



Guía
para una
comunicación
*más
inclusiva*

Índice

Avanzamos hacia la igualdad

Empieza cuidando el lenguaje escrito, ¡lo que no se nombra no existe!

- 01 Desdoblamiento: una opción si se usa con medida 12
- 02 La arroba, la equis, la e: generan más problemas de los que resuelven 14
- 03 Los genéricos contribuyen a la pluralidad 16
- 04 Femenino genérico: un pulso a la gramática 18
- 05 Profesiones, cargos, títulos, empleos y actividades: la huella de la evolución 21
- 06 Términos relacionados 25
 - Ejemplos de usos inclusivos 31

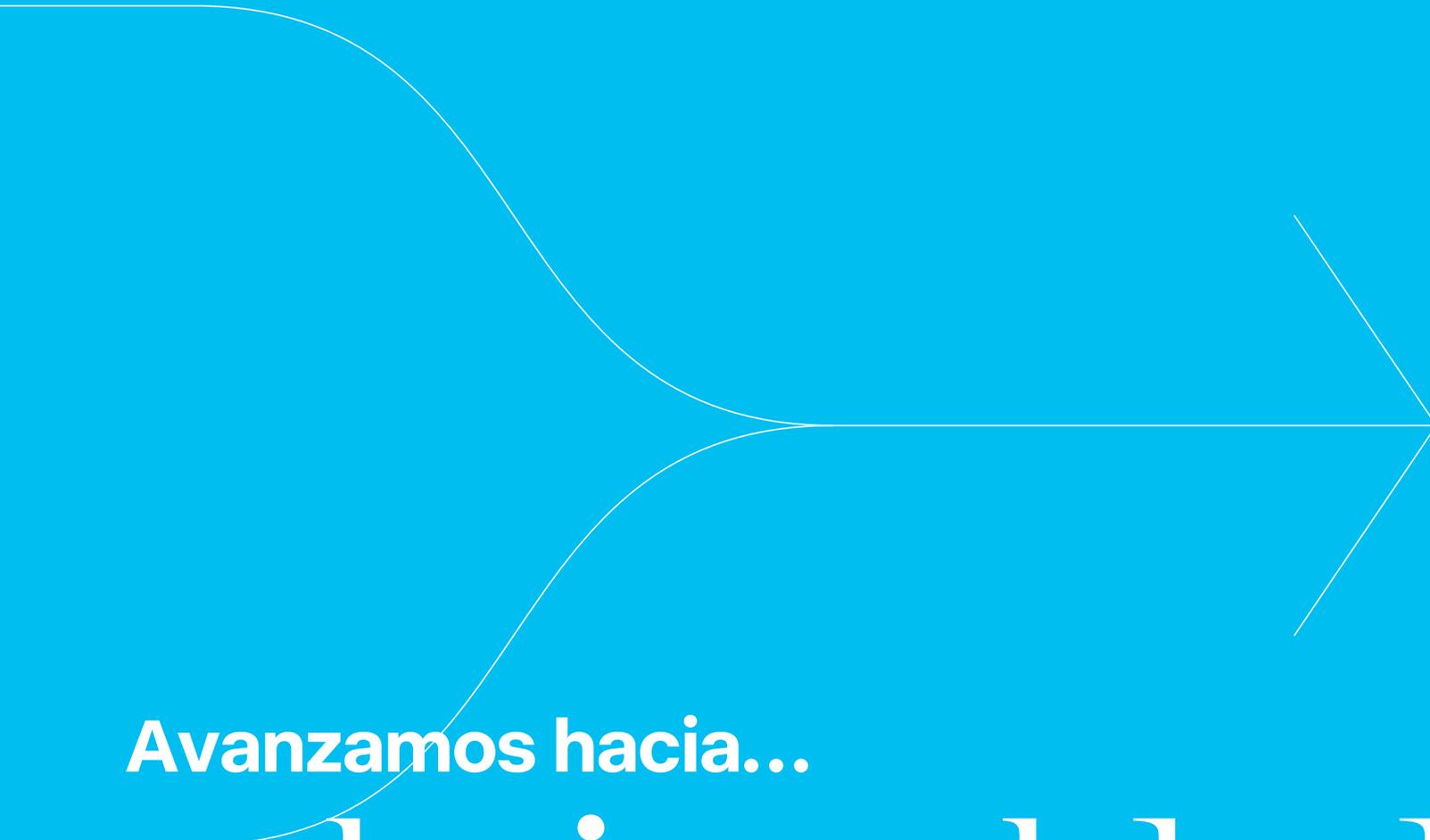
Más allá de los textos, cuida otros lenguajes, ¡haz visible la igualdad!

- 01 Elige mujeres cuando pongas ejemplos 39
- 02 Fotografías, videos, ilustraciones e infografías: vigila que no sean sexistas 41
- 03 Cuida los iconos: evita estereotipos 42

- 04 Colores y formas: están cargados de contenido 43
- 05 Señales, pictogramas, mobiliario urbano 44
- 06 El sonido también puede ser inclusivo 46
- 07 Inspírate en buenos ejemplos: una comunicación inclusiva atrae talento y creatividad 47
- 08 Cuestiona los modelos educativos 49
- 09 Humorízate 50

Avanzamos hacia la inclusión 51

- 01 Introducción 52
- 02 Claves generales para un uso respetuoso del lenguaje 61
- 03 Comunicación y discapacidad 68
- 04 Tecnología y discapacidad 72
- 05 Consejos para incluir a todas las personas 76
- 06 Claves para un lenguaje visual inclusivo 92
- 07 Antes de publicar un contenido 102
- 08 Glosario inclusivo 104
- 09 Documentación de interés 110



Avanzamos hacia...

la igualdad

— Cada época vuelve a pensar el *mundo*

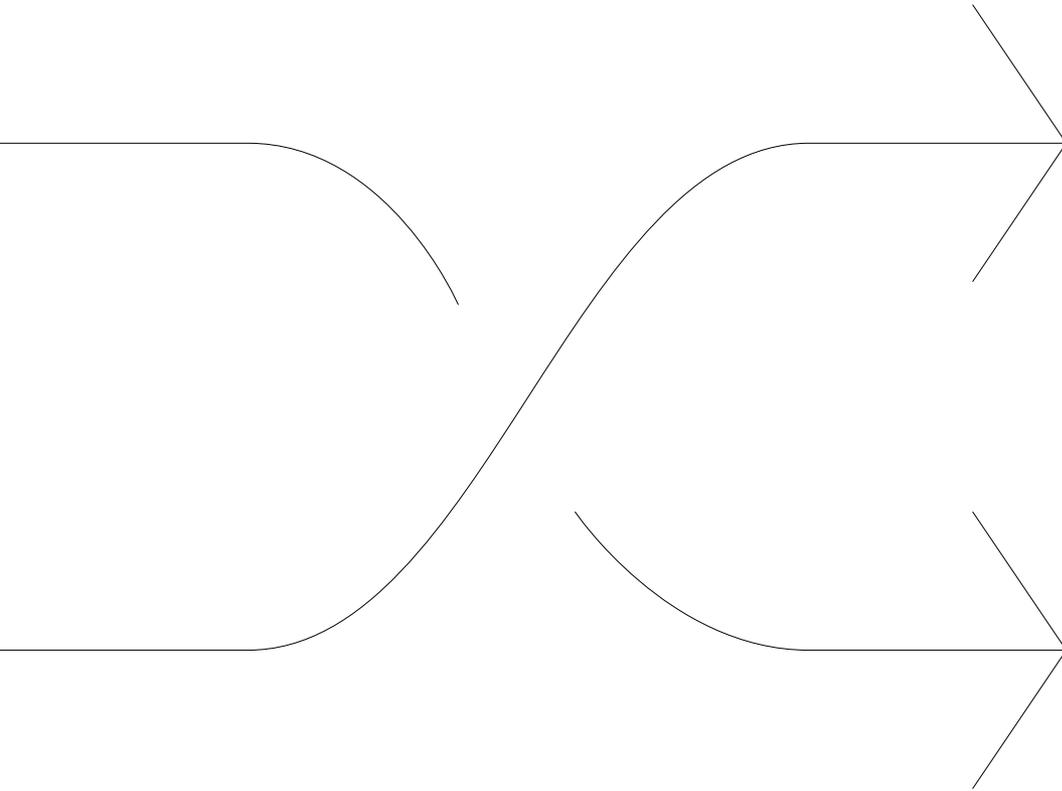
En nuestros días, una de las lentes que adoptamos para mirar y repensar quiénes somos y cómo nos relacionamos es la **perspectiva de género**. Estamos repensando el mundo teniendo en cuenta los mil aspectos en que las mujeres y los hombres lo habitamos de manera distinta. ¿Qué vemos a través de la lente de la perspectiva de género? Que **la igualdad efectiva —la igualdad en los hechos del mundo— entre mujeres y hombres está todavía por construir.**

