadamente cómodo, ya que para disponer del efectivo sólo es necesario presentar la tarjeta y el DNI <i>del o de la titular / de la persona</i> titular en cualquiera de las cajas e inmediatamente el dinero solicitado siempre será entregado en mano por una <i>persona</i> de Eroski.
La franquicia comercial surgió en Eroski en la década de los setenta. A partir de los noventa se formula la franquicia como una oportunidad de crecimiento para empresarios con espíritu emprendedor.	La franquicia comercial surgió en Eroski en la década de los setenta. A partir de los noventa se formula la franquicia como una oportunidad de crecimiento para <i>empresas</i> con espíritu emprendedor.

El último caso ya se había visto en el apartado anterior. Desde luego, si en este caso se percibiera la palabra genérica «empresa» como ambigua, siempre se podría usar una doble forma.

Otro masculino que aparece con cierta frecuencia es el siguiente. Se proponen diferentes soluciones.

<p>Franquiciados</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Franquicia comercial</i> - <i>Persona franquiciada</i> - <i>Empresa franquiciada</i> - <i>Franquiciada o franquiciado</i>
-----------------------------	---

A continuación va a verse una redacción que presenta más de un problema.

<p>La franquicia Integral EROSKI/city es también un sistema de cooperación entre <i>dos partes</i> ligadas por un contrato y la opción más adecuada para el cliente gestor/inversor con ganas de aprender y profesionalizar su negocio. Con esta franquicia el inversor asume los compromisos de la enseña EROSKI/city [...]. Somos transparentes y serios en las relaciones comerciales y nos implicamos en el éxito del negocio. El cliente final percibe EROSKI/city como un establecimiento cercano [...]. Los franquiciados están gestionados por un <i>equipo</i> de trato personal cercano y atento y transmiten confianza a los clientes [...]. Los franquiciados EROSKI/city son centros de entre 250 y 450 metros cuadrados. Actualmente contamos con más de 285 centros franquiciados repartidos por toda España y con una antigüedad de permanencia media de 12 años, lo que avala la satisfacción de nuestros clientes.</p>	<p>La franquicia Integral EROSKI/city es también un sistema de cooperación entre <i>dos partes</i> ligadas por un contrato y la opción más adecuada para <i>la clientela gestora/inversora</i> con ganas de aprender y profesionalizar su negocio. Con esta franquicia <i>la parte inversora</i> asume los compromisos de la enseña EROSKI/city [...]. Somos <i>una empresa transparente y seria</i> en las relaciones comerciales y nos implicamos en el éxito del negocio. <i>La clientela</i> final percibe EROSKI/city como un establecimiento cercano [...]. <i>Los centros franquiciados</i> están <i>gestionados</i> por un <i>equipo</i> de trato personal cercano y atento y transmiten confianza a <i>la clientela</i> [...]. <i>Los centros franquiciados</i> EROSKI/city son centros de entre 250 y 450 metros cuadrados. Actualmente contamos con más de 285 centros franquiciados repartidos por toda España y con una antigüedad de permanencia media de 12 años, lo que avala la satisfacción de <i>nuestra clientela</i>.</p>
---	--

Se ha optado por distintas soluciones según los casos. Evidentemente, los diferentes masculinos modificados admitían otras redacciones. Una solución que no había aparecido antes

es la fórmula «parte» que, como la anteriormente vista «empresa», puede ser un comodín muy útil en el ámbito que ocupa a esta guía; de hecho ya aparecía en otra frase de la redacción.

La redacción original mostraba también alguna ambigüedad; por ejemplo, no se sabía muy bien a quién se refería con la expresión «Somos transparentes y serios», o cuando hablaba de «los franquiciados».

Finalmente, hay que destacar las veces que las redacciones no ofrecen ningún problema porque se han redactado con el apoyo de la palabra «persona» (ya se ha visto algún caso anteriormente en este mismo apartado) o con alguna otra palabra genérica. Al ser en este caso las dos femeninas, los adjetivos concuerdan con este género. Si se hubiera tratado de un genérico masculino la concordancia hubiera sido con este otro género.

¿Qué esperamos de las *personas* que decidan emprender su proyecto con Eroski?

Buscamos *personas* que en su ámbito de trabajo estén dispuestas a asumir liderazgo, con capacidad de trabajo, solidarias, ilusionadas, emprendedoras, exigentes en sus derechos y obligaciones. *Personas* dispuestas a trabajar en un proyecto de empresa y hacerse protagonistas de su desarrollo.

Eroski siempre ha sido una *empresa* progresista y adelantada a los tiempos. Hace 39 años nuestros estatutos recogían expresamente valores muy en boga últimamente y que han marcado nuestro devenir: la cooperación, participación, innovación, valor consumidor y responsabilidad social.

Hoy, fruto del esfuerzo de las *personas* que creyeron que una empresa puede ser diferente en la gestión y toma de decisiones, somos una realidad empresarial competitiva y sostenible formada por más de 50.000 *personas* y más de 2.440 establecimientos. [...]

Con la cooperativización fomentamos la igualdad de oportunidades para todas las *personas* que trabajamos en Eroski y nos convertimos en una empresa más sólida.

2.2.1. CONCLUSIONES

1. En los distintos documentos estudiados de la página web no se percibe un gran interés por visibilizar a las mujeres.

2. Se usan profusamente los masculinos. Esto no obsta para que también se halle en la redacción alguna forma genérica; es especialmente productivo el uso de la palabra «persona».

3. La palabra «empresa» vuelve a emerger como un término a tener en cuenta. Aunque en menor medida también aparece en este mismo sentido el término «cooperativa».

4. No se utilizan formas dobles.

5. Se ha detectado algún problema de concordancia.

6. El tuteo se muestra como una buena estrategia para no invisibilizar.

7. A lo largo del apartado se ha ido viendo la importancia del contexto; es decir, de fórmulas que sirven en uno determinado pero en otros, no.

2.3. APARTADO C

Un documento interesante para las empresas son los pliegos de cláusulas administrativas para contratar algún servicio o trabajo.

A continuación se presentan algunos fragmentos de una de ellas que se caracteriza por no intentar visibilizar a las empresarias, apoderadas, etc., involucradas en estos asuntos. Cuando se halla alguna forma no invisibilizadora, vemos que más que a la voluntad de quien la redactó, se debe al hecho de que la lengua tiene numerosas formas genéricas para el caso concreto.

En la columna de la izquierda, aparece tal como se encontró; en la de la derecha, las posibles soluciones, a veces más de una para un mismo caso. Como puede observarse, las nuevas redacciones adoptadas pasan por el uso de formas dobles —ya sea el sustantivo o sólo el artículo—, genéricos, algún pequeño cambio en la redacción o incluso una barra.

<p>Pliego de cláusulas administrativas particulares</p> <p>a) El contratista podrá ser una Unión o Agrupación de empresas que se constituyan temporalmente al efecto [...].</p> <p>Los empresarios deberán nombrar un apoderado único, [...] debiendo, al presentar la proposición, acreditar cada uno de estos empresarios su capacidad de obrar e indicando <i>quién es el apoderado único</i>.</p> <p>En caso de que una unión o agrupación de empresarios resultara adjudicataria, ésta deberá presentar la formalización notarial de la misma [...].</p> <p>b) Tener plena capacidad de obrar y no estar incursos en ninguna de las causas de incapacidad para contratar [...].</p> <p>d) Estar dado de alta en el IAE [...].</p>	<p>Pliego de cláusulas administrativas particulares</p> <p>a) <i>Podrá contratar una</i> Unión o Agrupación de empresas que se constituyan temporalmente al efecto [...]</p> <p><i>Los empresarios o empresarias</i> deberán nombrar <i>un o una apoderada única</i>, [...] debiendo, al presentar la proposición, acreditar <i>cada empresaria o empresario</i> su capacidad de obrar e indicando <i>quién es la persona apoderada / quién es la o el apoderado</i>.</p> <p>En caso de que una unión o agrupación de <i>empresarios o empresarias</i> resultara adjudicataria, ésta deberá presentar la formalización notarial de la misma [...]. /</p> <p>En caso de que una unión o agrupación de <i>empresariado</i> resultara <i>adjudicataria</i> [...].</p> <p>b) Tener plena capacidad de obrar y no <i>incurrir</i> actualmente en ninguna de las causas de incapacidad para contratar [...].</p> <p>d) Estar <i>dada/o</i> de alta en el IAE [...]. / Ø Alta del IAE [...]</p>
---	--

Este otro fragmento, presenta problemas de índole similar al anterior, cosa lógica en un texto que no pretende visibilizar a las mujeres, pero como presenta otros casos distintos se trae a colación.

<p>Documentación a presentar por los oferentes</p> <p>El oferente deberá presentar en un sobre cerrado [...] la siguiente documentación:</p> <ul style="list-style-type: none"> – DNI y poder del representante, original o copia compulsada [...]. – La capacidad técnica, económica y financiera se acreditará mediante declaración responsable del licitador o <i>su</i> representante legal. – Para la acreditación del <i>personal</i>, los licitadores podrán presentar copia auténtica de los TC1 y TC2 [...], así como declaración responsable del número de trabajadores contratados y su tipo de contrato, con el fin de valorar la situación del <i>personal</i>, de acuerdo con los criterios de adjudicación. <p>El licitador que no presente esta documentación completa [...] renuncia a que se le otorgue puntuación por este criterio y en ningún caso se solicitará esta documentación de los licitadores ni será causa de inadmisión en el procedimiento.</p>	<p>Documentación a presentar por <i>las o los</i> oferentes</p> <p><i>La o el</i> oferente deberá presentar en un sobre cerrado [...]:</p> <ul style="list-style-type: none"> – DNI y poder <i>de su</i> representante, original o copia compulsada [...]. – La capacidad técnica, económica y financiera se acreditará mediante declaración responsable <i>de quien licite</i> o <i>su</i> representante legal. – Para la acreditación del <i>personal</i>, <i>las o los licitadores</i> podrán presentar copia auténtica de los TC1 y TC2 [...], así como declaración responsable del número de <i>trabajadores y trabajadoras contratadas / personal contratado</i> y su tipo de contrato, con el fin de valorar la situación del <i>personal</i>, de acuerdo con los criterios de adjudicación. <p><i>La o el licitador</i> que no presente esta documentación completa [...] renuncia a que se le otorgue puntuación por este criterio y en ningún caso se solicitará esta documentación de <i>quien licite</i> ni será causa de inadmisión en el procedimiento.</p>
---	--

2.3.1. CONCLUSIONES

1. En el documento analizado no se percibe ningún interés por visibilizar a las mujeres.
2. Se usan profusamente los masculinos.
3. Las formas dobles son, a veces, la única solución posible para algunos casos (al menos por el momento).

2.4. APARTADO D

Este apartado se dedica a fragmentos de distintos documentos caracterizados todos ellos por presentar problemas de visibilización en el ámbito que nos ocupa.

El primer fragmento, hallado en una página web (<http://www.elkargi.es/es/productos-servicios/formacion-financiera/cursos-aula-financiera/responsabilidades-administradores-directivos/422.aspx>), muestra los siguientes masculinos muy habituales en el ámbito empresarial.

Parece que en este contexto se imponen las dobles formas (o incluso las barras). En otros contextos quizás se hubieran podido alternar femeninos y masculinos.

