

GUIA DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN MATERIA DE GÉNERO

Claves prácticas para
fomentar la Igualdad

ferrovial

Índice:

-  **INTRODUCCIÓN:**
¿Por qué una Guía de Lenguaje Inclusivo en Ferrovial?
-  **OBJETIVO Y ALCANCE**
-  **RECURSOS PARA USAR UN LENGUAJE INCLUSIVO**
-  **DICCIONARIO RÁPIDO DEL LENGUAJE INCLUSIVO**
-  **CUESTIONARIO PARA LA REFLEXIÓN**
-  **SOLUCIONES POSIBLES**
-  **BIBLIOGRAFÍA**
-  **MARCO LEGAL**



INTRODUCCIÓN: ¿Por qué una Guía de Lenguaje Inclusivo en Ferrovia?

Para Ferrovia la gestión de la diversidad y la inclusión es fuente de competitividad y sostenibilidad. Por ello, fomentamos la incorporación de perfiles diversos, y promovemos un entorno de trabajo inclusivo que valora las diferencias y genera oportunidades de desarrollo, para que cada persona pueda desplegar su máximo potencial y aportar lo mejor de sí misma.

Uno de los ejes vertebradores de la **estrategia de Diversidad e Inclusión**, es el [III Plan de Igualdad](#). Dicho Plan consta de 84 medidas dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Una de las áreas de actuación de este, es desarrollar acciones de sensibilización que fomenten un estilo de comunicación más inclusivo, entre las que destacamos:

1 Revisión y corrección del lenguaje y las imágenes sexistas tanto en las comunicaciones internas como externas, para que no contengan términos o contenidos estereotipados.

2 Difundir la Guía del lenguaje inclusivo a toda la compañía.

El lenguaje inclusivo es una práctica lingüística que pretende incluir tanto a hombres como a mujeres, a través de un uso correcto y simplificado del lenguaje.

El uso del lenguaje inclusivo necesita de la decisión de querer comunicar de otra forma y, para ello, es necesario conocer instrumentos y alternativas que eviten el uso de artificios o duplicidades, que hagan perder el sentido de lo que se quiere comunicar.

El objetivo del lenguaje inclusivo es reducir en lo posible, no eliminar, el uso del masculino genérico, aportando alternativas que faciliten una comunicación sencilla y natural, al mismo tiempo que respetuosas con la gramática del lenguaje.

El buen uso del lenguaje inclusivo es una gran oportunidad para aprovechar las posibilidades que nos brinda la lengua para comunicar un ideal de igualdad.



OBJETIVO Y ALCANCE

Esta guía solo aplica **en el idioma castellano** hablado en España. Su objetivo es dotar a **toda la plantilla de Ferrovia en España** de las **herramientas necesarias para hacer uso del lenguaje inclusivo en su comunicación**, como parte de nuestra estrategia para convertir Ferrovia en una compañía más diversa e inclusiva.





RECURSOS PARA USAR UN LENGUAJE INCLUSIVO

Aquí podrás encontrar un listado de los usos más habituales del lenguaje no inclusivo y las posibles alternativas a este, de forma que se pueda incorporar el lenguaje inclusivo con facilidad y naturalidad a la comunicación en todos los ámbitos de la empresa.

En la tabla que figura a continuación, se detallan algunos recursos para sustituir el uso del masculino

genérico por otras alternativas que respeten el lenguaje inclusivo, siguiendo así las indicaciones del Ministerio de Igualdad, el Parlamento Europeo y la ONU.

Ten en cuenta:

- Combinar diferentes fórmulas de todas las que se proponen para evitar la repetición y que la lectura resulte monótona.
- Ajustar el lenguaje inclusivo a tu estilo de comunicación.