Entre las herramientas más eficaces y menos costosas para avanzar en la construcción de la igualdad están **el lenguaje y la comunicación**. Son herramientas que usamos todos los días, que conocemos, que tenemos siempre a nuestro alcance. Si interiorizamos **la perspectiva de género**, el empleo de formas más inclusivas del lenguaje y de la comunicación se hace más espontáneo, y eso es importante, porque **no queremos atentar contra la lengua**.

— La *perspectiva* de *género*

— El *fondo* hace la *forma*

Esta guía hace una apuesta clara: visibilizar a las mujeres en el lenguaje no significa construir textos repetitivos o crear discursos parodiabiles llenos de dobles de género. Sabemos que, para lograr nuestro objetivo, que es avanzar en la igualdad, **no basta con hacer cambios formales en la lengua**, con introducir modificaciones en nuestro código.



Lo importante es lo que se comunica mediante el código, pero más allá del código se trata de que:

_escuchemos a las mujeres como escuchamos a los hombres,

_ilustremos nuestros textos y discursos con **ejemplos e imágenes de mujeres** que hacen cosas provechosas,

_segreguemos los datos que manejamos por género si es relevante hacerlo,

_y, sobre todo, no contribuyamos a reforzar imágenes estereotipadas de mujeres y de hombres.

— Más allá del *código*

Empieza cuidando el lenguaje escrito

¡lo que no
se nombra
no existe!

Una guía *abierta*

En esta guía se proponen **recursos de lenguaje inclusivo y claro**. Usémoslos de modo reflexivo: las formas que elijamos han de ser siempre las más adecuadas a la situación comunicativa, al tipo de texto o de discurso que estamos produciendo, a la acción comunicativa concreta que realizamos en cada parte de ese texto o discurso.

A pesar de que la norma del español dice que “el masculino es el género no marcado, sobre todo si se usa en plural, lo que quiere decir que incluye a las personas de ambos sexos”, **el uso del masculino universal produce imágenes mentales masculinas. Las mujeres aprenden a no ser nombradas.**



Busca soluciones

Observa cómo lo hacen otros medios, otras marcas, otras instituciones. Hay numerosas guías y manuales de lenguaje inclusivo. Y recuerda que **el lenguaje es una herramienta de comunicación**, no solo de visibilización: utilízalo de la forma más clara y sencilla posible.

Fundéu *recomienda*

La Fundación del Español Urgente ha creado una breve guía con recomendaciones para hacer un uso inclusivo del español. Se basa tanto en lo que dicta la norma como en lo que muchas voces reclaman.

Hemos hecho un resumen de los puntos principales que propone, pero puedes consultar los textos completos en este sitio de su página web:

www.fundeu.es/lenguaje-incluisvo/

01

Desdoblamiento: una opción, si se usa con medida

Se llama desdoblamiento léxico a **la mención expresa de los dos géneros** de las palabras que tienen, por su morfología, este tipo de flexión. Esto es, se trata de no decir solo “los niños” para referirse a los niños y a las niñas, sino de escribirlo mencionando ambos géneros.



Los manuales de lenguaje inclusivo no proponen que se desdoblen sistemáticamente todos los determinantes, nombres y adjetivos que tienen flexión, sino que **el desdoblamiento es una opción, entre muchas otras**, a la que se puede recurrir en ocasiones, siempre teniendo en cuenta que **su empleo recurrente en textos redactados genera confusión y hastío** en el lector.



Funciona bien en formularios y en los encabezamientos y firmas de muchos documentos, en los que además ahorra espacio. Con todo, es recomendable hacer un uso razonable de esta alternancia. Por ejemplo: *Sr./ Sra., el/la abajo firmante.*

01



Cuando, en casos muy específicos, el contexto no deja suficientemente claro que el masculino plural comprende por igual a los individuos de ambos sexos, y la oposición es así relevante, las opciones que recoge la Gramática son:

— **El desdoblamiento:**

El desarrollo evolutivo es similar en los niños y las niñas de esa edad.

— **Emplear alguna apostilla o un modificador:**

El equipo estará formado por profesionales, tanto hombres como mujeres.

02

La arroba, la equis, la e: generan más problemas de los que resuelven

En ocasiones, se ha propuesto como posible alternativa para no emplear siempre las desinencias del género masculino sustituir a estas por otras más neutras. Algunas propuestas emplean la arroba (@), la x e incluso la vocal e.



Es un recurso **más propio de lemas y de pancartas**, en las que visualmente puede resultar gráfico.



El hecho de que la @ o la x sirvan precisamente para no marcar ni un género ni otro de forma expresa ha hecho que **algunos colectivos LGTBI empleen estas opciones** para referirse a aquellas personas que no se sienten identificadas con ningún sexo.

02

- ⊗ **No se recomienda emplearlas en textos redactados** porque, además, presentan el problema de la **imposible pronunciación** de las palabras resultantes. Esto se agrava en el caso de la comunicación para **personas con discapacidad visual**, que utilizan sistemas automatizados de transcripción auditiva de textos.
- ⊗ **En la comunicación digital**, este uso añade una dificultad: **las máquinas interpretan la @ como un símbolo** para referirse a una dirección de correo electrónico o a una mención en las redes sociales, lo que puede llevar a errores graves.



03

Los sustantivos genéricos y abstractos contribuyen a la pluralidad

Se entiende que el empleo de los sustantivos genéricos y abstractos es una alternativa más que, combinada junto con otros recursos, es válida y contribuye a construir un discurso más plural.



Genéricos y colectivos

Es mejor usar *la persona interesada, la ciudadanía*, que *el interesado, los ciudadanos*. Siempre que se pueda, se recomienda emplear sustantivos neutros: *cónyuge, persona, víctima, clientela, plantilla, etc.*



Empleo de perífrasis

Mejor *el ser humano* que *el hombre*; *el personal administrativo* frente a *los administrativos*. La mayoría de las guías censuran el empleo de “*el hombre*” como equivalente del ser humano, por más que la primera acepción de este sustantivo en el Diccionario académico sea “Ser animado racional, varón o mujer”; recomiendan emplear en su lugar la voz *persona*; por ejemplo, *los derechos humanos, los derechos de las personas*, en lugar de *los derechos del hombre*.



