
	<b>GUÍA LENGUAJE INCLUSIVO</b>	Doc.:	Guía
	<b>Comisión Igualdad</b>	Revisión:	00
		Fecha:	01/03/2024

# GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO

## CALDERERIAS INDALICAS, S.L.


Ctra. Carboneras, Nac. 341, km 1, Venta del Pobre  
 Lucainena de las Torres – Almeria - 04140 (España)

<b>ELABORADO:</b> Fº Javier Cano Cano  Fecha: 01/03/2024	<b>REVISADO Y APROBADO:</b> Comisión Negociadora Plan de Igualdad Caldererías Indálicas S.L.  Fecha: 14/03/2024
--	---

	<b>GUÍA LENGUAJE INCLUSIVO</b>	Doc.:	Guía
	<b>Comisión Igualdad</b>	Revisión:	00
		Fecha:	01/03/2024


## ÍNDICE

1. Introducción	Pág. 3
2. ¿Por qué es necesaria una guía del Lenguaje Inclusivo?	Pág. 4
3. Conceptos: Lenguaje Sexista vs Lenguaje Incluyente	Pág. 4
4. Principios de una comunicación corporativa incluyente	Pág. 5
5. Desdoblamientos	Pág. 5
6. Fórmulas de tratamiento	Pág. 6
7. Profesionales y cargos	Pág. 6
8. Imágenes	Pág. 7
9. Recursos lingüísticos no recomendados	Pág. 7

	<b>GUÍA LENGUAJE INCLUSIVO</b>	Doc.:	Guía
	<b>Comisión Igualdad</b>	Revisión:	00
		Fecha:	01/03/2024

## Introducción

Caldererías Indálicas S.L. continúa sumando esfuerzos a favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con el fin de contribuir a erradicar la discriminación por razón de sexo. La Guía de Lenguaje Inclusivo de la empresa nace, por tanto, con el objetivo de ofrecer especialmente a todas las mujeres y hombres que integran su plantilla aquellos recursos lingüísticos que faciliten el uso de un lenguaje más inclusivo, con la aspiración de convertirse en un instrumento a favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

	<b>GUÍA LENGUAJE INCLUSIVO</b>	Doc.:	Guía
	<b>Comisión de Igualdad</b>	Revisión:	00
		Fecha:	01/03/2024

## 1. ¿Por qué es necesaria una Guía de Lenguaje Inclusivo?

Si bien el uso del lenguaje pueda parecer un tema secundario frente al resto de esfuerzos y actuaciones que Caldererías Indálicas realiza en favor de la igualdad dentro y fuera de la compañía, es la propia Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de España, la que le otorga una importancia fundamental. De hecho, a lo largo de su articulado, la propia ley remite a la necesidad de utilizar un lenguaje incluyente y no sexista.


En este contexto, la empresa, consciente de que el lenguaje y las imágenes utilizadas en sus comunicaciones corporativas determinan la imagen que proyecta a sus públicos de interés y a la sociedad en general, aboga por una comunicación corporativa que contribuya a:

- Mostrar una imagen coherente con el compromiso con la igualdad de oportunidades sin distinción de sexo.
- Visibilizar la presencia y participación de las mujeres en la organización.
- Sensibilizar en igualdad tanto en la compañía como hacia el exterior.
- Promover la reflexión sirviendo como modelo de expresión verbal y escrita.
- Contribuir al desarrollo de la sociedad como parte de sus aspiraciones vinculadas con la acción y la responsabilidad social corporativa.

## 2. Conceptos: Lenguaje Sexista vs. Lenguaje Incluyente

El **lenguaje sexista** alude a un código de comunicación que invisibiliza a las mujeres y que puede provocar su infravaloración o ridiculización. Se produce, principalmente, por la utilización del masculino como genérico y porque ofrece una imagen estereotipada de las mujeres.

El **lenguaje incluyente** constituye un código de comunicación que tiene en cuenta la realidad tal cual es, sexuada. Posibilita que mujeres y hombres nombren el mundo desde su género y sean nombradas y nombrados teniendo en cuenta el sexo al cual pertenecen, sin subordinación ni invisibilización de ninguno de los sexos. O, en lo que afecta a las imágenes, que reflejen una presencia equilibrada de mujeres y hombres alejada de estereotipos de género.

