



MANUAL DE USO DE LENGUAJE INCLUSIVO



Fisevi

Fundación para la Gestión de
la Investigación en Salud
de Sevilla

Edita: Fundación para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla (FISEVI) - Unidad de Gestión de Profesionales

©Fundación para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla (FISEVI)

Imagen de la portada: Icono identificativo del lenguaje inclusivo creado por la revista Perspectivas (<https://perspectivasrcs.unr.edu.ar/>) y con licencia Creative Commons <https://creativecommons.org/publicdomain/mark/1.0/deed.es>



FISEVI

Fundación para la Gestión de
la Investigación en Salud
de Sevilla

Hospital Universitario Virgen del Rocío
(Edificio de Laboratorios – 6ª Planta)
Avda. Manuel Siurot, s/n – 41013 Sevilla
Tlf.: 955 01 32 84
www.fisevi.com

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
INCLUSIÓN EN LA COMUNICACIÓN ESCRITA.....	6
INCLUSIÓN EN LA COMUNICACIÓN ORAL.....	9
INCLUSIÓN EN LA COMUNICACIÓN VISUAL.....	10
CONCLUSIÓN.....	11

La presente Guía de Uso del Lenguaje Inclusivo, ha sido elaborada para ayudar a todas las personas que se relacionen con FISEVI a conocer los recursos lingüísticos necesarios para facilitar la redacción y elaboración de documentos que incorporen la perspectiva de género y garanticen el uso de un discurso e imágenes no sexistas, favoreciendo la igualdad de trato en la comunicación.

Importancia del lenguaje inclusivo: El lenguaje inclusivo es esencial en la gestión de la investigación en salud porque garantiza que todas las personas se sientan representadas y respetadas. Ayuda a prevenir la discriminación y promueve la igualdad de género, contribuyendo a un entorno de trabajo más equitativo y diverso.

Objetivos de la guía:

- Proporcionar pautas claras y prácticas para el uso de lenguaje inclusivo en la comunicación de nuestra Fundación.
- Sensibilizar sobre la importancia de la igualdad de género en la comunicación.
- Fomentar un ambiente de respeto y equidad dentro de la entidad.

El lenguaje inclusivo es una herramienta poderosa para respetar la diversidad y garantizar la igualdad de género, promoviendo un ambiente laboral inclusivo y respetuoso. Al adoptar un lenguaje inclusivo, buscamos eliminar sesgos y estereotipos de género, visibilizando y respetando la diversidad de género, evitando el uso de términos sexistas o excluyentes. De esta manera fomentamos un ambiente de trabajo respetuoso e igualitario, mejorando la comunicación y reforzando el compromiso de la entidad con la igualdad de género.

En reiteradas ocasiones, la utilización (o el abuso) del masculino genérico es consecuencia de la tradición y la inercia, y no de una clara voluntad de ocultar e infravalorar a las mujeres. Por lo tanto, para que esta consecuencia del uso del lenguaje no inclusivo cambie, es necesaria la decisión consciente de querer comunicar de otra manera. Para conseguirlo, es menester conocer herramientas y alternativas que sustituyan esa inercia sin provocar una sensación de artificialidad que conlleve a perder el sentido de lo que realmente se pretende comunicar.

Algunas estrategias para utilizar un lenguaje no sexista incluyen el uso de formas genéricas, el empleo de desdoblamientos o el uso de sustantivos neutros, el uso de pronombres inclusivos, entre otros.

Para evitar el uso sexista del lenguaje, puesto que el sistema lingüístico español ofrece posibilidades para evitar el sexismo en el lenguaje, en la presente guía ponemos a vuestra disposición recursos lingüísticos, para que puedan alternarse de forma razonable y según contexto.

Imaginemos un correo electrónico de convocatoria a una reunión. En lugar de escribir 'Estimados colaboradores', podemos optar por 'Estimadas personas del equipo' o 'A todo el personal'. Esta simple elección de palabras contribuye a un ambiente más inclusivo y equitativo.