<p>Las responsabilidades de Administradores y Directivos</p> <p>– En el actual escenario económico-financiero, para el conjunto de Consejeros y Administradores, Directivos y Altos Cargos de empresa, resulta de la máxima importancia conocer el alcance concreto de sus responsabilidades en el desempeño de sus funciones [...].</p>	<p>Las responsabilidades de <i>Administradoras o Administradores y Directivos o Directivas</i></p> <p>– En el actual escenario económico-financiero, para el conjunto de <i>Consejeros o Consejeras y Administradoras o Administradores, Directivos o Directivas</i> y Altos Cargos de empresa, resulta de la máxima importancia conocer el alcance concreto de sus responsabilidades en el desempeño de sus funciones [...].</p>
--	---

La palabra «directivos», lógicamente, aparece frecuentemente en estos contextos (http://www.fvem.es/index.php?option=com_content&view=article&id=144:programa-formativo-para-directivos&catid=3:noticias-generales&Itemid=5).

<p>Programa formativo para directivos</p> <p>Dentro de nuestro Plan Formativo para este año hemos desarrollado [...] un Programa Formativo para Managers [...].</p>	<p>Programa formativo para <i>directivos/as</i></p> <p>Dentro de nuestro Plan Formativo para este año hemos desarrollado [...] un Programa Formativo para Managers [...].</p>
--	---

En este título, se anunciaba más arriba, pueden ser útiles las barras. Es interesante también la aparición de un extranjerismo como «managers», que, si no se acompaña de determinantes, es de género común.

A continuación, se ven una serie de términos frecuentes en el ámbito empresarial (<http://www.camaradealava.com/asesoramiento/MediacionyArbitraje.pdf>). Es destacable la expresión «terceras personas». Para no recargar el texto, se ha optado por las dobles formas solamente en los determinantes. En otra ocasión, se ha modificado levemente la redacción para no tener problemas con las concordancias.

<p><i>¿Qué es la mediación?</i></p> <p>La Mediación es un método alternativo para resolver controversias (disputas, conflictos) en el que interviene un tercero neutral [...]</p>	<p><i>¿Qué es la mediación?</i></p> <p>La Mediación es un método alternativo para resolver controversias (disputas, conflictos) en el que interviene <i>una tercera persona</i> neutral [...]</p>
<p><i>¿En qué difiere la mediación del arbitraje? [...]</i></p> <p>En el arbitraje, el resultado se determina por el árbitro de acuerdo con la ley aplicable. El árbitro también escucha a <i>las partes</i> pero es él quien decide. [...]</p> <p>Por lo general la mejor alternativa es que <i>las partes</i> lleguen a un acuerdo por medio de la mediación, porque son las que mejor conocen su caso y ninguna se consideraría perdedora o defraudada. Ahora bien si no se consigue este acuerdo, debería decidir un tercero: un árbitro o un juez en su caso.</p>	<p><i>¿En qué difiere la mediación del arbitraje? [...]</i></p> <p>En el arbitraje, el resultado se determina por <i>la o el árbitro</i> de acuerdo con la ley aplicable. <i>El o la árbitro es Ø</i> quien decide después de escuchar también a <i>las partes</i>. [...]</p> <p>Por lo general la mejor alternativa es que <i>las partes</i> lleguen a un acuerdo por medio de la mediación, porque son las que mejor conocen su caso y ninguna se consideraría perdedora o defraudada. Ahora bien si no se consigue este acuerdo, debería decidir <i>una tercera persona: una o un árbitro o un juez o jueza</i> en su caso.</p>

Hay algunos casos realmente complicados, por ejemplo, el siguiente encontrado en una página web de un sindicato (<http://www.sme.es/sme/content/view/1466/184/>).

<p><i>Por la sanidad pública y nuestros derechos</i></p> <p>Ante las medidas hechas públicas por el Gobierno, en las que sólo se proponen recortes en los salarios de los empleados públicos, en las pensiones y en beneficios sociales, lo que supone un claro castigo para dichos empleados y por derivación a nosotros, los médicos, enfermeras, técnicos y <i>auxiliares</i> de la sanidad pública, [los Sindicatos denuncian...]</p>	<p><i>Por la sanidad pública y nuestros derechos</i></p> <p>Ante las medidas hechas públicas por el Gobierno, en las que sólo se proponen recortes en los salarios de <i>las y los empleados públicos</i>, en las pensiones y en beneficios sociales, lo que supone un claro castigo para <i>dichos y dichas empleadas / dichas personas / Ø</i> y por derivación para <i>Ø médicas o médicos, enfermeros o enfermeras, técnicas o técnicos</i> y <i>auxiliares</i> de la sanidad pública, [los Sindicatos denuncian...]</p>
--	--

Para solucionarlo, se ha vuelto a optar por las formas dobles aunque también habrían funcionado las barras. Hay un caso en que se proponen tres soluciones.

Ahora bien lo que realmente llama la atención en este mar de masculinos, es el femenino «enfermeras», como si fuera incluyente de profesiones de ambos sexos. Este uso muestra que cuando se piensa, en las mujeres, la lengua lo refleja puntualmente. Otra cuestión es por qué sólo se las ve como enfermeras. En la guía dedicada a la salud, se habló más extensamente de esta cuestión. (13)

Para finalizar el apartado, veremos un pequeño fragmento con una palabra muy frecuente en el ámbito de esta guía y que aparecía muchas veces más a lo largo de este documento de un sindicato (http://www.fvem.es/index.php?option=com_content&view=article&id=76:rentabilidad-de-la-formacion-continua-en-la-reestructuracion-laboral-de-los-trabajadores-del-metal&catid=14:otros-proyectos&Itemid=30).

(13) Eulàlia Lledó Cunill. *Guía del lenguaje en el ámbito de la salud*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde, 2009.
<http://www.emakunde.euskadi.net/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub_guias/es_emakunde/adjuntos/guia_lenguaje_sani_es.pdf>

Se ha optado por sendas formas dobles en los artículos que acompañan a los substantivos.

<p>Rentabilidad de la Formación Continua en la reestructuración laboral de los trabajadores del metal</p> <p>– El Proyecto consistió en evaluar la rentabilidad de la Formación Continua para los trabajadores del Metal del País Vasco [...]</p>	<p>Rentabilidad de la Formación Continua en la reestructuración laboral de <i>las y los trabajadores</i> del metal</p> <p>– El Proyecto consistió en evaluar la rentabilidad de la Formación Continua para <i>los y las trabajadoras</i> del Metal del País Vasco [...]</p>
---	---

2.4.1. CONCLUSIONES

1. En los documentos analizados no se percibe ningún interés por visibilizar a las mujeres. Se usan profusamente los masculinos.
2. En el momento de enfocar las posibles soluciones, las formas dobles son, a veces, la alternativa más clara para algunos casos.
3. En los contextos que se han visto, otra fórmula podrían ser las barras.
4. A lo largo del apartado se ha ido viendo la importancia del contexto; es decir, de fórmulas que sirven en uno determinado pero en otros, no.

2.5. APARTADO E

Este apartado va a funcionar como contrapunto al anterior, puesto que recoge redacciones que sí visibilizan a las mujeres. Justamente, el primero de ellos también es de un sindicato como el último del anterior apartado e incide en la misma palabra (<http://www.ccoo-euskadi.net/webeuskadi/menu.do?Inicio:102822>).

CCOO denuncia el «pésimo» estado de los vehículos de la limpieza viaria de Gasteiz, ofreciendo un servicio deficiente

Inconcebible, teniendo en cuenta los 23 millones de euros de presupuesto anual y tratándose Vitoria de una «Capital verde». El sindicato asegura que el malestar es creciente entre *los trabajadores y trabajadoras* por la mala gestión de la empresa FCC, ya que no cuentan con los medios necesarios para prestar un buen servicio a la *ciudadanía*.

Como se puede ver, se ha optado en la redacción por un doble sustantivo; el orden de aparición es primero el masculino y luego el femenino. La redacción se acaba usando una palabra genérica.

Otro documento de otro sindicato incide en la misma palabra (<http://www.ccoo-euskadi.net/webeuskadi/menu.do?Inicio:102710>). El orden de aparición vuelve a ser primero el masculino y luego el femenino.

De todos modos, en el título, utiliza un masculino. Si es por razones de economía, una barra lo hubiera evitado.

El resto de la redacción la resuelve con genéricos tipo «personal» o «representantes» (sin acompañamiento de artículos).

***Trabajadores** de Centros Diocesanos protestan en el Obispado contra la reducción salarial en la enseñanza concertada*

La patronal de la Enseñanza Concertada de «Centros Diocesanos» ha decidido aplicar por entero los recortes salariales al *personal* de sus centros educativos. Por ese motivo, convocados por CCOO y ELA, *los trabajadores y trabajadoras* se han concentrado frente a la sede del Obispado de Bilbao en Begoña. Comités de empresa y *representantes* sindicales de numerosos centros [...].

Tras la decisión del Gobierno vasco de rebajar la partida correspondiente a los salarios del *personal* de los centros privados concertados, la *patronal* de centros diocesanos, **cuyo titular** es la Diócesis de Bilbao ha dejado claro que no compensará las diferencias salariales, incumpliendo su parte de convenio colectivo, exigiendo que el *personal* cumpla íntegramente su responsabilidad.

Se observa un problema de concordancia en el último párrafo ya que el término «cuyo» se refiere a la Diócesis de Bilbao, con lo cual tendría que decir: «cuya titular».

De la página web de otro sindicato (http://www.ela-sindikatua.org/actualidad/noticias/respuesta-historica-a-una-patronal-que-se-encuentra-fuera-de-la-realidad/?language_sync=1), se extraen los fragmentos siguientes.

Respuesta histórica a una patronal que se encuentra fuera de la realidad

28/05/2010

El 28 de mayo de 2010 pasará a ser una jornada histórica para *los y las metalúrgicos* de Gipuzkoa. La huelga ha tenido un seguimiento masivo y demuestra que *los trabajadores y trabajadoras* están **dispuestos** a defender sus derechos, ante la provocación de una patronal que empieza a ser un problema para la sociedad de Gipuzkoa. [...]

ELA considera imprescindible que la dirección de ADEGI realice una profunda rectificación y deje de ser un problema para el día a día de las empresas del sector de Gipuzkoa. Hoy más que nunca es necesaria una patronal que no haga del desprecio a la *clase trabajadora* su seña de identidad.

Los y las metalúrgicos de Gipuzkoa, que se encuentran a la cabeza de la productividad en el estado, demuestran todos los días una capacidad que contrasta con **unos** *dirigentes* patronales que se encuentran fuera de la realidad.

Por último, ELA quiere felicitar a *todos y todas* las huelguistas por su capacidad de respuesta a este ataque, a la vez que ha destacado la nutrida manifestación celebrada en Donostia.

Primero veamos de qué maneras la redacción anterior no invisibiliza a las mujeres. Encontramos cuatro dobles formas: en algunas se realiza en los determinantes; en otras con los sustantivos o adjetivos. El orden de aparición, una vez más, vuelve a ser primero el masculino y luego el femenino. También se utiliza alguna forma genérica muy adecuada al contexto.