	<b>GUÍA LENGUAJE INCLUSIVO</b>	Doc.:	Guía
	<b>Comisión de Igualdad</b>	Revisión:	00
		Fecha:	01/03/2024

### 3. Principios de una comunicación incluyente

En líneas generales, la comunicación corporativa en Caldererías Indálicas S.L. tendrá en cuenta estos principios generales:


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

### 4. Desdoblamiento

Los desdoblamientos (mencionar tanto el masculino como el femenino) comienzan a ser utilizados de forma cotidiana. Sin embargo, se debe limitar su uso para no ralentizar excesivamente el discurso.

Por otra parte, se deberá procurar alternar el uso de la forma femenina y masculina, para evitar comenzar siempre por esta última, como pudieran ser los siguientes ejemplos.

- Los trabajadores de la empresa > Las trabajadoras y trabajadores de la empresa.
- Los ingenieros que deseen participar > Los ingenieros e ingenieras que deseen participar.
- Los usuarios de las salas > Las usuarias y los usuarios de las salas.

	<b>GUÍA LENGUAJE INCLUSIVO</b>	Doc.:	Guía
	<b>Comisión de Igualdad</b>	Revisión:	00
		Fecha:	01/03/2024

## 5. Fórmulas de tratamiento

La designación asimétrica de mujeres y hombres en el campo político, social y cultural es una constante debido a la tradicional vinculación de las mujeres al ámbito privado y doméstico.


El uso de formas de tratamiento igualitario contribuye de forma directa a la sensibilización y promoción de la igualdad y el lenguaje incluyente. Algunas de las situaciones más frecuentes son:

- Nombre y apellido: ocurre con frecuencia que, cuando se trata de un hombre, se emplea solo el apellido mientras que, cuando se trata de una mujer, se suele usar o bien el nombre de pila precedido de alguna forma de tratamiento (señora o señorita) o bien el nombre y apellido. En estas situaciones lo más aconsejable es:
  - Trato simétrico a ambos sexos, utilizando D/D<sup>a</sup>- D<sup>a</sup>/D., atendiendo al grado de formalidad del texto.
  - Evitar el tratamiento de señorita, puesto que alude al estado civil de la persona, sin que exista paralelismo, ni en el uso ni en el significado, con el tratamiento de señorito.
- Fórmulas de tratamiento en masculino: en el lenguaje administrativo es habitual encontrar documentos o formularios redactados en masculino, en la idea de ser abiertos y que puedan referirse a mujeres y hombres. En estos casos se puede evitar:
  - Estableciendo epígrafes como “nombre y apellido” o “firmado”.
  - Indicando la doble forma: D. / Dña.

## 6. Profesiones y cargos

La incorporación progresiva de las mujeres al mercado laboral ha provocado la creación de los femeninos de muchos oficios o profesiones para los que sólo existía el masculino. A este respecto, la Orden de 22 de marzo de 1995 (BOE 28/03/95) del Ministerio de Educación de España insta a reflejar en los títulos académicos oficiales el sexo de quienes los obtienen.

En esta línea y, como norma general, será de uso preferente el empleo del género femenino cuando un cargo, una profesión o una actividad estén desempeñados por una mujer, siempre que sea posible siguiendo los mecanismos morfológicos para su formación y empleo.

	<b>GUÍA LENGUAJE INCLUSIVO</b>	Doc.:	Guía
	<b>Comisión de Igualdad</b>	Revisión:	00
		Fecha:	01/03/2024

## 7. Imágenes

A través de las imágenes, los colores, el diseño de la página web o la presencia en las redes sociales una organización comunica y transmite mensajes y valores concretos. La combinación de ambos elementos (comunicación escrita y soportes de imágenes) será coherente en el compromiso de Caldererías Indálicas S.L. con la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Por tanto, siempre que sea posible, las imágenes contribuirán a:

- Visibilizar a las mujeres, evitando el uso de la figura masculina como genérica.
- Evitar el uso de imágenes estereotipadas de mujeres y hombres.
- Visibilizar adecuadamente a las mujeres y a los hombres sin caer en estereotipos de roles familiares, sociales, uso de espacio público y privado, tipo de actividades o acciones llevadas a cabo.

## 8. Recursos lingüísticos no recomendados

- **Barras o guiones:** se admite su uso como último recurso en documentos en los que haya poco espacio: ingenieros/as, empleados/as.
- **Arroba:** no debe utilizarse, pues es un signo lingüístico y solo soluciona aparentemente el problema, puesto que en el lenguaje oral no existe.
- **La equis:** no debe utilizarse, puesto que su visualización es confusa y no tiene lectura.