En lugar del masculino genérico:	Puedes recurrir a:	Y usar lenguaje inclusivo:
Los empleados de Ferrovial	Nombres colectivos o genéricos	Las personas trabajadoras de Ferrovial El personal/La plantilla de Ferrovial
La formación para alumnos Los directores de la compañía Una iniciativa para los ciudadanos	Abstractos o perífrasis	La formación para estudiantes La dirección de la compañía Una iniciativa para la ciudadanía
El interesado debe dirigirse... La decisión será del responsable	“La persona...”	La persona interesada debe dirigirse... La decisión será de la persona responsable
Se cuidará la atención al cliente Podrán optar al puesto los profesionales con experiencia	Omisión de determinantes	Se cuidará la atención a clientes Podrán optar al puesto profesionales con experiencia
Aquellos que participen	Pronombres sin género	Quien participe Cada persona que participe
El solicitante debe presentar el formulario El derecho a ser tratado con respeto...	Formas no personales de los verbos	El formulario debe ser presentado El derecho a un trato respetuoso
Los trabajadores pueden participar en las acciones de voluntariado	Formas personales de los verbos	Puedes participar en las acciones de voluntariado... Podemos participar... Usted puede participar...
El usuario debe registrar su proyecto	Utilizar “se”	Se debe registrar el proyecto
La mujer arquitecto... Ella es abogado de la compañía...	Nombrar profesiones en femenino	La arquitecta Ella es abogada de la compañía
Los directores del consejo	Desdoblamientos	Los directores y directoras del consejo
Empleados del grupo	Barras	Empleados/as del grupo
¡Bienvenidos al canal de Ferrovial!	Uso de “@” y “x”	¡Bienvenid@s al canal de Ferrovial!





Desdoblamiento y barras: si no se abusa de este recurso, la redacción del lenguaje inclusivo puede ser clara y limpia.

El uso de desdoblamiento es un recurso cada vez más utilizado por su sencillez y por resultar en ocasiones, la única alternativa al lenguaje no inclusivo. Es importante limitar su uso para evitar generar un discurso repetitivo.

➤ Es importante alterar el orden del masculino y femenino para evitar dar preferencia a la forma masculina:

- Comparte este artículo con tus compañeras y compañeros
- Los capataces y las capatazas que estén al cargo...

➤ El desdoblamiento del artículo es otra fórmula que puede resultar más sencilla a la hora de redactar:

- Los y las usuarias de la cafetería
 - Las y los técnicos de recursos humanos
- *Recuerda que la concordancia del artículo siempre va ligada al último artículo mencionado

➤ El uso de barras es un recurso recomendado para: formularios, documentos administrativos, vacantes y procesos de selección. **El abuso de este recurso puede dificultar la lectura de los textos.**

Uso de “@” o “x”: estas fórmulas deben ser utilizadas con limitación y sólo en contextos informales concretos: redes, comunicación interna informal, uso personal, etc. puesto que

no son estructuras que respeten las normas de la lingüística. No se recomienda para documentos y comunicaciones oficiales o escritos formales, entre otros.

Tratamiento: se debe utilizar una fórmula de tratamiento que garantice la igualdad, siendo las alternativas posibles:

- Don/Doña o D./Dña.
- Señor/Señora o Sr./Sra.

A la hora de redactar documentos administrativos, se recomienda utilizar formas que eviten el masculino genérico. Por ejemplo: en vez de utilizar expresiones como “firma del director” utilizar el término en lenguaje neutro “firmado”. Otro ejemplo similar sería sustituir el término “el responsable” o “el representante” por “la persona responsable” o “la persona representante”.

En ningún caso utilizar el tratamiento “Señorita” al tratarse de una fórmula que alude al estado civil de la mujer, y supone una asimetría en el tratamiento frente a su homólogo masculino “Señorito”.

El uso de imágenes en materiales de comunicación:

- Busca el equilibrio numérico entre el uso de imágenes de hombres y de mujeres.
- Visibiliza mujeres activas, que estén haciendo uso de la palabra y ocupando distintos puestos, incluyendo posiciones de autoridad.
- Evita usar imágenes que muestren estereotipos de género, como por ejemplo: mujeres en roles de cuidado y hombres en roles de autoridad.
- Presta atención al color, tamaño y planos que se asocian a las mujeres y hombres en las imágenes.
- Refleja en tus imágenes la diversidad de géneros, culturas, edades, y demás condiciones.





DICCIONARIO RÁPIDO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

PROFESIONES

Se propone	En lugar de
Administración	Administrativo
Dirección	Director
Jefatura	Jefe
Coordinación	Coordinador
Gerencia	Gerente
Personal técnico	Técnicos
Delegación	Delegados
Presidencia	Presidente
Al hablar de hombres	Al hablar de mujeres
Arquitecto	Arquitecta
Ingeniero	Ingeniera
Técnico	Técnica
Capataz	Capataza
Aparejador	Aparejadora
Notario	Notaria
Médico	Médica
Agente	Agente

*Todos los términos son utilizables según indicación de la Real Academia Española

VOCABULARIO GENERAL EN LA EMPRESA

Se propone	En lugar de
Equipo, compañeros/as	Compañeros
Personas voluntarias, voluntariado	Voluntarios
Personal, personas de la empresa	Empleados
Personal experto	Expertos
La persona encargada	El encargado