El fragmento presenta algún problema que se intentará solucionar a continuación. Aunque visibiliza a las mujeres, extraña que en el primer caso no concuerden el artículo y el sustantivo que están más próximos; la solución es fácil. Para el segundo caso, que tiene algunas concomitancias con el que se acaba de ver, se proponen cuatro alternativas. En principio, como «trabajadoras» es la última palabra de la forma doble, se tendría que hacer la concordancia con el participio en femenino; para evitar la extrañeza, se podría girar la doble forma (segunda propuesta). Para el tercer problema (tercera fila), se ha optado por una fórmula genérica.

<p>jornada histórica para <i>los y las metalúrgicos</i> de Gipuzkoa</p>	<p>jornada histórica para <i>los y las metalúrgicas</i> de Gipuzkoa / jornada histórica para <i>las y los metalúrgicos</i> de Gipuzkoa</p>
<p><i>los trabajadores y trabajadoras</i> están dispuestos a defender sus derechos</p>	<p><i>los trabajadores y trabajadoras</i> están <i>dispuestas</i> a defender sus derechos / <i>las trabajadoras y trabajadores</i> están <i>dispuestos</i> a defender sus derechos / <i>los trabajadores y trabajadoras</i> <i>se disponen</i> a defender sus derechos / <i>los trabajadores y trabajadoras</i> <i>van</i> a defender sus derechos /</p>
<p>una capacidad que contrasta con unos <i>dirigentes</i> patronales que se encuentran fuera de la realidad</p>	<p>una capacidad que contrasta con <i>unas patronales</i> que se encuentran fuera de la realidad</p>

Finalmente, tenemos una nota de prensa de una confederación empresarial. (<http://www.confebask.es/Castellano/Notasprensa/2010/20101103-np.htm>) que habla del empleo evitando personalizar y, por tanto, sin invisibilizar a las mujeres.

3 de Noviembre de 2010

Confebask destaca la mejora del empleo en octubre, aunque aún sea insuficiente para reducir el paro

La Confederación Empresarial Vasca (Confebask) ha destacado el incremento registrado *por el empleo* durante el mes de octubre. Según esta organización, aunque se haya producido también un aumento del *desempleo*, centrado sobre todo en el sector servicios como consecuencia, fundamentalmente, del fin de la temporada estival, el pasado ha sido el mejor octubre desde el año 2007 al haber aumentado la afiliación a la Seguridad Social en 5.922 *personas*.

A juicio de esta organización, este conjunto de datos, confirma la progresiva estabilización que viene experimentando el mercado laboral vasco, con una incipiente creación de *empleo*, si bien recuerda la necesidad de ser *prudentes* al hablar de recuperación por cuanto la mejora del *empleo* sigue siendo aún insuficiente para reducir el nivel de *paro*.

2.5.1. CONCLUSIONES

1. Los fragmentos muestran la voluntad de visibilizar tanto al sexo femenino como al masculino.
2. La mayor parte de los fragmentos no tienen problemas de invisibilización o exclusión.
3. Los recursos usados para visibilizar a la humanidad son los siguientes:
 - a. Utilización de algunas palabras o expresiones genéricas.
 - b. Despersonalización de la redacción.
 - c. Eliminación de las referencias personales.
 - d. Formas dobles.
 - e. En alguna ocasión, el desdoblamiento sólo del artículo o demostrativo delante de palabras que tienen forma femenina y masculina.
4. En las formas dobles, siempre presenta el mismo orden de presentación de mujeres y hombres, reproduciendo de este modo en el uso de la lengua una determinada jerarquización; esta es una práctica bastante habitual.
5. Se ha detectado algún problema de concordancia.
6. No se han usado arrobos.

2.6. APARTADO F

También es posible hallar documentos que muestran disposición a visibilizar y poner de manifiesto la existencia de los dos sexos. Entramos, pues, ya en la segunda tendencia que se anunciaba al principio de todos estos apartados.

A continuación, se analizarán algunos aspectos de un documento muy interesante por otros muchos aspectos además de por cuestiones de lengua, se trata del *Protocolo para la prevención, tratamiento y eliminación del acoso sexual, del acoso por razón de sexo y del acoso laboral en BBK*, datado en noviembre 2009.

Estamos delante de un documento, como se decía más arriba, en el que se ha tenido bien en cuenta la existencia de las mujeres.

Como se verá en el cuadro siguiente, ya en su inicio, el documento muestra distintas formas de visibilizar (las tres primeras) o, como mínimo de no invisibilizar (la cuarta). Es interesante el orden de la doble forma que utiliza en primer lugar puesto que se aparta de la ordenación que muchas veces presenta esta pareja.

Este protocolo es fruto de las negociaciones celebradas [...] sobre conciliación de la vida personal, familiar y laboral e igualdad efectiva de *mujeres y hombres*, y tiene por objeto establecer un método acordado entre *la representación sindical y la empresa*, que se aplique a la prevención y a la solución rápida de las situaciones y quejas relativas al acoso sexual, acoso por razón de sexo, y acoso laboral con las debidas garantías y procedimientos imparciales, tomando en consideración la dignidad de la *persona*, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de **los demás**.

Se detecta también un masculino: el artículo que precede a «demás» al final del párrafo. Se hubiera podido evitar, duplicando el artículo («las y los demás») o añadiendo una palabra más y, obviamente, cambiando el artículo («las demás personas»).

La redacción del documento presenta a menudo palabras genéricas. Ahí van unas cuantas que, naturalmente, dada la naturaleza del documento, se repiten más de una vez.

<i>Las partes</i> muestran su voluntad de que este Protocolo se haga extensivo a todas las <i>personas empleadas</i> de BBK [...]
<i>Las partes firmantes</i> reconocen que el presente acuerdo es una mejora de los procedimientos de prevención y tratamiento existentes.
A los efectos de este Protocolo, el <i>Equipo Investigador</i> previsto en el apartado 7 (párrafos 3º y 4º) de este Protocolo tendrá las siguientes atribuciones:
Instar y gestionar ante la <i>Dirección de Recursos Humanos</i> las medidas que estimen convenientes en relación a las consultas y denuncias recibidas.
Corresponderá decidir a la <i>Dirección de la Entidad</i> la incoación del oportuno Expediente Disciplinario según Convenio Colectivo, redactándose por la <i>persona</i> encargada de la instrucción el pliego de cargos [...]
Para ello, la <i>Dirección de la Entidad</i> llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso sexual, por razón de sexo y laboral, así como en general todas aquellas que atenten contra los derechos fundamentales de su <i>plantilla</i> , y en particular contra su dignidad personal y profesional.
[...] elijan de entre la correspondiente <i>representación</i> legal de la <i>plantilla</i> o <i>representante</i> sindical.
<i>Quien</i> ocupe su <i>jefatura jerárquica</i>

En resumen, vemos que se utilizan, entre otras, las siguientes formas genéricas: «las partes», «las partes firmantes», «Equipo Investigador», «Dirección», «plantilla», «víctima», «representación», «representante» y «jefatura jerárquica», en unas redacciones que en ningún momento chirrían. Vemos que la palabra «representante» es, en este caso genérica, porque no va precedida de ningún determinante (más adelante se hablará de estos casos). También se hablará del pronombre «quien» que ha podido verse en la última fila.

También ha aparecido en el anterior cuadro, tanto en singular como en plural, la palabra «persona», este par de términos, profusamente usados a lo largo de todo el documento, merece capítulo aparte.

<p>En este sentido, podrá obtener información y asesoramiento de cualquiera de las siguientes <i>personas</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Las <i>personas</i> del <i>Equipo Investigador</i> (previsto en el apartado 7 de este Protocolo) – La <i>persona</i> con responsabilidad en materia de Igualdad en BBK – Una <i>persona</i> representante de los Sindicatos o Comité de Empresa correspondiente – Una <i>persona</i> del Servicio de Prevención (Rama Psicosocial) o designada por éste
<p>Correlativamente, cada <i>persona</i> empleada en BBK tendrá derecho a denunciar cualquier situación de acoso.</p>
<p>La integración de todas las <i>personas</i> de la <i>plantilla</i> durante su vida laboral en BBK es un valor fundamental.</p>
<p>En este sentido, podrá obtener información y asesoramiento de cualquiera de las siguientes <i>personas</i>:</p>
<p>El acoso es un comportamiento reprobable cualesquiera que sean las <i>personas</i> que lo ejerzan, y que vulnera las normas que regulan los deberes y derechos básicos de la empresa y su <i>plantilla</i>, entre los que mencionamos:</p>
<p>Puede producirse en cualquier dirección entre <i>personas</i> de los diferentes grupos que intervienen en el entorno laboral y con independencia del número de <i>personas</i> que lo ejerzan.</p>
<p>La ansiedad que puede producir hace que las <i>personas</i> que lo sufren sean menos eficaces.</p>

Cuando se utiliza este tipo de palabras genéricas, desaparecen automáticamente los problemas de concordancia (y de visibilización, claro).

<p>Además, la <i>persona</i> que considere que ha sido o está siendo objeto de acoso podrá solicitar acompañamiento de una «<i>persona</i> de confianza» que le dé apoyo emocional y aconseje y junto con <i>ella</i> intente buscar una solución al problema. Esta <i>persona</i> de confianza se limitará a acompañar, guiar y asistir a lo largo del procedimiento a <i>la víctima</i> o <i>persona ofendida</i>.</p>
<p>Si la <i>persona</i> que alega acoso desea entrevistarse con <i>la presunta acosadora</i>, podrá hacerse acompañar de cualquiera de las <i>personas</i> antes citadas, <i>la cual</i> podrá, a solicitud de <i>la acompañada</i>, tratar de facilitar el proceso de resolución extraoficial a través de la conciliación y/o mediación.</p>

En la primera fila, como la palabra «persona» es femenina, concuerda con «ella», pero es evidente que tanto se puede estar refiriendo a un hombre como a una mujer.

En la segunda fila, vemos que tanto «presunta acosadora» como «la acompañada», pueden referirse indistintamente a cualquiera de los dos sexos porque dependen una vez más de la palabra femenina «persona». Si en el primer caso «persona» concordaba con «ella», ahora concuerda con «la cual».

Otras muchas veces la palabra «persona» se antepone como un comodín a una palabra que tiene tanto género femenino como masculino según se refiera a una mujer o a un hombre y, de este modo, pueda servir para denominar a cualquiera de los dos sexos.

En el segundo de los cuadros se ha visto la primera de estas palabras («representante»); en aquel caso como no iba precedida de ningún determinante se mantenía genérica y no precisaba de ningún comodín.