Omitir el sujeto en algunos casos

Mejor *pueden enviar su currículum a* que *los interesados pueden enviar su currículum a*; *se podrá reclamar en* frente a *el afectado podrá reclamar en*; *téngase en cuenta que* frente a *el usuario tendrá en cuenta que*.



Empleo de relativos

Mejor *quien solicite la ayuda* que *el que solicite la ayuda*.

03

Sin embargo, **la Gramática académica indica que estas sustituciones son imperfectas** desde el punto de vista léxico o desde el sintáctico y también pueden resultar inadecuadas, además de empobrecedoras. Así, *mis profesores* no equivaldrían a *mi profesorado*, tampoco *nuestros vecinos* significaría lo mismo que *nuestro vecindario*.

profesores \neq
profesorado

04

Femenino genérico: un pulso a la Gramática

Según la norma, el masculino es genérico, es decir, es un género **no marcado**. Los sustantivos masculinos no solo se emplean para referirse a los individuos de ese sexo, sino también, en los contextos apropiados, para designar la clase que corresponde a todos los individuos de la especie sin distinción de sexos, como en la frase *el león es un animal cuyo hábitat hay que proteger*.

Por ello, **los alumnos sería la única forma correcta** de referirse a un grupo mixto, aunque el número de alumnas sea superior al de alumnos varones.

04

Sin embargo, hay voces que reclaman que el empleo sistemático del masculino invisibiliza a las mujeres y en determinados contextos **algunos hablantes hacen ya un uso esporádico del femenino genérico:**



Si se habla ante un auditorio con una mayoría de mujeres,

apelan a él en femenino, haciendo de este género el no marcado; pero esta propuesta tiene el problema de que **puede acabar por obligar al orador a llevar un recuento** del número exacto de los hombres y mujeres presentes, y no parece una solución muy práctica.

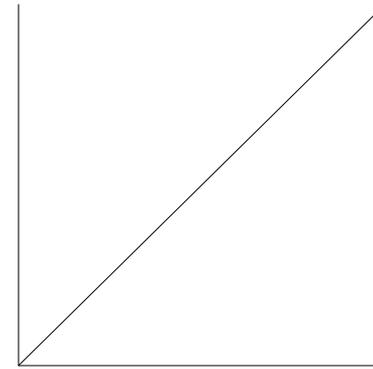
No hace mucho, los medios se hacían eco de las palabras del entrenador de la selección femenina de baloncesto.



Su frase “jugamos contentas, jugamos tranquilas” causaba asombro en los medios: **un hombre se incluye en un femenino genérico** en una muestra de habla tan espontánea como la de un seleccionador hablando a sus jugadoras. Preguntado por ese femenino, respondía con una lógica que para él era aplastante: “¡Pero... si son todo mujeres y el único hombre soy yo, que ni siquiera juego!”.

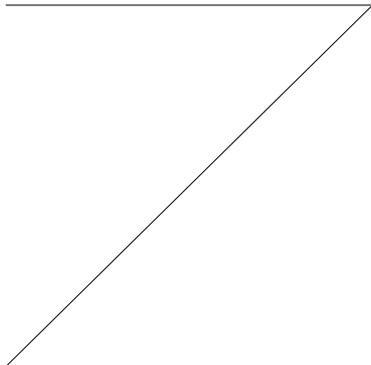
04

Esos son los detonantes que empiezan a impulsar un cambio gramatical en una lengua, más lentos y más complicados de alcanzar que cualquier cambio ortográfico o léxico.



“Jugamos contentas, jugamos tranquilas”

Lucas Mondelo, entrenador de la selección femenina de baloncesto



Cuando la mayoría de los hablantes en su día a día, con naturalidad, entiendan que el femenino es más adecuado que el masculino en algunas situaciones y lo empleen así, estaremos ante un fenómeno mayoritario y entonces la Gramática académica previsiblemente registrará que el masculino ya no es la única forma correcta de referirse a un grupo mixto.

05

Profesiones, cargos, títulos, empleos y actividades: la huella de la evolución

La lengua ha acogido marcas de género en los nombres que designan profesiones o actividades desempeñadas por mujeres desde tiempos relativamente recientes. Sabemos que a muchas personas “les suenan mal”, pero también sabemos que **el hecho de que una palabra suene bien o mal no es en sí un criterio lingüístico.**



Se puede decir la juez y también la jueza; es cada hablante quien finalmente emplea una palabra u otra. Las que triunfen, las que mayoritariamente se empleen, son las que se quedarán y estarán vivas en el caudal léxico de la lengua; las otras caerán por su propio peso en la evolución del español.

jueza

05

- ✓ Recomendamos **el uso de la forma plenamente femenina** de aquellos cargos y profesiones que, de acuerdo con la morfología de nuestra lengua, pueden tenerla:

*bedela, médica, edila,
fiscala, jueza, plomera,
pilota, obispa, coronela,
árbitra, arquitecta,
presidenta, ingeniera*

05

✓ Cuando los sustantivos femeninos coinciden con nombres de disciplinas, no es óbice para recomendar el uso de *física, política, informática, mecánica, música*.

✓ **En la escala militar**, la Gramática no recomienda *soldada*, sino *las mujeres soldados y las soldados*.

_en América se documenta *comandanta, generala, sargenta, tenienta*.

_ *capitana* es más frecuente para la mujer que dirige una nave y un equipo deportivo.

_ *sargenta* figura en el Diccionario académico con las acepciones de ‘mujer autoritaria’ y ‘corpulenta’.

⊗ **Tres grandes hitos**

miembra,
presidenta
y portavoz

La Gramática académica señala que el uso de *presidenta* está documentado desde hace cuatro siglos e incorporado al Diccionario en 1803; sin embargo, rechaza el uso de *miembra* y *portavoza*, para los que **propone: *la miembro y la portavoz***.

05

Anacronismos en extinción: el femenino que designaba a 'la mujer de'

Antiguamente, algunos sustantivos femeninos designaban a la esposa del que ejercía cierto cargos: **coronela, gobernadora, jueza**. Este uso ya **ha desaparecido casi por completo** y se han impuesto los significados en los que estos nombres se refieren a la mujer que los ejerce.



formas de tratamiento desigual

El uso de **señorita** para referirse a una mujer soltera ha quedado obsoleto, mientras que nunca se le llamaría **señorito** a un hombre por su soltería sino por otros motivos. Sin embargo, se tiende a **llamar por el nombre de pila a una mujer**, mientras sus iguales son citados con nombre y apellido. Si somos iguales, tratémonos en igualdad. **Se recomienda emplear formas de tratamientos simétricas** al referirse a mujeres y hombres.

06

Términos relacionados

Feminismo, machismo, hembrismo

Según el Diccionario académico, **feminismo** es ————— “el principio de **igualdad** de derechos de la mujer y el hombre’ y el ‘movimiento que lucha por la realización de esa igualdad”.

Por su parte, la misma obra define **machismo** como ————— “actitud de **prepotencia** de los varones respecto a las mujeres’ y ‘forma de sexismo caracterizada por la prevalencia del varón”.