INTRODUCCIÓN

"Te invitamos a participar activamente en la promoción del lenguaje inclusivo. Si tienes ideas o sugerencias sobre cómo mejorar nuestra comunicación, por favor compártelas con la Comisión de Igualdad (igualdad.fisevi@juntadeandalucia.es). Juntos, podemos construir un entorno más equitativo y respetuoso para todas y todos."



A continuación, se indican una serie de recomendaciones para usar el lenguaje escrito de forma más inclusiva:

UTILIZA SIEMPRE UN LENGUAJE INCLUSIVO TANTO EN LA COMUNICACIÓN INTERNA DE LA EMPRESA; (CORREOS ELECTRÓNICOS, COMUNICADOS DIRIGIDOS A LA PLANTILLA, MENSAJERÍA, INFORMES) COMO EN LA COMUNICACIÓN EXTERNA (SITIOS WEB, REDES SOCIALES, OFERTAS DE EMPLEO).

EMPLEA SUSTANTIVOS Y ADJETIVOS DE GÉNERO NEUTRO, EN LUGAR DE AQUELLOS QUE IMPLIQUEN UN GÉNERO ESPECÍFICO.

- "Trabajadores y trabajadoras" se puede reemplazar por **"personal" o "equipo"**.
- "Se busca hombre/mujer" o "trabajador/trabajadora", se puede reemplazar por términos neutrales como **"persona candidata" o "persona trabajadora"**.
- Sustituir "los profesionales" por **"el equipo profesional"**.
- "Todos los empleados", optar por formas inclusivas, como **"todas las personas"**.

UTILIZA PRONOMBRES Y ADJETIVOS NEUTRALES SIN MARCA DE GÉNERO, EN LUGAR DE UTILIZAR PRONOMBRES Y ADJETIVOS QUE SE REFIERAN ESPECÍFICAMENTE A UN GÉNERO.

- "Todos los que estén interesados en" reemplazar por **"quienes tengan interés en"**.
- "Las subvenciones concedidas al que cree una empresa" cambiar por **"Las subvenciones concedidas a quien cree una empresa"**.
- "Todos pueden participar" cambiar por **"Cualquiera puede participar"**

EVITA MENCIONAR AL SUJETO ESPECÍFICO MEDIANTE **EL USO DE LA ESTRUCTURA REFLEXIVA "SE" O MEDIANTE FORMAS PERSONALES DE LOS VERBOS**. ESTO PERMITE ELIMINAR LA REFERENCIA DE GÉNERO EN LA ORACIÓN.

- "El solicitante cumplimentará el impreso..." se puede cambiar a **"Se cumplimentará el impreso..."**
- "Los trabajadores pueden participar en" es posible dirigirse directamente **"Puedes participar en"**. O **"Usted puede participar..."**.



FOMENTA LA DIVERSIDAD. EXPRESA EL COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y LA DIVERSIDAD EN LA FUERZA LABORAL.

- Valoramos la diversidad y animamos a todas las personas cualificadas, independientemente de su género, origen étnico, etc.

EVITA USAR “@”, SALVO EN CONTEXTOS INFORMALES (COMO REDES SOCIALES). EN COMUNICACIONES FORMALES, UTILIZA ALTERNATIVAS RECONOCIDAS.

EMPLEA EL DESDOBLAMIENTO O LA “/” SOLO CUANDO SEA NECESARIO MENCIONANDO AMBOS GÉNEROS, PARA INCLUIR A HOMBRES Y MUJERES. SIN EMBARGO, SE DEBE LIMITAR SU USO PARA NO RALENTIZAR EXCESIVAMENTE EL DISCURSO.

- “Los trabajadores de la empresa” por **“los trabajadores/as de la empresa”**.
- “Los socios que deseen participar” por la frase con desdoblamiento **“Los socios y las socias que deseen participar”**.
- “Los usuarios del comedor” por **“Las y los usuarios del comedor”**.

EVITA MASCULINOS FALSAMENTE GENÉRICOS.

- En lugar de “es responsabilidad de ambos” emplear **“es responsabilidad de ambas partes”**.
- En vez de “A la celebración acudieron los trabajadores y familiares de los mismos” expresar **“A la celebración acudieron el personal y sus familiares”**.