La Comisión de Igualdad y Conciliación, estará formada con carácter paritario por, de una parte, una <i>persona representante</i> de cada Sindicato firmante de este Protocolo, y, de la otra, por igual número de <i>personas representantes</i> de la Empresa.
CASO EXCEPCIONAL: A las <i>personas receptoras</i> de acusaciones informales se les otorga la posibilidad de informar a la Comisión de Igualdad y Conciliación [...]
CONTENIDO DE INFORMES: Salvados los motivos que los originan, los informes que se emitan deberán ser especialmente respetuosos con la intimidad de las <i>personas afectadas</i> , atendiendo a su dignidad y al grado de confidencialidad que sea exigible.
La denuncia se dirigirá a la <i>Comisión de Igualdad y Conciliación</i> o al <i>Equipo Investigador</i> , que actúa como órgano delegado de la misma. Éstos podrán asesorar a la <i>persona denunciante</i> sobre la forma de hacerla.
Evitar realizar invitaciones o regalos no deseados o que puedan provocar incomodidad en la <i>persona destinataria</i> cuando de ello se desprenda el ánimo de intimar con <i>la misma</i> o incluso de obtener a cambio algún tipo de compensación y/o retribución, sea personal o profesional.
entre <i>personal</i> de BBK y <i>terceras personas</i>

Vemos, pues, que resuelve los casos de palabras que tienen masculino y femenino como «representante», «receptoras», «afectadas», «denunciante», «destinataria», «terceras» y aún otras. Como es bien sabido y ya se ha visto también anteriormente, cualquier otra palabra que

tenga a «persona» como referente concuerda con ella en femenino, como el sintagma la «misma» de la penúltima fila.

En cambio, hay un caso en que la fórmula puede ser ambigua.

Ser tratada con dignidad es un derecho de toda persona *trabajadora*.

Ya se ha hablado en otro apartado (concretamente en el B) que la fórmula genérica «persona trabajadora» es en general inviable en estos casos porque no habla de su situación laboral, sino que más bien se limita a conferir una determinada cualidad a alguien. De todos modos, el contexto en que se encuentra facilita la comprensión de la expresión.

En muchas ocasiones, la palabra «persona» se sobreentiende y no se repite.

b) La apertura de un expediente disciplinario a la *persona denunciada* por entender, a juicio del equipo, que *la denunciante* [...] ha sufrido acoso sexual, por razón de sexo o laboral en el trabajo.

Hay términos, desde luego, que no necesitan que se les anteponga la palabra «persona» para estos menesteres porque son absolutamente genéricos, como el anteriormente visto «víctima». Puede verse perfectamente en el caso siguiente en el que sobra el término «persona».

En ese momento se pondrán en marcha todas las acciones necesarias para identificarlo [el acoso] y actuar lo más rápido posible, conforme al plan previamente establecido, es decir, actuar a tiempo, y a ser posible, antes de que se produzca un grave deterioro físico y/o psíquico de la persona *víctima* del acoso.

Ligada al término «persona» encontramos otro: la palabra también genérica «personal». Al ser ésta una palabra masculina, el resto de la redacción concordará en este género gramatical.

Fomentando y garantizando el respeto, la consideración y trato justo entre todo el <i>personal</i> de la Empresa.
La organización garantizará expresamente que su <i>personal</i> no sea <i>destinatario</i> de conductas no deseadas que tengan como objetivo o consecuencia el atentado contra la dignidad o la creación de un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo [...]

Otra fórmula que el protocolo utiliza con frecuencia para no invisibilizar a las mujeres es el pronombre «quien», tanto en singular como en plural.

<p>3.1. ACOSO SEXUAL</p> <p>Se entenderá como acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado por <i>quien</i> lo sufre, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una <i>persona</i> en el trabajo [...]</p>
<i>Quien</i> ocupe su <i>jefatura jerárquica</i>
Correlativamente, cada <i>persona</i> empleada en BBK tendrá derecho a denunciar cualquier situación de acoso, así como el deber de respetar la dignidad de <i>quienes</i> comparten su entorno laboral.
Durante las entrevistas, tanto la <i>persona denunciante</i> como la <i>denunciada</i> , o en su caso la <i>víctima</i> , podrán solicitar la presencia de <i>quien</i> elijan de entre la correspondiente <i>representación</i> legal de la <i>plantilla</i> o <i>representante</i> sindical.
A <i>quienes</i> el <i>equipo investigador</i> cite tendrán la obligación de comparecer y colaborar en el esclarecimiento de los hechos, y podrán, a su vez, solicitar la presencia de <i>quien</i> elijan de entre <i>sus</i> representantes legales o sindicales.
Si existiera voto discrepante, deberá expresarse en el informe, recogiendo los motivos de la discrepancia con la firma de <i>quien</i> mantiene tal criterio.

Puede comprobarse que es un sistema sencillo y fácil de usar; es una forma práctica y económica de incluir a mujeres y a hombres. Evidentemente, se encuentra combinado con otros procedimientos que en su mayor parte ya se han visto. Es interesante destacar el «sus» que precede a «representantes», puesto que, al ser siempre genérico, no modifica la categoría genérica de «representantes».

El documento aún utiliza otras fórmulas genéricas (muchas veces acompañadas de fórmulas que ya se han comentado). Es interesante ver de qué modo en el segundo caso de la tercera fila se ha evitado el masculino «jerárquicos» que hubiera masculinizado un término como «superiores».

<p>EL «SU» O «SUS» QUE SE ACABA DE VER</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El derecho a <i>su</i> integridad física y moral y a una adecuada política de seguridad y salud. - Deberá señalar, en la medida de lo posible, los hechos y episodios concretos, e identificar a <i>su</i> responsable o responsables de los mismos.
<p>AUSENCIA DEL ARTÍCULO QUE SEXUARÍA EL TÉRMINO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Que se ejerzan presiones o coacciones sobre la <i>víctima</i>, \emptyset <i>testigos</i> o <i>personas</i> de su entorno laboral o familiar. - Se prohíben expresamente represalias contra las <i>personas</i> que efectúen una denuncia, comparezcan como \emptyset <i>testigos</i> o ayuden o participen en una investigación sobre acoso. - El <i>Equipo Investigador</i> podrá actuar mediante \emptyset <i>ponente</i> - \emptyset <i>superiores</i> [...] en la <i>jerarquía</i>
<p>DESPERSONALIZACIÓN DE LA REDACCIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La impunidad del acoso atenta al derecho a la seguridad y salud en el <i>ambiente laboral</i>, afecta negativamente al trabajo e impide el logro de la igualdad.
<p>UNA REDACCIÓN QUE OMITI LAS REFERENCIAS PERSONALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - El derecho \emptyset a la protección dentro del ámbito laboral frente a cualquier tipo de acoso por cualquiera de las razones descritas. - El derecho \emptyset al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. - La exposición o exhibición de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito, no consentidas y que afecten a la integridad \emptyset e indemnidad sexual \emptyset. Derecho a la reputación laboral o personal \emptyset.

En el protocolo también pueden hallarse formas dobles. Muchas veces van acompañadas de otras expresiones genéricas que ya se han comentado. Es interesante observar que se alterna el orden de aparición de femenino y masculino, de este modo no se incurre en una jerarquización que puede hallarse a menudo en las redacciones que optan por las dobles formas, que se concreta en la aparición del masculino siempre en primer lugar. En las dos primeras filas, se observa, además, que la concordancia con el adjetivo o participio posterior no tiene problemas puesto que el masculino utilizado concuerda con el último sustantivo de la forma doble que también está en masculino.

El derecho de <i>las trabajadoras y los trabajadores</i> a no ser <i>discriminados</i> directa o indirectamente por [estas] razones
Asimismo la Caja presentará esa condición de aceptación, para su obligatoria suscripción, a <i>las trabajadoras y trabajadores incluidos</i> en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de la Actividad Financiera de BBK.
Así como el deber de respetar la dignidad de <i>quienes</i> comparten su entorno laboral, y en particular de sus <i>compañeros y compañeras</i> , especialmente si están bajo su jerarquía.
Así, a fin de evitar y prevenir todo atentado contra la dignidad y los derechos fundamentales de <i>las empleadas y empleados</i> en el ámbito laboral [...]
En este sentido no son aceptables los comportamientos de ridiculización o burla de <i>los empleados y empleadas</i> .
En el supuesto de resolución del expediente disciplinario con una sanción disciplinaria que no conlleve el despido ni el traslado, la Entidad tomará las medidas oportunas para que <i>agresor o agresora</i> y la <i>víctima</i> no convivan en el mismo ambiente laboral.

En alguna ocasión, aprovechando que la palabra si va sola es genérica, la forma doble se halla en el adjetivo que acompaña al término.

Para el desarrollo de estas funciones el <i>equipo investigador</i> podrá contar, en cada caso concreto, con el asesoramiento de <i>algún o alguna</i> profesional con conocimiento en materia de acoso.
--

También hay redacciones que combinan formas dobles completas como las que se acaban de ver con las barras. En este último caso siempre se ha hallado el masculino antepuesto al femenino. Por otra parte, es el orden que se ha utilizado en las dos redacciones concernidas.

Restringir las posibilidades de comunicación por parte *del/la superior/a* o de *los compañeros y compañeras*.

Puede producirse entre *superiores y subordinados/as* en la *jerarquía*, entre *colegas y/o compañeros y compañeras* de trabajo o también entre *personal* de BBK y *terceras personas* como **clientes**, *usuarios y usuarias* de servicios, *proveedores y proveedoras*, etc.

En la última fila pueden verse una gran cantidad de casos. Por esta razón destaca el uso del masculino «clientes», fácilmente sustituible como ya se ha visto en otro apartado por una palabra genérica como «clientela».

Como se ve en el cuadro siguiente, se han detectado otros masculinos que pueden sorprender si se tiene en cuenta que el documento tiene una clara voluntad de evitarlos. Parece como que se haya considerado que la palabra «miembro» es genérica aunque vaya acompañada de un artículo u otra palabra en masculino. Como no es así, es conveniente utilizar alguna otra fórmula.

La palabra «miembro» no se ha modificado en la columna de la derecha por ser, en principio, genérica. De todos modos se tiene que decir que muchas mujeres prefieren feminizarla francamente y autodenominarse directamente como «miembras»; esta es una feminización que, dicho sea de paso, es muy probable que prospere.

En la columna de la izquierda está el texto tal cual se halló, en la de la derecha se han solucionado los dos casos. En el primero, con una fórmula que se ha visto más arriba; en esta ocasión se ha antepuesto el femenino al masculino; en el segundo se ha utilizado un adjetivo de una sola terminación, es decir, genérico, que no marca en masculino al término.

Las *personas* que formen parte de dicho *equipo investigador* podrán, de manera temporal o para un caso concreto, delegar sus funciones en **otro miembro** de la Comisión, notificándolo por escrito a dicha Comisión.

Las *personas* que formen parte de dicho *equipo investigador* podrán, de manera temporal o para un caso concreto, delegar sus funciones en *alguna o algún miembro* de la Comisión, notificándolo por escrito a dicha Comisión.

A efectos de la redacción del Informe de Conclusiones, el <i>Equipo Investigador</i> podrá actuar mediante <i>ponente</i> que se ocupe de dicha redacción y del sometimiento del Informe a la firma de los miembros del <i>equipo</i> .	A efectos de la redacción del Informe de Conclusiones, el <i>Equipo Investigador</i> podrá actuar mediante <i>ponente</i> que se ocupe de dicha redacción y del sometimiento del Informe a la firma de <i>cada miembro</i> del <i>equipo</i> .
--	--

Hay más masculinos a lo largo del documento. En la columna de la derecha se han solucionado los dos casos siguientes.

El primero, por el procedimiento de convertir los substantivos masculinos en adjetivos al anteponerle dos substantivos genéricos (extraña hallar en la redacción un masculino como **terceros**, puesto que a lo largo del protocolo, para no utilizar el masculino, se acostumbra a usar la expresión *terceras personas*). El segundo, con una doble forma en el artículo que, en esta ocasión, antepone el femenino al masculino.