VOCABULARIO COTIDIANO

Se propone	En lugar de
Ciudadanía	Ciudadanos
Cientela	Clientes
Juventud	Jóvenes

EMAIL

Se propone	En lugar de
Hola, Hola a todo el mundo	Hola a todos,
Os damos la bienvenida	Bienvenidos

EXPRESIONES

Se propone	En lugar de
¡Prepárate!	¿Estás preparado?
Si tienes interés	Si estás interesado





CUESTIONARIO PARA LA REFLEXIÓN

Traslada a lenguaje inclusivo las siguientes expresiones:

Los candidatos del concurso son Lucía M. y Jesús T.	
El candidato debe registrarse	
Incluidos todos los responsables de obra	
El solicitante	
Será necesario que todos los empleados participen	
Cursos de castellano para los ingleses	
Los empleados que quieran solicitar sus vacaciones	
Cada uno de los empleados seleccionados	
Formación en seguridad para los ingenieros industriales	
Los financieros	
Se ha solicitado a las limpiadoras	
Desayuno para los estudiantes en prácticas/becarios	
¿Puede el hombre elegir su futuro?	
Hay que recurrir a los profesionales	
Cuántos han sido seleccionados	
La solicitud de cada uno de los interesados	
Los abogados	
Los candidatos deberán presentarse en el mes de mayo	
Los que sean trabajadores de Construcción	
Los que tienen esa responsabilidad	
Todos los nuevos de UK recibieron su documentación	
Los interesados en recibir	
Los contratistas, en su mayoría estadounidenses	
Acudieron al acto los Directivos que han participado en el proyecto	
Pocos ponentes tendrán un usuario corporativo	
Los gestores podéis participar en los eventos organizados	
Todos pueden apuntarse	
La Médico del departamento recomienda	



SOLUCIONES POSIBLES

		Recurso utilizado
Los candidatos del concurso son Lucía M. y Jesús T.	Han presentado su candidatura al concurso Lucía M. y Jesús T.	Formas no personales de los verbos
El candidato debe registrarse	La candidatura debe ser registrada	Formas no personales de los verbos
Incluidos todos los responsables de obra	Se debe incluir a la totalidad del personal responsable de obra	Formas no personales de los verbos
El solicitante	La parte solicitante	Nombres colectivos o genéricos
Será necesario que todos los empleados participen	Será necesario que la totalidad de la plantilla participe	Nombres colectivos o genéricos
Cursos de castellano para los ingleses	Cursos de castellano para la plantilla de origen inglés	Nombres colectivos o genéricos
Los empleados que quieran solicitar sus vacaciones	<ul style="list-style-type: none"> Las personas que quieran solicitar sus vacaciones El personal que quiera solicitar sus vacaciones La plantilla que quiera solicitar sus vacaciones 	Nombres colectivos o genéricos
Cada uno de los empleados seleccionados	Cada candidatura seleccionada	Nombres colectivos o genéricos
Formación en seguridad para los ingenieros industriales	<ul style="list-style-type: none"> Curso de formación en seguridad para el personal de ingeniería industrial Curso de formación en seguridad para los ingenieros e ingenieras industriales 	Nombres colectivos o genéricos
Los financieros	El personal financiero	Nombres colectivos o genéricos
Se ha solicitado a las limpiadoras	Se ha solicitado al equipo de limpieza	Nombres colectivos o genéricos
Desayuno para los estudiantes en prácticas/becarios	Desayuno para el personal con contrato de prácticas/formación/beca	Nombres colectivos o genéricos
¿Puede el hombre elegir su futuro?	¿Se puede elegir el futuro?	Utilizar "se"
Hay que recurrir a los profesionales	Hay que recurrir a profesionales	Omisión de determinantes
Cuántos han sido los promocionados	Cuántas personas han sido promocionadas	"La persona..."
La solicitud de cada uno de los interesados	La solicitud de cada persona interesada	"La persona..."
Los abogados	Los abogados y abogadas	desdoblamiento
Los candidatos deberán presentarse en el mes de mayo	<ul style="list-style-type: none"> Quienes se vayan a presentar deberán presentarse en el mes de mayo Las personas que se vayan a presentar deberán presentarse en el mes de mayo 	Pronombres sin género
Los que sean trabajadores de Construcción	Quienes sean trabajadores de Construcción	Pronombres sin género
Los que tienen esa responsabilidad	Quienes tienen esa responsabilidad	Pronombres sin género
Todos los nuevos de UK recibieron su documentación	<ul style="list-style-type: none"> Todas las nuevas incorporaciones de UK recibieron su documentación Nadie nuevo de UK se quedó sin recibir su documentación 	Pronombres sin género
Los interesados en recibir	Quien esté interesado en recibir	Pronombres sin género
Los contratistas, en su mayoría estadounidenses	Las empresas contratistas, en su mayoría estadounidenses	Abstractos o perífrasis
Acudieron al acto los Directivos que han participado en el proyecto	Acudió al acto la Dirección de la compañía que ha participado en el proyecto	Abstractos o perífrasis
Pocos ponentes tendrán un usuario corporativo	La minoría de ponentes tendrán un usuario corporativo	Abstractos o perífrasis
Los gestores podéis participar en los eventos organizados	Puedes participar en los eventos organizados	Formas personales de los verbos
Todos pueden apuntarse	<ul style="list-style-type: none"> Puedes apuntarte Cualquier persona puede apuntarse Toda la plantilla puede apuntarse 	Formas personales de los verbos
La Médico del departamento recomienda	La Médica del departamento recomienda	Nombrar profesiones en femenino