Como puede apreciarse en las definiciones, **no se trata de dos términos equiparables**, ya que, mientras que el feminismo es la búsqueda de la igualdad entre sexos, el machismo supone una preponderancia del varón.

06

Feminismo, machismo, hembrismo



hembrismo

Para cubrir ese hueco semántico, el de una palabra que aluda a una defensa de la superioridad de la mujer sobre el varón, se emplea en ocasiones el término *hembrismo*. Se trata de **una voz correctamente formada y que se emplea en ocasiones como par lingüístico de machismo**.

Sin embargo, mientras que *machismo* designa tanto una actitud como una estructura social históricamente asentada, **el hembrismo no se define como un sistema con existencia real**, sino meramente como la actitud particular de algunas personas que abogan por la prevalencia de las mujeres sobre los hombres.

No obstante, **muchos colectivos rechazan el término**, pues entienden que se emplea de forma peyorativa para atacar los postulados feministas y que designa una realidad que no existe.

Conviene subrayar que la voz *hembrismo*, que está adquiriendo ese significado en los últimos tiempos, tiene **otro menos usual y restringido a los campos de la psicología y la sociología**. En concreto, algunos especialistas emplean esa voz para aludir a una exagerada actitud de sumisión, pasividad y resignación de la mujer frente al hombre.

06

Sororidad, solidaridad entre mujeres

El término *sororidad* es **válido** para aludir, en el movimiento feminista, a la relación de solidaridad entre mujeres.

También llamado "hermanamiento femenino o entre mujeres", es una voz habitual en publicaciones y trabajos relacionados con el feminismo; está formada **según** el mismo patrón lingüístico que fraternidad, **pero a partir de la voz latina *soror*** (hermana), **en lugar de *frater* (hermano)**.

Al ser una palabra bien formada, **no hay inconveniente alguno en escribirla en redonda**, si bien quizá sea oportuno emplear la cursiva —o, en su defecto, un entrecorillado— en textos de divulgación general cuando se considere que puede resultar nueva para el lector.

Tal como recoge el *Diccionario de americanismos de las Academias de la Lengua*, el término sororidad también se utiliza en **Puerto Rico** con el sentido de "**agrupación que se forma por la amistad y reciprocidad entre mujeres que comparten el mismo ideal y trabajan por alcanzar un mismo objetivo**"; un ejemplo característico es una asociación estudiantil de una universidad.

06

Violencia de género, doméstica, machista, sexista, contra la mujer

Violencia doméstica =

Es la que se produce **en el seno de la familia**. La pueden ejercer y sufrir cualquiera de los miembros del núcleo familiar, excepto la ejercida por un hombre contra su pareja o expareja, que se denomina violencia de género.

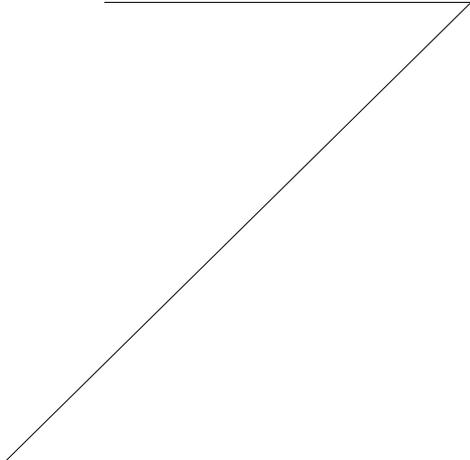
Violencia de género =

Es la que se ejerce **contra la mujer precisamente por su condición de mujer**. Se puede dar tanto dentro como fuera de la familia, en el trabajo o en cualquier otro ámbito de la vida pública; se fundamenta en una supuesta superioridad de un sexo sobre otro y sus manifestaciones son muy variadas. Suele emplearse sobre todo en el ámbito de la pareja o expareja.

06

Violencia de género, doméstica, machista, sexista, contra la mujer

Para referirse al tipo de violencia que se ejerce contra la mujer por su condición de mujer, numerosos documentos de organismos internacionales y legislaciones como las de Perú o Ecuador, entre otros, emplean la expresión **violencia contra la mujer**. Son frecuentes otras como **violencia machista o violencia feminicida** (en los casos más extremos), etc. , que en los medios actúan como sinónimos contextuales, aunque algunos grupos y colectivos entienden que tienen significados específicos y diferenciados.



La legislación española emplea *violencia de género*: así figura, por ejemplo, en la Ley 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género. El Código de Violencia de Género y Doméstica establece la citada distinción entre la violencia doméstica y la de género.

06

Feminicidio, femicidio

La palabra *feminicidio*, así como la variante *femicidio*, son formas válidas para aludir al “asesinato de una mujer a manos de un hombre por machismo o misoginia”.

La voz *feminicidio* puede considerarse formada a partir del término latino *fémína* con el sufijo *-cidio*. Por otra parte, *femicidio* ha entrado en el español a partir de la voz inglesa *femicide* y está ya muy asentada en países hispanoamericanos como Chile o Guatemala, que de hecho incluyen *femicidio* en su legislación.

Estos sustantivos se pueden emplear para referirse tanto al **asesinato individual de una mujer como al homicidio sistemático de mujeres**, en especial en ámbitos en los que no existe un fuerte reproche social o cultural de estos hechos. Por ejemplo, hay culturas donde el *feminicidio* (o *femicidio*) consiste en dar muerte a las niñas cuando nacen.

feminicidio

Ejemplos de *usos inclusivos*

Además de escuchar los consejos de Fundéu, nos hemos apoyado en Irene Yúfera, profesora de la Universidad de Barcelona y experta en narrativas sobre violencia de género. Ella nos propone otras fórmulas (y reflexiones) para hacer un uso inclusivo de la lengua.

01

Hay alternativas a la repetición

No se trata de repetir todas las palabras de la frase con flexión de género:

- **Puedes duplicar, por lo menos en una ocasión,** las palabras que aluden a mujeres y hombres para que ambos se mencionen explícitamente y sean visibles en la representación mental de la realidad.

Los trabajadores/as convocados para la huelga fueron desalojados.

- **Otra opción es aclarar que el masculino es, efectivamente, genérico,** para que ambos géneros se mencionen explícitamente y sean visibles en la representación mental de la realidad.

Los trabajadores convocados a la huelga, mujeres y hombres, fueron desalojados.

- **Evita usar los dos géneros gramaticales simultáneamente,** aunque siempre es mejor el desdoblamiento que el uso exclusivo del masculino.

La plantilla convocada para la huelga fue desalojada.

- **Introduce aposiciones explicativas**

Los trabajadores, tanto hombres como mujeres, convocados para la huelga fueron desalojados.

02

Alterna el orden de presentación

No antepongas por sistema el género masculino al femenino.

*Las niñas
y los niños*

puedes alternar esa forma con la que antepone el masculino:

los niños y las niñas.

03

Entrena tu sensibilidad inclusiva

Persona, personas: una alternativa eficaz si la usamos con sentido común

— Sirve como sustituto de *hombre* cuando alude a *humanidad*.

Ejemplos de uso:

La ONCE renueva cada año su vocación de servicio hacia las personas ciegas o con otra discapacidad.

Las asociaciones de personas sordas reclaman su derecho a ser escuchadas.