Desconsideración profesional ante terceros (resto de la <i>plantilla</i> , clientes , proveedores...).	Desconsideración profesional ante <i>terceras personas</i> (resto de la <i>plantilla</i> , <i>clientela</i> , <i>empresas proveedoras...</i>).
Cuando su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual	Cuando su característica principal es que <i>las y los sujetos</i> activos mantienen una conducta de naturaleza sexual

Para hacerlo se han usado distintos tipos de estrategia. En la segunda fila, aparece un término peliagudo («sujetos»), puesto que hasta hace muy poco la tendencia era considerarlo como genérico; como sea que la palabra «sujeta» existe, se ha optado también por modificar esta redacción.

Finalmente, hay que hacer notar que cuando el documento cita específicamente a las mujeres (el caso contrario no ocurre), lo hace en plural, destacando de este modo la pluralidad y diversidad de este sexo.

El acoso por el ejercicio personal de derechos, como, por ejemplo, los derivados de asunción de cargas familiares, que habitualmente son asumidas por las <i>mujeres</i> .
El trato desfavorable a las <i>mujeres</i> relacionado con el embarazo o la maternidad.

2.6.1. CONCLUSIONES

1. El texto muestra una clara voluntad de visibilizar tanto al sexo femenino como al masculino.
2. La mayor parte del documento no tiene ningún problema de redacción.
3. Los recursos que usa para visibilizar a la humanidad son los siguientes:
 - a. El uso de muy variadas palabras o expresiones genéricas, entre ellas la palabra «persona».
 - b. Utilización de la fórmula «quien» o «quienes», que es una forma práctica y económica de incluir a mujeres y a hombres.
 - c. Despersonalización de la redacción.
 - d. Eliminación de las referencias personales.
 - e. Formas dobles.
 - f. Algunas barras.
4. En alguna ocasión, el desdoblamiento sólo del artículo o demostrativo delante de palabras que tienen forma femenina y masculina.
5. Alterna el orden de presentación de mujeres y hombres en las formas dobles, evitando así la reproducción en el uso de la lengua de una determinada jerarquización, de un determinado orden de importancia; lo cual no es una práctica muy habitual.
6. No se ha usado en ningún caso arrobas.

2.7. APARTADO G

Parece obligado en una guía que tiene como objetivo tratar de la lengua en el mundo laboral y empresarial, dedicar espacio y tiempo, por un lado, a las denominaciones de oficios, cargos y profesiones, y por otro, a las ofertas de trabajo. Ámbitos íntimamente ligados, puesto que por definición, las ofertas de empleo incluyen denominaciones de oficios, cargos y profesiones.

Dichas denominaciones, en efecto, son un punto crucial de las iniciativas que a todos los niveles —institucionales o no— se realizan para nombrar y visibilizar a las mujeres como bien recogía uno de los puntos de la *Ley para la igualdad de mujeres y hombres*, ya citada en la «Introducción» de esta guía, cuando decía:

1.– Los servicios de empleo que intervienen en las diferentes fases del proceso de acompañamiento a la inserción laboral no podrán tramitar ninguna oferta de empleo discriminatoria por razón de sexo. (14)

Esto quiere decir que se ha tener el máximo rigor y cuidado en el momento de establecer, por ejemplo, la relación de puestos de trabajo de los ayuntamientos u otros órganos oficiales, ya que no siempre estas relaciones recogen dichos puestos en femenino y masculino. Puede darse la circunstancia de encontrar relaciones en que los más valorados estén sólo en masculino, otros en los dos géneros gramaticales y alguno —por ejemplo, la dedicación a limpiar— sólo en femenino. Toda una declaración de principios que marca el angosto camino de las mujeres en su vida profesional y simboliza los obstáculos que en ocasiones tienen para acceder a algunas profesiones o cargos.

En este punto es pertinente, por tanto, recordar que nada en la lengua impide o dificulta feminizar una profesión ejercida anteriormente sólo por hombres (o al revés) y para la cual no existía lógicamente (si no la practicaban) denominación femenina. Es el caso de, por ejemplo, el término «ministra» que, aunque ahora (afortunadamente) ya no lo recordamos, en su momento causó controversia y tuvo sus acérrimos detractores (no recuerdo a ninguna detractora). No es el lugar aquí para extendernos en ello, pero hay suficiente bibliografía sobre la cuestión. (15)

En este sentido, es evidente que una denominación como «el gerente» ya no denomina a las mujeres que realizan este trabajo (si es que alguna vez lo ha hecho, cosa más que dudosa).

(14) *Ley para la igualdad de mujeres y hombres*. Vitoria-Gasteiz: Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco [Colección Textos legales, 86], 2005, p. 104.

(15) Por ejemplo, la Introducción de: Eulàlia Lledó Cunill. *Las profesiones de la A a la Z*. Madrid: Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 2006.

<<http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Las%20profesiones%20A%20Z.pdf>>

La presencia de las mujeres en este menester ha ocasionado que para el femenino la forma adecuada sea «la gerenta» o, como mínimo, «la gerente». Asimismo, se comprueba que cada vez se usan con más naturalidad términos para referirse a una mujer como «técnica», «música», «fiscal» (no tiene nada de extraño: un término como «oficial» siempre se ha usado con normalidad) o aún otras denominaciones.

Dicho esto y teniendo en cuenta las interrelaciones de ambos ámbitos, pasaremos ahora a estudiar algunas ofertas de trabajo actuales halladas en la prensa. Como en el resto de documentos analizados, hay ofertas de empleo que invisibilizan a las mujeres, las hay que son incoherentes en el momento de visibilizarlas y, finalmente también las hay que ciertamente las visibilizan.

Por ejemplo, el primer anuncio que se verá utiliza barras en tres momentos, pero al final las olvida y aparece el masculino «interesados» que se podría haber subsanado por el mismo procedimiento, es decir, con una barra más. Hay que destacar, por otra parte, que utiliza las barras de tal manera que el orden de aparición de masculino y femenino siempre es el mismo, con lo cual jerarquiza la presencia de mujeres y hombres.

Hay que señalar que el procedimiento de las barras es especialmente adecuado en el contexto de este apartado, es decir, en todo lo referente a las ofertas de empleo, tanto por tratarse de un texto cuya redacción no está hecha para ser leída como por su necesario sintetismo.

**EMPRESA LÍDER EN SU SECTOR PRECISA
PARA SU DPTO. COMERCIAL DE TMK
DE VIZCAYA Y ALAVA
3 ASESORES/AS**

Perfil Comercial:

- * Fuerte personalidad para las ventas
- * Ambiciosos/as y comprometidos/as con los objetivos empresa
- * Experiencia en Ventas y vehículo propio
 - Horario laboral flexible con entrevistas concertadas y c.cl.
 - Sueldo fijo + dietas. Retribución estimada 3.300 €/mes. Superable
 - S. Social R. General

**Interesados llamar lunes y martes al
Tlfno: 94 423 40 21, de 10 a 14 horas
y de 16 a 19 horas**

Más curioso es este par de anuncios que se presentaban juntos. En el primero, se contempla la posibilidad de que el empleo lo pueda solicitar una mujer. Por una parte, se puede considerar que la palabra «gerente» es de género común (aunque cada vez se está asentando más la forma femenina «gerenta»); por otra, en el segundo párrafo dice que buscan «un/a profesional», es decir, usa una barra; finalmente, se detecta el uso de una forma genérica como es el «equipo humano» que tendrá a su cargo.

De todos modos, habla del «consejero delegado» solamente en masculino, no se sabe si es porque el puesto lo ocupa en la realidad un hombre o porque no les cabe en la cabeza que este cargo lo pueda ocupar una mujer. En todo caso, se trata de un proceder algo incoherente.

**IMPORTANTE Y SÓLIDO GRUPO EMPRESARIAL
SECTOR AUTOMOCIÓN**

precisa incorporar en la provincia de CÁDIZ,

**GERENTE DE
CONCESIONARIO**

En dependencia del Consejero Delegado, se responsabilizará de la gestión de la cuenta de resultados de la Concesión, altamente saneada y líder en términos de volúmenes y calidad. Tendrá como objetivos el mantenimiento del buen clima laboral y de la satisfactoria situación de la Compañía, la mejora de ingresos a través de ventas de VN y VO, de servicios de postventa, recambios y productos financieros, además del control y optimización de costes. Tendrá a su cargo el equipo humano de la Concesión, sus infraestructuras y resto de recursos, que deberá supervisar y desarrollar.

Buscamos un/a profesional procedente del sector, con experiencia contrastada en Concesiones muy orientadas a la calidad de servicio. Debe haber desarrollado y estar asentado en funciones gerenciales o directivas. Se valorarán especialmente los conocimientos y/o experiencia específicos en Postventa que se aporten, así como también la formación universitaria y en gestión.

Se ofrece incorporación a un sólido Grupo Empresarial, marcado por valores de largo plazo y con proyección de futuro. Interesantes condiciones laborales a negociar con la candidatura seleccionada.



Email: ref28052@dopp.es / Referencia 28052/1/P3

El segundo anuncio, en cambio, no contempla la posibilidad de que el cargo lo pueda ocupar una mujer ni en el título del anuncio, ni en su redacción posterior: al «un/a profesional» anterior le ha caído la barra y la «a»; además, el título universitario preferente está en masculino. En concordancia con todo ello, no se contempla que el director comercial nacional pueda ser una mujer y, además, se habla de la clientela también sólo en masculino.

Los dos anuncios remiten a un e-mail, procedimiento que se está extendiendo para contactar con las empresas y que evita algunas de las no equitativas maneras de nombrar a mujeres y hombres como personas a quien contactar que podía encontrarse en otros anuncios analizados. Así, era muy frecuente que si se trataba de una mujer se la nombrara por el nombre, o incluso por el diminutivo, pero si era un hombre se hiciera por el apellido o el nombre y el apellido. Incluso a veces se anteponía al nombre de las mujeres el anacrónico tratamiento de «señorita». Más abajo se hablará de estos tratamientos.

**IMPORTANTE GRUPO INDUSTRIAL,
REFERENTE EN SOLUCIONES TÉCNICAS INTEGRALES**

precisa incorporar en SEVILLA,

**DIRECTOR ÁREA
ANDALUCÍA**

En dependencia del Director Comercial Nacional, se responsabilizará de la definición, junto con la Dirección, de la política comercial de la empresa en su zona y su implementación. Así mismo, establecerá el presupuesto de ventas de su zona, responsabilizándose de la cuenta de resultados y de la organización de los recursos que tendrá a su disposición en su zona de actuación. Para ello, deberá capacitar y desarrollar a su equipo, definiendo claramente la política de producto y elaborando el plan de prescripción y ventas.

Buscamos un profesional, con Formación Universitaria Superior, preferiblemente Ingeniero Superior Industrial, valorándose formación de postgrado en gestión empresarial. Debe aportar al menos diez años de experiencia en funciones similares a las descritas y en sectores afines, habiendo contado con equipos a su cargo y desarrollado labores de interlocución directa con la Administración Pública y con clientes privados.

The logo consists of the word "dopp" in a lowercase, sans-serif font, followed by a square icon containing a stylized geometric pattern of lines, and the word "CONSULTORES" in a smaller, uppercase, sans-serif font.