BIBLIOGRAFÍA

Universidad Autónoma de Madrid. (2019).

Guía para un uso no sexista de la lengua en la Universidad Autónoma de Madrid. Madrid.

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2017).

Guías para el uso no sexista del lenguaje. Madrid.

Real Academia Española. (2009).

Nueva gramática de la lengua española. Espasa Calpe Libros, S.L.U., Madrid.

Naciones Unidas. (2019).

Lista de verificación para usar el español de forma inclusiva en cuanto al género.



MARCO LEGAL

1978: Constitución Española. En su artículo 14 reconoce la igualdad ante la Ley «sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

1987: Resolución 14.1 14.I aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 24ª reunión, por la que se compromete a «adoptar, en la redacción de todos los documentos de trabajo de la Organización, una política encaminada a evitar, en la medida de lo posible, el empleo de términos que se refieren explícita o implícitamente a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas en favor de la mujer».

1989: Resolución 109 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 25ª reunión, párrafo 3, por la que recomienda «seguir elaborando directrices sobre el empleo de un vocabulario que se refiera explícitamente a la mujer, y promover su utilización en los Estados Miembros; y velar por el respeto de esas directrices en todas las comunicaciones, publicaciones y documentos de la Organización».

1990: Recomendación nº R (90) 4 del Comité de Ministros del Consejo de Europa sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje, en la que «basándose en la Declaración sobre la igualdad de mujeres y hombres que aprobó el 16 de noviembre de 1988, recomienda a los gobiernos de los estados miembros que fomenten el empleo de un lenguaje que refleje el principio de igualdad entre hombre y mujer y, con tal objeto, que adopten cualquier medida que consideren útil para ello: 1. Promover la utilización, en la medida de lo posible, de un lenguaje no sexista que tenga en cuenta la presencia, la situación y el papel de la mujer en la sociedad, tal como ocurre con el hombre en la práctica lingüística actual; 2. Hacer que la terminología empleada en los textos jurídicos, la administración pública y la educación esté en armonía con el principio de igualdad de sexos; 3. Fomentar

la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de comunicación».

1995: Orden de 22 de marzo del Ministerio de Educación y Ciencia por la que «en coherencia con la política de propiciar un uso adecuado del lenguaje se adopten las medidas necesarias a fin de que los títulos académicos oficiales se adecuen en su expresión a la naturaleza masculina o femenina de quienes los obtengan».

2005: La Ley 29/2005 de Publicidad y Comunicación Institucional establece la igualdad entre hombres y mujeres como requisito en las campañas institucionales de comunicación y publicidad, art. 4.1.c. «Prohibiciones. No se podrán promover o contratar campañas institucionales de publicidad y de comunicación que incluyan mensajes discriminatorios, sexistas o contrarios a los principios, valores y derechos constitucionales».

2007: Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. En su artículo 14 aboga por «la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas». En su artículo 28 señala que el Gobierno promoverá la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información y «en los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas».

2008: Informe sobre el lenguaje no sexista en el Parlamento Europeo, aprobado por la decisión Grupo de Alto Nivel sobre Igualdad de Género y Diversidad de 13 de febrero: «La finalidad del lenguaje no sexista o lenguaje neutral en cuanto al género es evitar opciones léxicas que puedan interpretarse como sesgadas, discriminatorias o degradantes al implicar que uno de los sexos es superior al otro, ya que en la mayoría de los contextos el sexo de las personas es, o debe ser, irrelevante».

GUIA DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN MATERIA DE GÉNERO

Claves prácticas para
fomentar la Igualdad

ferrovial