Cuando te refieras a un colectivo mixto, prueba a citar el femenino en primer lugar, o bien elige un genérico que represente a ambos. Ejemplos de uso:

— *Tengo un equipo excelente de diseñadoras y diseñadores jóvenes.*

— *El periodismo (los periodistas), la abogacía (los diputados), el Congreso (los diputados), etc.*

Usa construcciones metonímicas.

— *La dirección (el director), o la presidencia en lugar de (el presidente).*

04

Busca fórmulas sencillas

Incluye determinantes sin marca de género:

- *Cada miembro de la Mesa recibirá varios documentos* en lugar de *todos los miembros de la Mesa recibirán varios documentos*.

Recuerda que existen los pronombres relativos:

- *Quien utilice los servicios sanitarios*, en vez de *el que utilice los servicios sanitarios*.

En momentos puntuales, una perífrasis resuelve una frase:

- *El personal interino* (los interinos);
la ciudadanía española (los españoles).

Omite los determinantes:

- *Podrán optar al concurso profesionales con experiencia* en lugar de *los profesionales con experiencia podrán optar al concurso*.

Usa las formas no personales de los verbos:

- *Es necesario prestar más atención* en lugar de *es necesario que el usuario preste más atención*.

Emplea ciertas formas personales de los verbos:

- *Si decide abandonar la zona antes de lo estipulado*, en lugar de *si el usuario decide abandonar la zona antes de lo estipulado*.

05

Adáptate a los nuevos usos

¿Por qué aceptamos *modisto* pero no *pilota*?

La lengua es una construcción humana,

no es estática ni ajena al uso que le damos las personas.

Nos encanta incluir extranjerismos (*fashion, hardware, e-mail, instagramer, influencer, what the fuck, cool...*) **pero**

nos resistimos a incluir nuevos términos como *pilota*, porque hiera. **Modisto se inventó** cuando los hombres

empezaron a dedicarse a la costura, y acabó siendo un

término con más prestigio social incluso que el de *modista*.

06

Reflexiona y debate

El lenguaje como arma cargada de futuro

“Por decir portavoz no se es más feminista, dice mi amigo Julio Llamazares, pero a mí me entran dudas porque creo que la **sintaxis es una pequeña forma de violencia** (...) ¿Por qué no puedo jugar a utilizar el lenguaje como arma cargada de futuro? (...) No me sale decir de manera natural portavoz ni miembra, y creo que en esa artificialidad y ese desorden reside la dimensión política de una gramática que se hace visible y simultáneamente visibiliza un problema social”.

— Marta Sanz, en *Monstruos y centauros*, Ed. Anagrama

06

Suecia incorpora el pronombre neutro *hen*

Más allá de los géneros

En 2015, la Academia sueca incorporó un pronombre personal neutro a su diccionario

oficial: además de contar con los pronombres *él* (*han*) y *ella* (*hon*), también podrán usar *hen*, que no tiene género. Se usa en referencia a una persona sin la necesidad de revelar su género, tal vez porque se desconoce, porque se trata de alguien transexual o porque el interlocutor considera que esa información es superflua.

La palabra *hen* fue acuñada en los años 60, impulsada por un movimiento feminista que consideraba el uso generalizado de *han* (*él*) políticamente incorrecto. Después se unieron quienes **buscaban simplificar el lenguaje** y evitar el doblete *han/hon* (*él/ella*), presente en muchos textos oficiales.

**Más allá de los textos,
cuida otros lenguajes**

¡haz visible la
igualdad!

01

Elige mujeres cuando pongas ejemplos, hazlas visibles, son el 50% de la población.



A la hora de citar a personajes relevantes, puede ser que primero te vengan a la mente nombres de hombres. Sin embargo, **hay infinidad de mujeres en todos los ámbitos** que han aportado importantes logros a la humanidad. En Prodigioso Volcán hemos recopilado las biografías de casi **un centenar de mujeres españolas** que merecen ser conocidas; las hemos hecho visibles en forma de cuentos ilustrados: www.nomecuentescuentos.com

01

Las mujeres mueven el

50 %

del mundo (por lo menos)

Programadoras, escritoras, juezas, futbolistas, científicas, ingenieras, investigadoras, cirujanas, poetas, presidentas, cocineras, cuidadoras, directoras de orquesta, árbitras, pintoras, informáticas, *gamers*, directoras de cine, ministras, *hackers*, bomberas, pastoras, alpinistas, inversoras, ejecutivas, catedráticas, secretarias, exploradoras, pilotas, compositoras, guitarristas, agricultoras, ganaderas, matemáticas, físicas, psicólogas, boxeadoras, analistas... El mundo dejaría de funcionar sin mujeres.

02

No se trata de llenar el mundo de mujeres sino de equilibrar niveles de testosterona y estrógenos.

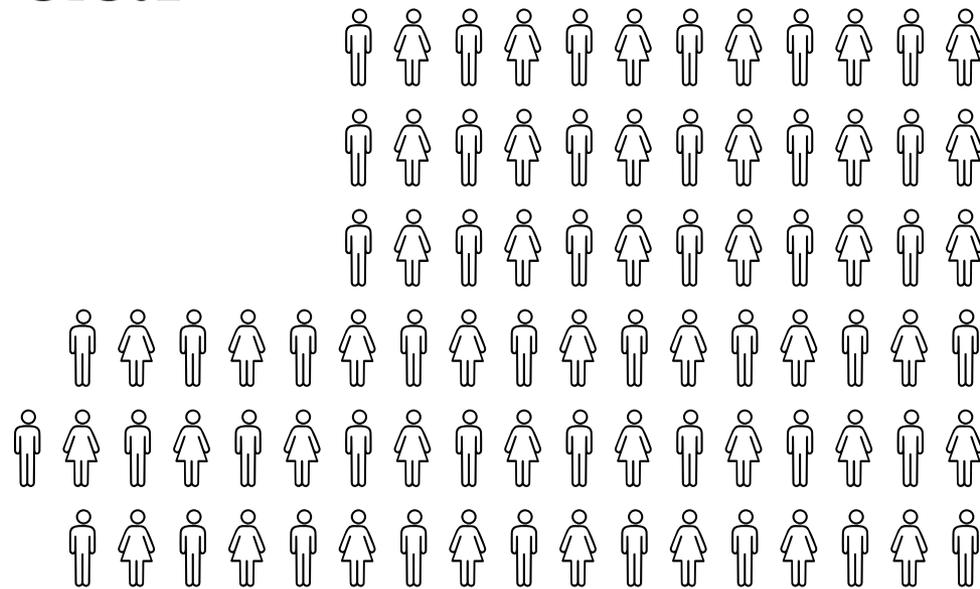
Igualmente, cuando elijas una foto o una ilustración, **vigila que no sea sexista, es decir, que no haga patente la desigualdad de género** atribuyendo determinados roles. Cocinar, cuidar, limpiar, desfilas, por ejemplo, no son tareas exclusivas de mujeres. Igual que conducir, correr, investigar, operar, tampoco son propias de hombres.