EVITA DESCRIPCIONES QUE REFUERZEN ROLES O ESTEREOTIPOS TRADICIONALES DE GÉNERO Y ENFÓCATE EN LAS CAPACIDADES Y TAREAS A DESEMPEÑAR.

- **“Se valorará la capacidad de trabajo en equipo y la resolución de problemas”**.

UTILIZA LENGUAJE NEUTRO EN PROFESIONES Y CARGOS.

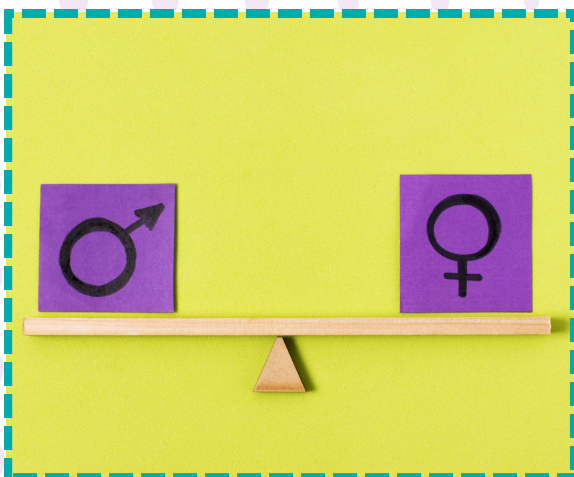
- En lugar de “el médico” o “la médica”, puedes utilizar **“el/la profesional de la medicina” o “la persona médica”**. En lugar de “Jefe de equipo” o “Administrativa” emplear **“Responsable de equipo” o “Personal administrativo”**. O también, en su caso, **“Administrativo/a” o “Jefe/a”**.

OMITE EL DETERMINANTE. EN LUGAR DE UTILIZAR DETERMINANTES O PRONOMBRES MASCULINOS, PUEDEN ELIMINARSE:

- Por ejemplo, “cada uno de los asistentes” en lugar de “cada asistente” o “A nosotros nos interesa” en vez de “Nos interesa”.

UTILIZA LA REGLA DE LA INVERSIÓN PARA DETECTAR LENGUAJE SEXISTA: SI TIENES DUDAS DE SI ESTÁS UTILIZANDO LENGUAJE SEXISTA, UTILIZA LA REGLA DE LA INVERSIÓN. CONSISTE EN SUSTITUIR LA PALABRA DUDOSA POR SU CORRESPONDIENTE GÉNERO OPUESTO. ES DECIR, PONIENDO A LAS MUJERES EN EL LUGAR DE LOS HOMBRES Y VICEVERSA. SI LA FRASE RESULTA INADECUADA, EL ENUNCIADO ES SEXISTA Y PUEDES UTILIZAR ALGUNO DE LOS RECURSOS ANTERIORES.

- Por ejemplo, al utilizar el término “jefe” para referirse a toda autoridad. “Debe informar a su jefe”. Si lo reemplaza por “jefa” está excluyendo a los hombres, revelándose así el sexismo lingüístico de la frase.



La comunicación oral no siempre se cuida con el mismo rigor que la comunicación escrita, la cual requiere una reflexión previa, por lo que hay que prestar especial atención para evitar el uso sexista del lenguaje.

Hay aspectos de la comunicación oral que no tienen que ver estrictamente con el lenguaje, sino más bien con las actitudes o mensajes implícitos. Es necesario garantizar la fluidez del lenguaje habiendo interiorizado las pautas para una comunicación incluyente y no sexista.

- **Incluye a todas las personas utilizando genéricos y/o desdoblamientos:** Dirígete a todas las personas presentes sin usar el masculino genérico.
- **Refiere a las personas que desempeñan cargos por su denominación sexuada:** "la directora", "el gerente", "la jefa de" ...
- **Evita expresiones o tópicos sexistas:** No uses diminutivos para referirse a mujeres y evita el tratamiento de "señorita".
- **No nombres, por sistema, en primer lugar, a los hombres y en segundo a las mujeres:** Usa el orden alfabético para equidad.
- **Habla de "la empresa", "la entidad", "la organización",** en lugar de hablar de "nosotros", "todos" ...
- **Facilita la participación equitativa en las reuniones:** Fomenta el respeto hacia todas las intervenciones y evita interrupciones condescendientes.
- **Fomenta el respeto hacia las intervenciones de todas las personas en reuniones** y evita interrupciones o comentarios condescendientes.

