

# Guia de bones pràctiques per a l'ús d'un llenguatge

## no sexista en la negociació col·lectiva

*Guia elaborada per la Secretaria de la Dona de Comissions Obreres*

■ **Ressenya:** Ruth Escribano

Aquesta guia, elaborada per la Secretaria Confederal de la Dona de CCOO, respon a la necessitat d'eliminar el llenguatge discriminatori que hi ha en els convenis col·lectius. És un instrument pràctic i útil per aconseguir que la igualtat de gènere impregni el llenguatge, en concordança amb els continguts dels convenis col·lectius i amb la finalitat que serveixi per aconseguir una realitat laboral lliure de sexisme i discriminació cap a les dones.

Es pot enllaçar directament amb la guia a la següent adreça electrònica: <http://www.ccoo.es/webCCOO/temp/recursos/1/44630.pdf>.

En el context legislatiu actual, després de l'aprovació de la Llei d'igualtat (Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes), es faculta extraordinàriament l'àmbit de la negociació col·lectiva com l'ídoni per lluitar contra les discriminacions d'oportunitats i tracte entre

dones i homes que poden produir-se a l'escenari laboral. Es té present que el llenguatge no és neutral ni secundari en cap cas, tampoc en aquest àmbit; el llenguatge utilitzat per redactar el conveni col·lectiu és, també, susceptible de generar discriminació d'oportunitats i de tracte entre dones i homes.

De manera especial, interessa destacar la modificació de l'article 90 de l'Estatut dels Treballadors que incorpora aquesta Llei orgànica d'igualtat, que l'autoritat laboral ha de vigilar i vetllar perquè els convenis col·lectius respectin el principi d'igualtat i perquè no continguin cap discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

Al llenguatge de la negociació col·lectiva encara no ha arribat la plena igualtat d'oportunitats i tracte entre dones i homes. Si s'utilitza un llenguatge que oculta les dones se n'afavoreix la subordinació social. Si s'usa un llenguatge que pren com a norma i

---

mesura de l'humà l'home, el masculí, sense qüestionar que una de les dues parts de l'espècie humana pugui representar el tot mentre l'altra part en queda exclosa, s'ajuda que persisteixi en l'imaginari col·lectiu la percepció que les dones són subsidiàries, secundàries, prescindibles.

### ***Què se sol dir per desactivar l'ús del llenguatge no sexista:***

#### ***L'argument de l'"economia del llenguatge":***

Cada intent per avançar en l'ús igualitari de la llengua és, moltes vegades, ridiculitzat per articulistes que intenten desprestigiar els usos proposats i frenar que s'imposin com a hàbits de parlants. Així, es troben referències com per exemple:

"Els empleats i empleades madrilenys i madrilenyes estan descontents i descontentes per haver estat instats i instades, i fins i tot obligats i obligades, a declarar-se catòlics i catòliques, o fidels i fideles a altres credos, o bé agnòstics i agnòstiques o fins i tot ateus i atees". (Javier Marías, "Nassos amb poc olfacte", EPS, 17-12-2006)

Però l'ús del desdoblament és només una de les possibles alternatives. Com que no volem deixar passar l'ocasió de contrarestar aquests arguments, proposam aquesta altra redacció, que ni ridiculitza ni discrimina:

"El personal ocupat de Madrid mostra el seu descontentament en considerar que és obligat a declarar sobre les seves creences religioses."

I diuen que el llenguatge no sexista és antieconòmic?

#### ***L'argument de "donar temps al temps"***

El temps també ensenya a deixar enrere pors i objeccions. Fa uns anys encara aixecaven resistències termes avui assumits com a presidenta, clienta... No hi ha raó lingüística, doncs, per no utilitzar gerenta o vigilanta, per exemple.

És obligació de les administracions, les institucions i les organitzacions més rellevants donar exemple i proporcionar alternatives plausibles, que, sense contravenir normes de funcionament de l'idioma, permetin assegurar l'eficàcia comunicativa i adaptar la realitat lingüística a la realitat social (i no viceversa).

#### ***L'argument que el llenguatge no sexista dificulta la comprensió***

Es pensa freqüentment, i així es recull en ocasions en clàusules específiques de convenis col·lectius, que redactar un text assegurant que el llenguatge utilitzat sigui igualitari afegeix dificultats a la comprensió. Generalment es tracta de preservar una redacció exclusiva en masculí i alhora deixar constància que es té preocupació per la igualtat entre dones i homes, i justificar aquesta contradicció (entre la finalitat i els mitjans) dient que no es volen afegir complicacions a la lectura o interpretació del conveni.