Email: ref28326@dopp.es / Referencia 28326/1/P3

El siguiente anuncio se queda, como algunos de los ya vistos, a medio camino en el cometido de visibilizar.

Empieza utilizando una barra o una fórmula genérica como «Dirección Técnica», pero en cambio en el segundo punto afloran solamente masculinos cuando habla de las titulaciones. Se hubiera podido solucionar de una manera genérica, por ejemplo, «a nivel de Ingeniería Superior, o Ingeniería Técnica, Licenciatura o Diplomatura en las ramas...». En el tercer punto se utiliza la palabra «persona»; pero en el cuarto se utiliza un masculino como «usuario».

Finalmente, se vuelve a usar la estrategia de las barras. Se trata, pues, de un anuncio redactado un tanto incoherentemente

**PARA IMPORTANTE EMPRESA DE LANZAROTE
SELECCIONAMOS:
Subdirector/a de Agua Potable**
Referencia (4948)

- **Reportando a la Dirección Técnica** de la empresa, tendrá como funciones principales las de coordinar, dirigir y supervisar todas las actividades relacionadas con su departamento: Operación de plantas desaladoras, control de almacenamiento de agua potable y su transporte, proponiendo actuaciones y ejecutando el plan estratégico y el presupuesto anual en relación con su departamento, dirigiendo al personal a su cargo.
- **Se requiere** contar con una titulación universitaria adecuada al puesto, a nivel de Ingeniero Superior o Ingeniero Técnico, Licenciado o Diplomado en las ramas Industrial Obras Públicas, Química Industrial, Agrícola, Naval.
- **Se valorará** el contar con experiencia en puestos directivos relacionados con la depuración y reutilización de agua, en plantas desaladoras de 30.000 m³/d. La persona a contratar deberá residir en Lanzarote, lugar del puesto de trabajo.
- **Acreditará conocimientos** a nivel medio-alto como usuario de Ofimática y capacidad de organización, analítica, de trabajo en equipo y dirección de personas.

Se garantiza absoluta confidencialidad durante el proceso de selección.

Interesados/as deberán darse de alta, cumplimentar su curriculum vitae e inscribirse en la oferta en el Portal de Selección: WWW.EDEI.ES



En este otro, se ha optado por visibilizar a mujeres y a hombres a partir de arrobas. Opción que contrasta con el masculino «candidatos» que hay a renglón seguido. Otro ejemplo de redacción no muy coherente.

La utilización de las arrobas en este contexto, al igual que lo que antes se ha dicho para las barras, y aunque hay otros procedimientos, parece bastante adecuada.

**AGENCIA DE LA
PROPIEDAD INMOBILIARIA**

NECESITA
PARA SU OFICINA DE BASAURI

**VENDEDOR@S/
COLABORADOR@S**

Candidados enviar C.V. al
correo electrónico:
barakaldo@fincas-pena.com

También se hallan anuncios que no discriminan a las mujeres como el siguiente. Primero opta por unas barras y, luego por el uso de la palabra genérica «persona». De todos modos, se detecta el mismo masculino que antes para hablar de la clientela. En este anuncio una forma verbal conjugada evita sexuar a las posibles interesadas o interesados en el momento de enviar el CV.

CM NORTE
comercial multimedia

Empresa comercializadora líder, perteneciente a El Correo Grupo Multimedia, que gestiona la publicidad para todos sus soportes, con sedes en Bizkaia y Álava selecciona para Álava:

Ejecutivo/a de Cuentas

El puesto se adapta a una persona joven, preferentemente con formación universitaria superior, con iniciativa, capacidad de relación y de trabajo en equipo, y vocación comercial y de atención al cliente. Se valorará poseer experiencia de al menos dos años en actividades comerciales preferentemente dentro del sector de la comunicación.

Deberá ser una persona organizada y dispuesta a comprometerse en un atractivo proyecto de desarrollo y consolidación profesional en una organización donde encontrará excelentes condiciones de trabajo. La retribución será atractiva y adaptada al perfil del puesto y experiencia aportada

**Dirijan C.V. a la Ref. "Ejecutivo de Cuentas" a:
C/ Aranzabal 9 (01008) Vitoria-Gasteiz.**

La información recibida será tratada conforme a la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter

De entre el grupo de los redactados correctamente, llama la atención esta serie de tres. Ninguno de los tres invisibiliza a las mujeres, puesto que partiremos de la base que «agente», usada en el tercero de los anuncios siguientes es de género común.

Cuando la profesión tiene una denominación para hombres y otra para mujeres, es decir, una doble forma, opta por las palabras enteras y, además, escoge situar antes el femenino que el masculino, orden que no mostraba ninguno de los anuncios vistos hasta ahora, ni por lo general los textos de los distintos apartados de esta guía.

Docencia e investigación

1 PROFESORA O PROFESOR DE CHINO REF.: 162010008274

Para empresa ubicada en ARRASATE-GIPUZKOA. Desarrollo de tareas: impartición de clases de chino en centro universitario. Altos conocimientos de chino. Jornada de 2 horas semanales, lunes de 8:00 a 10:00 h. Incorporación inmediata. Contrato por el curso escolar. Retribución a convenir con la empresa.

Servicios a las empresas

1 JEFA O JEFE DE TRÁFICO REF.: 162010008384

Para empresa ubicada en IRUN-GIPUZKOA. Residencia en la comarca a valorar. Experiencia de al menos 2 años en el puesto. Desarrollo de tareas: gestionar la organización y distribución de la flota. Altos conocimientos de alemán. Altos conocimientos de inglés. Contrato laboral temporal con posibilidad de indefinido. Retribución a convenir con la empresa.

1 AGENTE COMERCIAL REF.: 162010008394

Para empresa ubicada en ZALLA-BIZKAIA. Formación a nivel de estudios medios. Experiencia de al menos 1 año en el puesto. Permiso de conducir B1 y vehículo propio. Incorporación inmediata. Contrato laboral temporal con posibilidad de prórroga. Retribución a convenir con la empresa.

1 AGENTE COMERCIAL REF.: 162010008396

Para empresa ubicada en GALDAKAO-BIZKAIA. Formación a nivel de estudios medios. Experiencia de al menos 1 año en el puesto. Permiso de conducir B1 y vehículo propio. Incorporación inmediata. Contrato laboral temporal con posibilidad de prórroga. Retribución a convenir con la empresa.

Aunque se aparta un poco de la lengua, que es la prioridad principal de esta guía, es interesante remarcar que hay anuncios que sólo demandan a mujeres; por tanto, no tienen problemas de invisibilización, otra cosa sería por qué las empresas para este tipo de trabajo sólo quieren a mujeres.

Ahora bien, justamente en los anuncios dirigidos a mujeres parece que importe el físico, cosa que no ocurre en los mixtos o en los que demandan hombres.

Así, en los dos que hay a continuación, en el primero, se requiere buena presencia y foto, y seguramente el «don de gentes» que también se demanda tiene que ver con alguna cualidad relacionada con la amabilidad exigida solamente a las empleadas.

**Concesionario Oficial de
Automóviles Margen**
Derecha precisa:
**ADMINISTRATIVA
/ RECEPCIONISTA**

SE REQUIERE: Dominio office.
Conocimientos de Contabilidad y
Facturación. Buena presencia.
Don de gentes.

SE VALORARÁ: Experiencia en el
sector del automóvil.

Enviar C.V.+ foto a: Apdo. de Correos 145,
48930 Las Arenas (Bizkaia)
Indicando en el sobre Ref " Administrativa"

En este segundo, sólo se pide foto, pero el requerimiento de buena presencia también se da, por otro procedimiento se trata de la misma demanda que en el anterior.

SE NECESITA
DEPENDIENTA
ZAPATERIA

CURRICULUM CON FOTO AL
APARTADO 622, 01001 DE VITORIA
SE VALORARA EUSKERA

2.7.1. CONCLUSIONES

1. Los distintos anuncios analizados son representativos de tres tendencias:
 - a. Los que invisibilizan a las mujeres.
 - b. Los que parece que no quieren invisibilizar a las mujeres (aunque se trate en general de redacciones incoherentes que en ocasiones no las visibilizan).
 - c. Los que las visibilizan.

2. Los recursos que se usan para visibilizar a los dos sexos son los siguientes:

- a. El uso de la palabra «persona» y otras formas genéricas.
- b. Alguna despersonalización de la redacción.
- c. Formas dobles (en estas formas, el femenino precede al masculino).
- d. Barras (el orden de aparición aquí, en cambio, es masculino seguido de femenino).
- e. Arrobas.

3. Hay indicios que muestran que se considera más importante en las mujeres que en los hombres el aspecto físico.



3. **C**ONCLUSIONES GENERALES

Al hilo de la revisión de los documentos y de los fragmentos de textos anteriores, emergen una serie de constantes, las más importantes de las cuales quizás son las que a continuación se presentan a modo de conclusiones.

3.1. PRESENCIA DE LAS MUJERES EN LOS DOCUMENTOS EN LOS QUE SE HA INTERVENIDO

Una pequeña parte de los documentos revisados indica que ha habido algún tipo de intervención consciente para visibilizar a las mujeres en el uso de la lengua. Se trata de los documentos comprendidos en los apartados E, F y G. El último apartado reúne distintos anuncios de prensa que, al proceder de empresas muy distintas, muestran una gran variedad de estrategias en el momento de la representación de mujeres y de hombres.

De todos modos, hay que decir que la mayor parte se caracteriza por utilizar sólo los masculinos para hablar de ambos sexos. Los más contundentes en este sentido son los apartados C y D. El B utiliza en mayor medida formas genéricas. Finalmente, el A parece redactado por más de una mano, cosa que muestra que la redacción final depende de la voluntad y de la sensibilidad de quien la haya hecho. Esto se constata especialmente cuando se analiza cualquier página web.

3.2. ORDEN DE APARICIÓN DE FEMENINO Y MASCULINO

Una cuestión que tiene que remarcarse prioritariamente es que el orden de aparición de femenino y masculino es muy revelador, ya que denota una determinada jerarquización de hombres y de mujeres. A lo largo de los casos analizados, es constante y generalizada —las excepciones las constituyen los apartados F y G— la anteposición al femenino del masculino (al estilo de las tarjetas de visita de las parejas heterosexuales, las tarjetas de los buzones de las mismas, etc.).

Evidentemente, este orden no responde a ninguna regla gramatical; por tanto, si lo que se quiere es dar un trato igualitario a las personas, lo mejor es irlo alternando, tanto en la utilización escrita como oral.

3.3. INVISIBILIZACIÓN PAULATINA DE LAS MUJERES EN ALGUNOS DOCUMENTOS

Hay, en líneas generales, otro aspecto a destacar a tenor de lo que se ha ido viendo a partir del estudio de los documentos analizados en esta guía (se puede ver también en otros ámbitos). Se trata del hecho de que en algún documento se visibiliza a ambos sexos al principio, a veces en los primeros párrafos, pero luego este afán visibilizador se va diluyendo hasta que se pierde totalmente por lo que respecta a la representación de las mujeres. En el apartado A, esta cuestión puede intuirse.