Cuando **incluyas fotografías, videos, ilustraciones, infografías**, recuerda que ellas también existen

03

Los iconos son un elemento fundamental del lenguaje visual

Su uso es recomendable siempre que se trate de elementos sencillos que puedan ser reconocidos por el público en general. Sin embargo, debes tener cuidado: **pueden generar ambigüedades y reforzar estereotipos si no están claramente diseñados.**



04

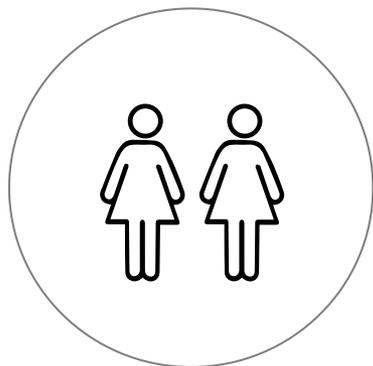
Los colores y las formas están cargados de contenido

Evita reforzar los estereotipos. Los colores no tienen género. Vestir de rosa a las niñas y de azul a los niños es una forma de reforzar un código que ha quedado obsoleto. Con pequeños cambios en los detalles también colaboramos a ser más inclusivos.

05

Señales, pictogramas, mobiliario urbano

El mundo está lleno de símbolos gráficos que en muchos casos están contados en lenguaje sexista. Sin embargo, **su función es comunicar de forma universal**. Por ejemplo, un sombrero no representa en exclusiva a un hombre; hay parejas compuestas por dos personas del mismo sexo; y no solo las mujeres visten falda o vestido, también hay hombres que llevan túnicas, casacas, kurtas o faldas.



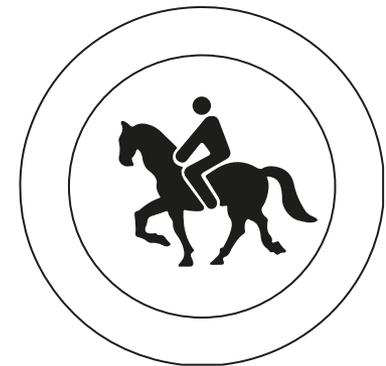
En su apuesta por hacer visible la igualdad, **en 2017 Madrid** se convirtió en la **primera ciudad española en instalar semáforos paritarios** con parejas de hombre y mujer. Más tarde le han seguido **A Coruña, Valencia, Jaén o Cáceres**. Por otra parte, siguiendo el ejemplo de Londres, Viena y Múnich, en 2017 la ciudad de **San Fernando (Cádiz)** fue pionera en incorporar **semáforos inclusivos** con parejas de hombres o de mujeres; meses después, Madrid también lo hizo.

Señales de tráfico machistas

La perspectiva de género está presente en cualquier cuestión que se aborde. **La Fiscalía General del Estado calificó en su Memoria Anual 2019 de machistas muchas señales de tráfico** en las que aprecia una "situación de dependencia y subordinación" de la mujer frente al hombre.



Por ejemplo, **la señal de peligro por la proximidad de un colegio**, donde un niño lleva de la mano a una niña; o en algunas **señales sobre senderos** en los que siempre es una figura masculina la que guía a una femenina. La Fiscalía también apuntó que todavía **perviven las señalizaciones contrarias a los principios de igualdad**, como sucede en algunas señales sobre el cuidado de personas o del ámbito doméstico, donde generalmente es una mujer la representada.



06

El **sonido** también puede ser inclusivo

Cuando hables en público, ten cuenta a tu audiencia:

público, usuarios, clientes, proveedores. Si está compuesto mayoritariamente por mujeres, haz un guiño y dirígete a ellas usando el plural femenino.

Incluye voces femeninas en tus documentos audiovisuales,

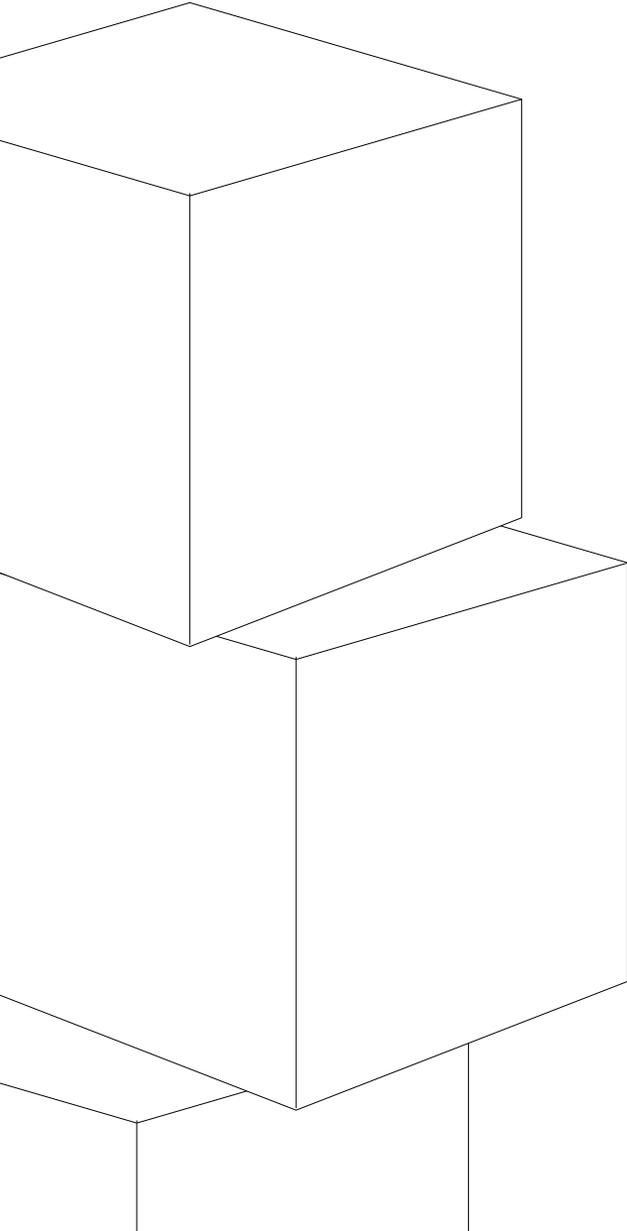
o al menos, procura que estén equilibradas con la presencia de voces masculinas. La voz y el sonido son parte de la comunicación. Alexa, el servicio de voz de Amazon, tiene nombre y voz de mujer. ¿No te has preguntado por qué? Incluso ya hay un prototipo de asistente virtual con voz neutra, se llama Q, y suena así.

07

Inspírate en buenos ejemplos

Existen numerosos manuales y guías de lenguaje inclusivo que han editado organizaciones que trabajan por la igualdad. También algunas instituciones públicas han creado sus propias pautas. Entre las empresas del sector privado, un buen referente es la *Guía para una comunicación incluyente y no sexista*, de Ikea. Así lo explican en el prólogo:

“... Y porque en Ikea siempre queremos ir por delante, hemos desarrollado esta guía para **sensibilizar a todas las personas de la compañía sobre la importancia del lenguaje a la hora de comunicarnos y de comunicar**, para que lo hagamos de una forma incluyente, sin discriminación ni olvidos, desde la igualdad de género...”.



Una comunicación inclusiva atrae talento y creatividad

Está demostrado: **las compañías y los equipos diversos son más creativos**, potencian la inteligencia de sus miembros y rinden mejores resultados.

Si quieres atraer talento, **envía mensajes inclusivos en tus ofertas de empleo**. El modo en que se redactan las ofertas de empleo también repercute en la diversidad de candidatos que se presentan. Por ejemplo, las empresas que creen que las habilidades y el talento se pueden desarrollar (frente a aquellas que creen que son cualidades fijas) tienen más posibilidades de atraer a más candidatas. Las ofertas de empleo que incluyen una frase de compromiso sobre la igualdad de oportunidades se cubren un 10% más rápido.