Si fos cert que efectivament la redacció no sexista afegeix dificultats de lectura al conveni, clàusules com aquesta contribuirien a subordinar l'objectiu de la igualtat de gènere a altres finalitats alienes a la política sindical. El nivell de comprensió lectora d'una persona ha de ser mínim perquè la diferenciació sexual en les denominacions li afegeixi alguna dificultat.

Acabar amb totes les formes de discriminació cap a les dones és una prioritat, i la discriminació lingüística és una d'aquestes formes, en relació òbvia amb la discriminació laboral o social.

Quant a la utilització no sexista del llenguatge als convenis col·lectius, es poden considerar bones pràctiques:

- Redactar la totalitat del conveni en un llenguatge igualitari. Es pot observar en algun conveni recent, en el qual s'anomenen les parts implicades alternant diverses fórmules, com ara persones treballadores, personal, plantilla, treballador o treballadora, el o la representant, delegats i delegades, fill o filla, persona interessada, etc., i es reserva la redacció només en femení per als casos en els quals les mesures es dirigeixin exclusivament a les dones (risc per embaràs o lactància) i el masculí només per als casos en què les mesures es dirigeixin als homes (permís de paternitat), i establint la classificació de les categories professionals amb denominacions genèriques o altres recursos lingüístics, de manera que incloguin per igual dones i homes.
- Alternar les diferents formes d'expressió com ara noms col·lectius, barres, etc. en les categories laborals, de manera que s'eviti una expressió androcèntrica, i en conseqüència, discriminatòria.
- Una altra bona pràctica és la incorporació al conveni d'una clàusula en la qual s'indiqui que les ofertes d'ocupació es redactaran en un llenguatge no sexista, per fer explícit que l'oferta es dirigeix indistintament a persones d'ambdós sexes; així com expressar un compromís explícit per a la posada en marxa de plans d'igualtat a l'empresa,

segons estableix la Llei orgànica d'igualtat, com a instrument per assegurar la igualtat laboral efectiva entre dones i homes, i incorporar en aquest apartat una referència expressa a la importància d'utilitzar un llenguatge no sexista.

### ***Decàleg per a la utilització d'un llenguatge no sexista en la negociació col·lectiva***

1. No utilitzar el llenguatge només i exclusivament en masculí. Utilitzar les diferents alternatives (ús de col·lectius, abstractes, subjectes dobles, expressions impersonals etc.) de manera que la redacció no resulti monòtona i s'asseguri l'objectiu d'una representació igualitària de dones i homes.
2. Anomenar sempre que sigui necessari dones i homes, de manera igualitària.
3. Les referències en femení exclusivament només poden quedar als casos en els quals per imperatiu legal les dones són les úniques destinatàries de les mesures (per exemple, risc durant l'embaràs).
4. Les referències en masculí exclusivament només poden quedar als casos en els quals per imperatiu legal els homes són els únics destinataris de les mesures (per exemple, paternitat).
5. Incorporar apartats o clàusules al conveni col·lectiu que expressin la importància d'utilitzar un llenguatge no sexista com a garant de la igualtat laboral entre homes i dones, que poden anar entre els continguts del pla d'igualtat de l'empresa.
6. Redactar les categories laborals i descripció de llocs de feina utilitzant una denominació que representi els dos sexes. És important la presència lingüística de dones en oficis, professions, llocs de responsabilitat... dels quals han estat absents o invisibilitzades històricament.

- 
7. Incloure una clàusula en la qual s'indiqui que les ofertes d'ocupació es redactaran en un llenguatge no sexista, per fer explícit que l'oferta es dirigeix indistintament a persones d'ambdós sexes.
  8. Potenciar que als documents administratius i en la comunicació interna de l'empresa i la representació legal de les treballadores i els treballadors s'utilitzi també un llenguatge no discriminatori.
  9. Evitar referències estereotipades, tant les explícites com les implícites. Cuidar-se, per exemple, que les mesures de conciliació vagin dirigides per igual i de forma explícita a treballadors i treballadores.

10. En resum, cuidar una redacció del conveni col·lectiu en llenguatge igualitari és una acció més d'igualtat que no suplanta, no substitueix i no exclou altres accions i estratègies d'igualtat. És un "a més" que cal tenir en compte, inajornablement.

Per acabar definitivament amb les discriminacions d'oportunitats i de tracte cap a les dones que persisteixen en l'àmbit laboral és necessari un conjunt de mesures, adequades a la realitat laboral de cada empresa o centre de treball. Entre aquestes i amb caràcter general, s'insereix la utilització d'un llenguatge no sexista.