3.4. USO DE FORMAS GENÉRICAS

Se usan frecuentemente genéricos en las redacciones (por ejemplo, *personas, empresa, personal, clase trabajadora, las partes, equipo investigador, dirección, plantilla, representación, jefatura jerárquica...*), la primera de ellas es profusamente usada en algunos documentos.

Hay que recordar, aprovechando la presencia de los ejemplos anteriores, que el género gramatical de la palabra no comporta que sea excluyente. Así, por ejemplo, tanto el masculino *personal* como el femenino *plantilla* pueden referirse indistintamente a mujeres y a hombres.

Hay que prestar especial atención a las formas de este tipo, en principio, genéricas (*contratista, representantes, profesional, titular...*), pero que dejan de serlo cuando van acompañadas de artículos, etc. A lo largo de los documentos analizados se ha visto los problemas que podían ocasionar y cómo resolverlos. En el punto 3.7) se retomará esta cuestión.

En algunas ocasiones se han utilizado pronombres personales que han hecho el papel de formas genéricas; por ejemplo, la forma *quien* o *quienes* (la dignidad de *quienes* comparten su entorno laboral; *quien* ocupe su *jefatura jerárquica*).

3.5. FORMAS DOBLES

Otra de las soluciones usadas para visibilizar a todo el mundo han sido las dobles formas (*compañeros y compañeras, usuarios y usuarias de servicios, proveedores y proveedoras y, especialmente, y no sorprende dada la temática de la guía, trabajadores y trabajadoras*). Puede afirmarse que, en ocasiones, las formas dobles son la única solución.

Hay que recordar la posibilidad de alternar el orden de aparición cuando se opta por esta forma.

3.6. BARRAS Y GUIONES

En muchísimo menor grado —pocas veces—, también se han usado a lo largo de las redacciones analizadas las barras para visibilizar a mujeres y hombres (en cambio, no se ha encontrado ningún caso de guión). Siempre que se han encontrado en un texto, las barras se aplican a los determinantes: *Restringir las posibilidades de comunicación por parte del/la superior/a o de los compañeros y compañeras / Puede producirse entre superiores y subordinados/as en la jerarquía / un/a profesional*. Como vemos, las hay que se encuentran combinadas con otras soluciones. En los anuncios, en cambio, las barras se han encontrado tanto en sustantivos referidos a puestos de trabajo, como en determinantes.

Ahora bien, en este punto hay que llamar la atención que, en consonancia con lo que se ha visto en el punto 3.2) de estas conclusiones, la palabra que no sólo siempre sale entera, sino que además aparece en primer lugar, es siempre y sin excepción la masculina; es decir, el femenino se presenta como un mero apéndice y en situación de dependencia del masculino. Tampoco en estos casos, nada impide alternar el orden de aparición.

El sistema de las barras, sobre el cual se hablará un poco más bajo, presenta sus problemas.

3.7. ARTÍCULOS REVELADORES

Como se decía en el punto 3.4), en alguna ocasión, quienes han redactado los distintos documentos no se han apercibido de que hay palabras que, en principio son genéricas (cuando no van acompañadas de artículos que las sexúen, pero que si van acompañadas de según qué artículos, adjetivos o participios, dejan de serlo) y las han dado por buenas en cualquier tipo de acompañamiento. Por ejemplo, si bien es cierto que *miembros* es una palabra de género común, también lo es que si se acompaña de un artículo masculino como *los*, queda marcada en masculino. En algunos casos eliminar el artículo (si se puede hacer) o modificar levemente la redacción, pueden ser buenas soluciones.

A lo largo de los textos han emergido en diferentes ocasiones palabras del mismo tipo que *representantes* como pueden ser las palabras *contratista*, *contratante* o *titular*. Si bien es verdad que usadas solas, tanto pueden referirse a mujeres como a hombres, también lo es que, si se les antepone el artículo masculino, pasan sólo a poder denominar a hombres; por consi-

guiente, lo propio para que representen a ambos sexos es poner los dos artículos, tanto si se desconoce el sexo de la persona, como si se trata de un grupo mixto: *la o el suplente, los y las taxistas*.

3.8. LAS PALABRAS *PERSONAL, EMPRESA, PLANTILLA, COOPERATIVA Y CLIENTELA*

Los términos citados en este epígrafe no lo son por casualidad. En primer lugar, los cuatro primeros son perfectamente genéricos y muy habituales en el ámbito que nos ocupa, por tanto, hay que tenerlos en cuenta. A la lista se le podrían añadir más, por ejemplo, *clase trabajadora o terceras personas*, palabras que han emergido en algunos de los documentos estudiados.

En segundo lugar, la palabra *clientela* emerge como otro genérico relativamente frecuente en el lenguaje que trata esta guía e indica la capacidad de la lengua de generar palabras cuando se necesitan.

3.9. AUSENCIA DE ARROBAS

En los documentos analizados en las guías anteriores dedicadas a la salud, al deporte y a la cultura, no se detectaron arrobas; cosa normal puesto que la mayor parte eran textos para leer.

En los escritos analizados en la guía sobre educación, en cambio, se vieron algunas redacciones que la usaban; también se han hallado en uno de los anuncios del Apartado G de esta guía dedicada al ámbito laboral; se trata de un contexto muy sintético donde las arrobas pueden ser adecuadas. Un poco más abajo se hablará de ellas: tanto sobre la oportunidad o no de usarlas, como de los escasos contextos en los que podría usarse.

3.10. PEQUEÑOS CAMBIOS

Un pequeño cambio permite a veces desbloquear una redacción aparentemente complicada. Se han visto algunos a lo largo del análisis: *Tener plena capacidad de obrar y no incurrir actualmente en ninguna de las causas de incapacidad para contratar*, en lugar de: *Tener plena capacidad de obrar y no estar **incursos** en ninguna de las causas de incapacidad para contratar*.

Las modificaciones leves pueden pasar también por suprimir alguna palabra, por ejemplo, *Somos una cooperativa. Tenemos un modelo socio-empresarial distinto Ø y buscamos generar empleo sostenible y de calidad*, en lugar de *Somos una cooperativa. Tenemos un modelo socio-empresarial distinto a otros y buscamos generar empleo sostenible y de calidad*.

Aunque ya se ha visto en el punto 3.4) de estas conclusiones, entre los pequeños cambios pueden incluirse los que pasan por utilizar el pronombre *quien* o *quienes* (*declaración responsable de quien licite*, en lugar de *declaración responsable del licitador*).

En esta misma deriva, es bueno recordar que en algunos apartados, se ha hablado de las concordancias halladas a lo largo de algunos de los textos y de cómo mantenerlas. En este sentido, para evitar la desaparición de las mujeres en los textos, una de las fórmulas que se proponían era encabezar la redacción con un femenino plural (*personas*, por ejemplo) para así no tener después, a lo largo del resto del texto, problemas de visibilización ni de concordancia, puesto que ésta siempre se hará lógicamente a partir de esta decisión y momento en femenino plural (o en masculino, si la forma genérica escogida lo fuera).

Además, se ha de tener en cuenta que muchas veces es más fácil redactar de nuevo que corregir un texto ya dado; por tanto (al margen de las muchas ocasiones en las cuales una se pone a redactar partiendo de cero), a veces la solución a un problema concreto pasa por retener la idea de lo que quiere comunicarse y, a partir de ahí, redactarla sin tener en cuenta la redacción original que hemos encontrado y que nos ha sugerido rehacerla.



4. **A**LGUNAS CONSIDERACIONES FINALES

4.1. SOBRE EL CONTEXTO

Si algo tiene que tener en cuenta la persona que quiera usar esta guía o cualquier otro documento parecido, es la cuestión del contexto. Al margen de que las propuestas de esta guía, como se ha visto, no son en absoluto exhaustivas, es evidente que según el tipo de texto, las personas a las cuales se refiere, la gente a la que se destine, el grado de formalidad..., tiene que escogerse la forma que sea más adecuada, la que vaya mejor. No es lo mismo un documento para leer (ya sea en voz alta o baja), una lista, un impreso para rellenar, etc.

En el último supuesto, es evidente que un impreso nunca se lee como si fuera un texto, simplemente se rellena con los datos que se piden. En este caso, una solución, por ejemplo, como las barras podría en última instancia funcionar; en cambio, si se trata de un escrito para leer, su aparición podría dificultar la lectura, cosa que debe evitarse a toda costa.

En otro orden de cosas, se comprueba que hay palabras que chirrían en según qué contexto. Por ejemplo, un término como *descendencia* para hablar de hijas e hijos, no funcionaría en documentos como los que se han visto a lo largo de la mayor parte de los anteriores apartados, en cambio, posiblemente funcionaría en un contexto jurídico o próximo a él.

4.2. SOBRE LA ARROBA

Como también ya se ha visto y comentado, sólo una oferta de empleo de las analizadas en el apartado correspondiente hacía uso de la arroba. Se tiene que hacer constar que las arrobas normalmente no resuelven satisfactoriamente la cuestión de visibilizar. Aunque a veces puede ser la primera forma que viene a la cabeza, vale la pena ponerse a pensar con la finalidad de encontrar una solución mejor.

Por lo que respecta a su uso, pueden ir muy bien en alguna ocasión excepcional para un cartel, para un anuncio (como las dos que se han visto en uno de ellos en el último apartado de esta guía), para en un momento dado llamar la atención (antes incluso de que se lea el texto), para señalar que se ha tenido en cuenta a las mujeres..., pero no parecen la mejor forma de solucionar los problemas que la tipología de la mayor parte de documentos de los que se han analizado en esta guía planteaban, ni, desde luego, para ningún tipo de documento o impreso oficiales.

4.3. SOBRE LAS BARRAS

Tres cuartos de lo mismo pasa con las barras. Evidentemente que visibilizan mínimamente a las mujeres (y a los hombres), claro que evitan los masculinos puros y duros, pero se tendrían que limitar, si es que se usaran, a textos, escritos o documentos que no fueran para leer, que fueran más bien para rellenar.

Parecen más bonitas y legibles cualesquiera de las expresiones siguientes:

- *Puede producirse entre superiores y subordinadas o subordinados*
- una o un *profesional*

Que expresiones con barra como éstas que a todas luces entorpecen la lectura:

- *Puede producirse entre superiores y subordinados/as*
- un/a *profesional*

Aunque las fórmulas originales que se han hallado ya visibilizaban mal que bien a las mujeres, las nuevas propuestas radican en el hecho de que en un contexto como son los documentos para leer, hay fórmulas que funcionan mejor, son mucho más ágiles, leíbles y, por tanto, comprensibles, que los guiones o las barras.

Esto tanto si la barra se usa con las palabras enteras, como si simplemente se añade un morfema.

Se da la circunstancia, además, de que tanto con las arrobas como con la barras, otro factor las hace no muy recomendables en el momento de tenerlas en cuenta como solución, ya que surge el problema de cómo leerlas en voz alta. Por tanto, es mejor usarlas como recurso excepcional y esporádicamente.

4.4. SOBRE ALGUNAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN

Esta guía se ha dedicado sobre todo, y como ya se ha visto, a implementar métodos y fórmulas para visibilizar a las mujeres en el discurso cuando no aparecen en él (y deberían hacerlo).