Manejo de Situaciones Difíciles:

"Si durante una reunión alguien utiliza un lenguaje no inclusivo, se puede intervenir de manera respetuosa diciendo: 'Para asegurarnos de que todos se sientan incluidos, ¿podríamos usar el término 'equipo' en lugar de 'hombres'?'"

Ejemplo de Desdoblamiento:

"En lugar de decir 'Bienvenidos todos', se puede decir 'Bienvenidas y bienvenidos a todos'. Aunque puede parecer un pequeño cambio, tiene un gran impacto en la percepción de inclusión."

INCLUSIÓN EN LA COMUNICACIÓN VISUAL

Las imágenes tienen un impacto importante; transmiten mensajes que llegan de forma implícita, haciendo que resulte más difícil identificar posibles contenidos sexistas.

A través de las imágenes, los colores, el diseño de la página web o la presencia en las redes sociales una entidad está comunicando constantemente y transmitiendo mensajes y valores concretos.

Una comunicación visual incluyente contribuirá de manera eficaz a la transformación del imaginario social. La comunicación iconográfica incluye fotografías, iconos, diseños o colores que informan sobre la imagen corporativa transmitiendo valores y cultura organizacional.

- Guarda un equilibrio numérico entre el uso de imágenes de mujeres y de hombres: **Asegura la paridad en la frecuencia de aparición de unas y otros.**
- Observa el tamaño de las imágenes de mujeres y hombres: **Busca un equilibrio.**
- Busca el equilibrio en la representación del uso del espacio público: **Evita estereotipos de género en la representación de los espacios públicos.**
- Usa imágenes de grupos diversos: **Representa ambos sexos en todo tipo de actividades.**
- Asegura la aparición de mujeres en ámbitos de representatividad y toma de decisiones: **Presenta a mujeres en roles de liderazgo y responsabilidad.**
- Valora el trabajo doméstico y de cuidados, sin estereotipar: **Evita transmitir la idea de que son responsabilidad exclusiva de las mujeres.**
- En roles o actividades similares, presta atención a los mismos y sus comportamientos: **Evita que las imágenes asocien roles tradicionales de género (la fragmentación o uso de alguno de sus atributos físicos, que no valoren otras capacidades).**
- Representa a personas de diferentes etnias y con diversidad funcional: **Promueve una visión inclusiva que refleje la diversidad de la sociedad (en cuanto a color de piel, estatura, cultura, formas físicas, etc.).**
- En caso de no tener claro o no poder evitar caer en estereotipos, **es preferible utilizar imágenes de objetos que de personas.**

Ejemplo de Imágenes Adecuadas:

"Para ilustrar un artículo sobre liderazgo, elija una imagen que muestre a un grupo diverso de personas en una reunión, en lugar de una imagen tradicional que solo incluya a hombres. Esto refuerza la idea de que el liderazgo es accesible a todos, sin importar su género."

Representación Equitativa:

"En los materiales promocionales, asegúrese de que haya un equilibrio en la representación de géneros. Por ejemplo, si un folleto muestra imágenes de profesionales de la salud, incluya tanto a mujeres como a hombres en roles variados, desde directivos hasta personal de apoyo."

CONCLUSIÓN

El uso del lenguaje inclusivo es una responsabilidad compartida que requiere un compromiso continuo. Al adoptar estas prácticas, no solo fomentamos la igualdad de género, sino que también enriquecemos nuestra comunicación y fortalecemos nuestro entorno laboral.

¡RECUERDA!

¡Utiliza esta guía como una herramienta de referencia y no dudes en consultarla cuando tengas dudas. La inclusión comienza con pequeñas acciones diarias.

¡JUNTAS Y JUNTOS, PODEMOS HACER UNA DIFERENCIA SIGNIFICATIVA!



FISEVI

Fundación para la Gestión de
la Investigación en Salud
de Sevilla