08

Cuestiona los modelos educativos

Hacer una comunicación más inclusiva **empieza desde antes de nacer**. Cuando se espera un bebé, a menudo le colgamos la etiqueta del género eligiendo el color de su ropa, la decoración de su habitación, los juguetes, los cuentos y, lo que es peor, le cargamos expectativas. Así, ocurre a menudo que a los niños les proyectamos la imagen del guerrero triunfador, y a las niñas, la de princesas. Pero esta no es tarea exclusiva de madres y de padres, ni se limita a hacer escuelas mixtas, sino que **coeducar requiere la implicación de toda la tribu**.

“Coeducar no es solo hacer escuelas mixtas”

— Marina Subirats, socióloga

09

Humorízate

El humor es una poderosa herramienta de comunicación. Si la comunicación inclusiva te hace fruncir el ceño o despierta polémica a tu alrededor, procura reírte. Eso sí, afina la antena para detectar esos chistes, viñetas, memes, gifs, vídeos o animaciones que, lejos de tener gracia, reflejan viejos patrones machistas.

Las humoristas gráficas te darán pistas.

Probablemente, la Mafalda de Quino fue pionera del feminismo en una tira cómica.

Hoy en día contamos con muchas humoristas gráficas que ponen humor e inteligencia a muchos temas relacionados con mujeres. Estas son algunas de ellas: @flavitabanana, @modernadepueblo, @chicadelmontón, @p8ladas, @monstruoespagueti, @clarilou_ y Antonia Santolaya. Pero hay muchas más.



Avanzamos hacia...

la inclusión

Contenido elaborado por personas expertas en inclusión sociolaboral y comunicación de la Fundación Adecco y expertas en comunicación de Prodigioso Volcán.

1. Introducción

01

Hacia la igualdad de derechos,
respetando las diferencias.

— **Necesitamos:**

desarrollar la habilidad de incluir a todas las personas, fomentando el respeto y la dignidad.

— **¿Por dónde empezamos?**

El lenguaje es una de las mejores vías para cultivar un sentimiento de pertenencia e inclusión, un clima participativo y colaborativo.

01

Antes de empezar...

Qué es la discapacidad

Según la **Fundación Adecco**, la discapacidad es una **condición de salud, psicológica y social** que presenta gran diversidad de situaciones. Conlleva deficiencias funcionales o estructurales, limitaciones para realizar una o varias actividades y determinadas restricciones en el ámbito social. Sin embargo, no define a las personas, ni supone la falta de capacidades, habilidades o competencias, y en ningún caso justifica la reducción ni la eliminación de derechos y libertades.

Desde el **punto de vista administrativo**, es un mecanismo de protección social que tiene como objetivo compensar dichas deficiencias, limitaciones y restricciones, mediante beneficios y ventajas sociales.

El **grado de discapacidad** no solo depende de la condición de salud, sino que también está determinado por factores ambientales (sociales y familiares). Por ejemplo, una persona usuaria de silla de ruedas tendrá un mayor grado de discapacidad viviendo en un entorno rural que en una ciudad con altos niveles de accesibilidad.

La discapacidad no es tan minoritaria como muchas personas piensan. **1000 millones de personas tienen algún tipo de discapacidad en todo el mundo (o, lo que es lo mismo, un 15 % de la población mundial).**

Cada persona es única y vive la discapacidad de manera muy diferente. Por eso es importante mirar a cada persona y no a su discapacidad.

01

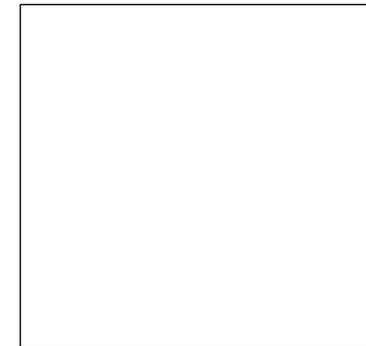
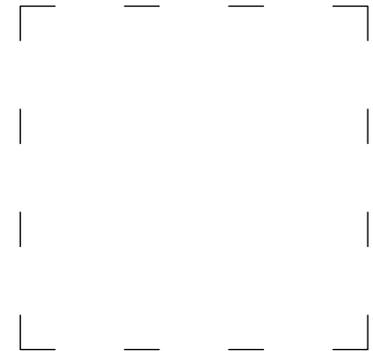
Antes de empezar...



01

La discapacidad es diversa y, aunque puede implicar limitaciones, no define a las personas ni debe reducir o eliminar derechos o libertades.

Es importante conocer los tipos de discapacidad que existen para que diversifiquemos en nuestra comunicación y percibamos la existencia de personas con discapacidades menos visibles socialmente.



01



Discapacidad física

Puede ser *motriz* (alteración funcional que afecta al control o el movimiento del cuerpo, por amputación o agenesia —ausencia de un miembro desde el nacimiento— ya sea por daño cerebral, en la médula espinal o en la musculatura), u *orgánica* (la derivada de alteraciones en las funciones o estructuras orgánicas, como el sistema respiratorio, el cardiovascular...).



Discapacidad sensorial

Es aquella que se produce como consecuencia de limitaciones o restricciones en uno o varios sentidos. Las discapacidades sensoriales más conocidas son la discapacidad *visual*, que influye en la capacidad de ver; la discapacidad *auditiva*, que afecta a la capacidad de oír; y la *sordoceguera*, que combina las dos anteriores.



Discapacidad intelectual

Es aquella que implica una serie de limitaciones en el funcionamiento intelectual, el aprendizaje, la adaptación a las actividades de la vida diaria o en la forma de responder ante distintas situaciones. Puede ser *leve*, *moderada*, *grave* o *profunda*.



Discapacidad mental (o discapacidad por problemas de salud mental)

Es una alteración de los procesos de razonar, comportarse y pensar. Se puede manifestar en algunas enfermedades o *trastornos* como, por ejemplo, la esquizofrenia, la depresión mayor, el trastorno de ansiedad, la bipolaridad, el alzhéimer, la anorexia y la bulimia nerviosa, entre muchos otros.

01

Hablamos de “discapacidad múltiple” cuando se tienen dos o más tipos de discapacidad.

**Discapacidad del neurodesarrollo**

Aunque en las clasificaciones tradicionales no suele aparecer como un tipo de discapacidad diferenciada, actualmente se denominan “discapacidades del neurodesarrollo” a aquellas que pueden afectar al aprendizaje, la comunicación, el lenguaje, la interacción social y las emociones. También se habla de “personas *neurodivergentes*” o con *neurodiversidad* [terminología que proviene del mundo anglosajón].

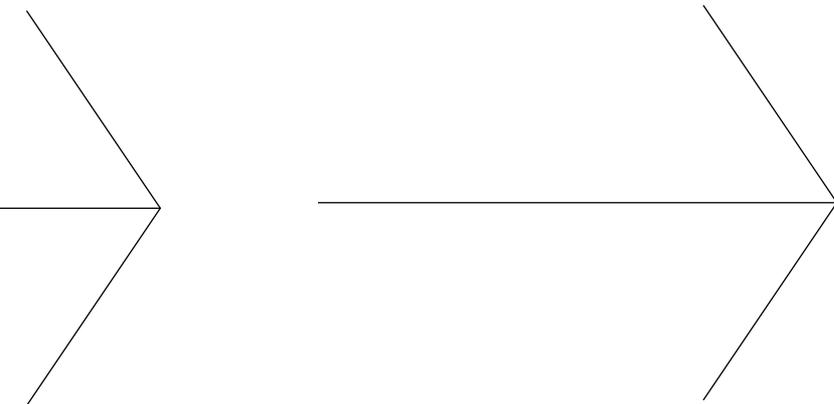
Hasta ahora se clasificaban en la discapacidad de tipo *mental o intelectual*, pero, al tratarse de realidades sociales muy diferentes, en muchos foros especializados se ha empezado a hacer una diferenciación.