Evidentemente, no ha tocado todos los aspectos y modos en que esto puede ocurrir; por tanto, no se han tratado todas las formas que subordinan o discriminan a las mujeres, y muy especialmente aquellas que se dan cuando las mujeres sí son nombradas en el discurso. Para subsanar estos déficits, sirva este punto para destacar algunas y, al mismo tiempo, alertar contra su uso.

4.4.1. PRESENTACIÓN DE LAS MUJERES COMO APÉNDICES DE UN HOMBRE

En muchas ocasiones se presenta a las mujeres como si fueran apéndices de un hombre. Se ilustra con un ejemplo para que se vea más claro. Así, en un libro alejado tanto culturalmente, como en el espacio y el tiempo del japonés Sun Tzu, puede encontrarse el siguiente fragmento.

Los campesinos pueden serte de gran ayuda en esto y servirte mejor que tus propias tropas: hazles entender tan sólo que deben impedir que unos injustos ladrones vengan a apoderarse de todas sus posesiones y les quiten a sus padres, madres, mujeres e hijos. (16)

En primer lugar, del uso del masculino *campesinos* que inicia el fragmento se desprende que, según el autor, no hay campesinas, cosa que va contra toda lógica y evidencia; es decir, no las percibe como trabajadoras, pero, en cambio, su existencia se confirma al final del párrafo cuando se refiere a *padres, madres, mujeres e hijos*.

Curiosamente, el escritor parece que percibe a las madres (y por esto las debe hacer constar), pero no, en cambio, a las hijas. Se refiere a las mujeres con esta misma palabra, como si fueran un grupo homogéneo y todas sin excepción fueran esposas de alguien; se puede concluir, por tanto, que así las debía percibir. La realidad, pues, se ve falseada por culpa de una mente y de unos ojos androcéntricos que hacen que el autor perciba a las mujeres como dependientes de un hombre y, además, como un bloque en el que no hay cabida para la diversidad.

(16) Sun Tzu. *El arte de la guerra. Los trece artículos*. Traducción del japonés por P. Amiot. Versión castellana de Esteve Serra. Palma de Mallorca: José J. de Olañeta: 2000, p. 126. Las cursivas son de la autora de la guía.

La presentación de las mujeres como apéndices de los hombres se concreta en la lengua con los usos androcéntricos de la misma, especialmente a partir del uso del masculino como pretendido genérico que sólo acarrea que las mujeres no sean nombradas, que se invisibilicen (toda esta guía va encaminada a evitarlo).

Hablar *de las y de los trabajadores*, en lugar de hacerlo solamente de *los trabajadores* ayudaría, evidentemente, no sólo a visibilizar al sexo femenino, cosa de estricta justicia, sino también a no negligir y a mejorar su relación con el empleo, sus relaciones laborales. A tener en cuenta el cuerpo de las mujeres seriamente.

4.4.2. PRESENTACIÓN DE LAS MUJERES POR SUS CARACTERÍSTICAS FÍSICAS

En un ejemplo actual, se puede ver que dos milenios más tarde esta percepción no ha cambiado mucho para según quién, por ejemplo, para un crítico de arte.

Por la calles de mi pueblo, Salomó, se oyó hablar antes alemán que castellano. A finales de los años sesenta, cada semana, grupos de turistas alemanes procedentes de Torredembarra aparcaban su flota de Mercedes y Volkswagen en la plaza de la iglesia. Buscaban la Catalunya típica del interior y una bodega centenaria donde comer. Conducidos por un tal Klaus y su secretario, observaban los nidos de golondrinas entre las tejas. El guía les contaba que los tubos de recogida de aguas pluviales eran en realidad conductos por donde los huevos de las gallinas, que asomaban la cabeza por los altillos de las casas, se deslizaban directamente al carro que los llevaría al mercado. *Eran altos, rubios y simpáticos. Sus mujeres se nos antojaban guapísimas y las hijas se parecían a las madres.* En esto pensaba cuando conducía en dirección al Panorama Museum de Bad Frankenhausen [...]

No creo que *las alemanas de mi infancia fueran todas tan altas, rubias y guapas* como mi memoria las recuerda, ni que el secretario del guía fuera en realidad su secretario. Lo significativo de esta historia es que los alemanes del museo circular dedicado a Werner Tübke, dentro de una política coherente de exposiciones sobre movimientos realistas internacionales, han seleccionado al foco realista catalán como uno de los más sólidos dentro del panorama europeo. (17)

(17) Josep Segú. «Realistas españoles en Alemania». *Culturas*, 273 de *La Vanguardia* del 12 de septiembre de 2007, p. 20-21. Las cursivas son de la autora de la guía.

En el texto se percibe que, además de ver a las mujeres como subordinadas a los hombres por razones de parentesco, sus características más notables y, por tanto, destacables y reseñables son físicas. Hemos tenido suerte, porque al menos son bellas; no siempre se describen así.

4.4.3. MINORÍA DE EDAD

Muy próxima a esta visión de las mujeres como exponentes únicamente de rasgos físicos, está la de valorar especialmente en ellas un factor como el de la juventud. Así, se da la paradoja de que en cualquier ámbito de la vida, al margen del grado de madurez que muestren hombres y mujeres, chicas y chicos..., se las denomine con sustantivos que remiten a la minoría de edad. En todo caso, las mujeres, por jóvenes que sean, no deben ser nunca tratadas como menores de edad. Por una simple razón de respeto elemental, no hace falta entrar en más disquisiciones.

En el mundo laboral serían buenas prácticas todas las que pasaran por tratar equitativamente a mujeres y hombres; por ejemplo, evitar la denominación *señorita*, sea cual sea el puesto que ocupe la empleada. En este sentido, hay que señalar —como se ha mencionado en el último apartado— que hasta hace muy poco en las ofertas de empleo era relativamente habitual que, para pedir una entrevista, el anuncio dijera que se tenía que concertar una entrevista telefónica con la *señorita* tal o cual, mientras que si se trataba de un hombre se utilizaban otros tratamientos perfectamente aplicables también a las mujeres, una vez convenientemente adaptados, por ejemplo, el de *señor*. Aunque en algunos anuncios todavía se puede hallar aquel diminutivo, como la mayor parte de ellos remiten a un correo electrónico, esta práctica está en recesión.

En este mismo sentido se tendrían que evitar los minimizadores diminutivos, cuestión emparentada íntimamente con la de la minoría de edad. Hay que erradicar su uso en el ámbito que nos ocupa, si lo que se pretende es tratar a las mujeres como adultas.

4.4.4. NOMBRES Y APELLIDOS

Ligada a todas estas cuestiones tendríamos la de la utilización de los nombres y de los apellidos. Aunque ya se ha hablado también de este aspecto, no vendrá mal recordar que es una constante fácilmente comprobable que en cualquier ámbito se utilizan más los apellidos para denominar a los hombres, que no para dirigirse o referirse a las mujeres, a las cuales muchas veces se las denomina con su nombre de pila. Un ejemplo de un artículo dedicado a la política lo puede ejemplificar.

Zapatero celebra otra reunión semanal. Los lunes tiene convocados a los pesos pesados del Gobierno y del partido. *María Teresa, Solbes, Rubalcaba, Leire, Blanco...* «No toman decisiones, pero coordinan», confiesa un asistente. (18)

En el fragmento se ve cómo a personas de igual categoría, todas ellas dedicadas a la política, se las nombra por el nombre o por el apellido según su sexo. Se cita sistemáticamente por el apellido a todos los hombres y, en cambio, a todas las mujeres sin excepción por el nombre de pila.

Incluso a veces se denomina con un diminutivo a todas luces también no pertinente —por no decir impertinente— a alguna política. A continuación hay un ejemplo sacado de un artículo, en principio, dedicado a los vaivenes de la bolsa. En él, además, se ha antepuesto un determinante al nombre en diminutivo; este es un uso eminentemente coloquial que tampoco es procedente, especialmente si no es equitativo; es decir, si se usa para hablar solamente de uno de los sexos (normalmente, el femenino).

Otra cosa espectacular fue ver a *la Espe*, sana y salva, con calcetines y zapatos blancos como una estudiante japonesa. ¿Cómo extrañarse de que suba el Ibex? (19)

En definitiva, los puntos anteriores muestran algunas de las formas que —aun nombrándolas— discriminan a las mujeres. Ni que decir tiene que deberían evitarse, tanto si quiere avanzarse en la igualdad y en el respeto a las diferencias, como en el sentido de describir la realidad de una manera más fidedigna y ajustada.

En el mundo del empleo, concretamente en los anuncios, se refleja, a veces, esta manera de proceder. Así, si para una entrevista hay que llamar y ponerse de acuerdo con un hombre, lo más frecuente es que conste con su nombre y apellido (en muchas ocasiones precedido del tratamiento *señor* del que se hablaba en el punto anterior); en cambio, si se trata de una mujer, aunque en ocasiones pueden encontrarse estos dos mismos tratamientos, es más frecuente que en los hombres que sólo conste el nombre de pila y no el nombre y el apellido. Incluso, en ocasiones, es posible hallar un diminutivo. Tratamientos que son a todas luces inadecuados en contextos que no sean familiares.

(18) Fernando Ónega. «Los cuchillos de mañana» <<http://www.lavanguardia.es/politica/noticias/20090228/53650278679/los-cuchillos-de-manana.html>>. Las cursivas son de la autora de la guía.

(19) José Manuel Garayoa. «Muchos alicientes, algunos inconfesables» <<http://www.lavanguardia.es/free/edicionimpresa/res/20081129/53588878013.html?urlback=http://www.lavanguardia.es/premium/edicionimpresa/20081129/53588878013.html>>. Las cursivas son de la autora de la guía.

4.5. ESTÉTICA, GUSTO Y VISIBILIZACIÓN

Además de la cuestión del contexto ya mencionada, las soluciones, al igual que las palabras, no son ni neutras ni anodinas en ningún sentido. Aparte de que hay unas más prácticas y flexibles que otras, las hay que gustan y las hay que gustan menos, normalmente por una cuestión de familiarización con ellas.

Es sabido que frecuentemente la primera vez que se oye una palabra nueva es difícil que suene bien; es posible que chirrie un poco, es algo parecido a lo que puede pasar cuando se oye una música por primera vez. Así, por ejemplo, cuando para no dejar a las mujeres fuera del discurso se introduce una palabra inusual o una derivación no habitual, hay quien las rechaza, y no necesariamente porque esté en contra de un lenguaje que recoja la presencia de las mujeres. Hay que recordar, pues, que las cuestiones estéticas, siempre subjetivas y discutibles, así como la familiarización, cercanía y el mayor gusto por unas soluciones u otras, pueden influir en el momento de visibilizar a las mujeres.

Esto comporta que haya personas que prefieran decir o escribir, por ejemplo, *socias* y *socios* antes que *personas socias* o *personas asociadas*. Esto también muestra que hay más de un modo de denominar la realidad o de incluir a las mujeres en el discurso, en este caso una forma doble o una palabra genérica. Lo primordial es sentirse a gusto con la solución adoptada para visibilizarlas.

El único criterio que hay que recordar para abordar los cambios que en este cuaderno se proponen —teniendo muy en cuenta el contexto— es el de visibilizar siempre en la redacción a todas las personas, sean del sexo que sean, de una manera u otra (la lengua siempre lo permite). Esta es la única frontera que no nos podemos saltar.