Así, la discapacidad del neurodesarrollo abarca *trastornos* como el TEA (trastorno de espectro autista), el TDAH (trastorno por déficit de atención e hiperactividad), discalculia (dificultad para aprender conceptos numéricos), disgrafía (dificultad para la escritura) y otros trastornos de la comunicación como la dislexia (problemas en el aprendizaje de la lectura y de la escritura), entre otros. En función de las limitaciones que conlleven, podrán ser considerados como una discapacidad.

01

Discapacidad no es ir o no ir en silla de ruedas; ver o no ver. Es una condición que forma parte de la vida de muchas más personas de las que pensamos:

1000 millones de personas tienen discapacidad en el mundo.



El concepto ha ido transformándose. Gradualmente, la sociedad muestra más sensibilidad y **conciencia** de la realidad de las personas con discapacidad. Asimismo, cada vez son más las empresas que se esfuerzan por impulsar políticas que tienden a **normalizar la diversidad y a fomentar la inclusión de las personas con discapacidad.**

01



*El lenguaje es
nuestro punto
de partida.*

Sin duda.

2. Claves generales

para un uso
respetuoso
del lenguaje

02

La diversidad es lo más normal.

*Nadie es normal y,
al mismo tiempo, todas
las personas lo somos.*

¿Normal? ¿Qué es normal? Normal, eres tú.

La vida cambia y las personas también cambiamos. Lo que hoy es normal mañana deja de serlo. Somos diferentes —vivimos de forma diferente y sentimos de forma diferente— pero todo el mundo sufre, ama, llora, ríe, aunque cada cual lo haga a su manera.

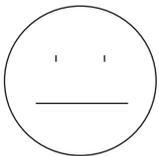
02

Cómo referirnos a las personas con discapacidad.



Persona/profesional con discapacidad.

Es lo más adecuado actualmente y lo aprobado por el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), el Real Patronato de la Discapacidad y las principales asociaciones, fundaciones y ONG.



Persona con capacidades diferentes, con diversidad funcional o con capacidades especiales.

Aunque se emplea en el lenguaje políticamente correcto, los principales organismos y entidades de discapacidad desaconsejan su uso, pues invisibiliza una situación de desigualdad social que necesita ser compensada.



Minusválido. Discapacitado. Deficiente, inválido, paralítico.

02

Cómo referirnos a las personas con discapacidad.



*Personas con discapacidad
y personas sin discapacidad.*



*Personas con discapacidad
y personas ~~normales~~.*

* No te quedes con dudas, consulta el glosario inclusivo [Pág. 104]

02

Cuándo hablar de personas con discapacidad.

Lo más adecuado es:

- Mencionar que la persona tiene una discapacidad **solo cuando sea relevante** por el contexto.

Cómo hablar de personas con discapacidad.

No emplees palabras peyorativas o en desuso:

- No utilices voces como “**inválido**”, “**minusvalía**”, “**minusválido**”, “**cojo**”, “**lisiado**”, “**impedido**”, “**mutilado**”, etc.
- Evita recurrir a expresiones como “**le gusta más que a un tonto un lápiz**”; “**me ha mirado un tuerto**”; etc.

Evita victimizar la discapacidad:

- No hables de “**sufrir**”, “**padecer**” o “**ser víctima de**” una discapacidad. La discapacidad se tiene, no se padece o se sufre.
- La discapacidad no implica necesariamente que se tenga una enfermedad. No definas a las personas por una sola de sus condiciones.

02

Cómo hablar de personas con discapacidad.

“Tener una discapacidad” frente a “ser discapacitado”:

- Mejor “un niño con Síndrome de Down”, “un estudiante con autismo” o “una persona con esquizofrenia” que “un Down”, “un autista” o “un esquizofrénico”.

Evita el sensacionalismo:

- No hay necesidad de destacar aspectos llamativos de la discapacidad, especialmente cuando son secundarios: “A pesar de estar postrado en una silla de ruedas, tiene una gran sabiduría”. Ser sabio nada tiene que ver con usar una silla de ruedas.

Cuidado con voces como “colectivo” o “comunidad”:

- Estos sustantivos pueden etiquetar y encasillar, de un plumazo a personas muy diferentes.

No generalices:

- Evita las afirmaciones que engloban a todas las personas con discapacidad, como “las personas con síndrome de Down son cariñosas”, “las personas con enfermedad mental son violentas”, etc.

02

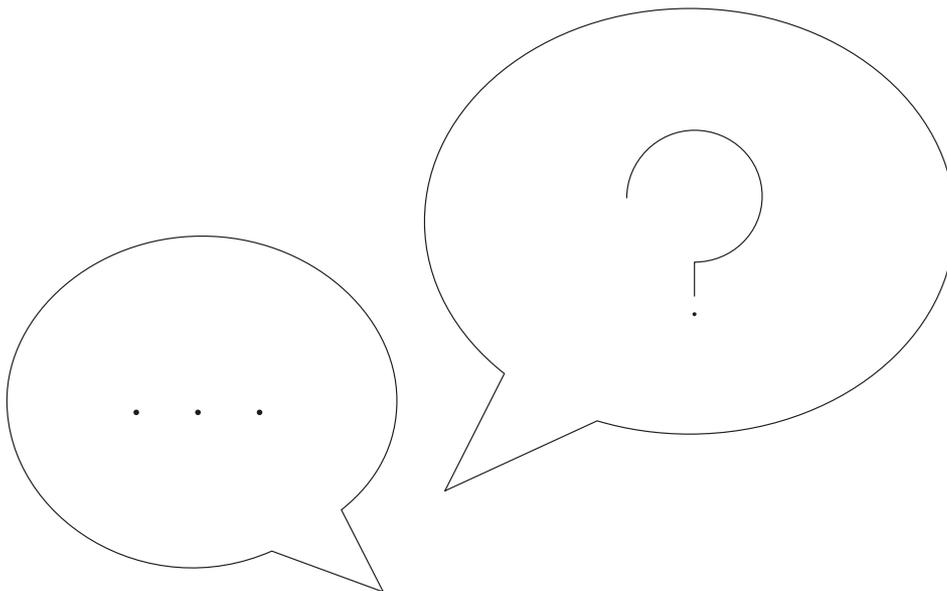
Cómo hablar de personas con discapacidad.

Sí a la visibilidad:

- Es necesario dar visibilidad a las personas con discapacidad, en los diferentes ámbitos, laborales y empresariales, poniendo el foco en los aspectos positivos, pero sin recurrir a las exageraciones ni al discurso sensacionalista.

No exageres la superación o el éxito:

- Dar a conocer el éxito de las personas con discapacidad es bueno, si se hace con proporcionalidad. No es recomendable presentar a las personas con discapacidad como héroes cuando alcanzan un éxito personal o profesional. Debemos evitar los extremos del rechazo, la compasión y la admiración, y reconocer con objetividad lo que les corresponde.

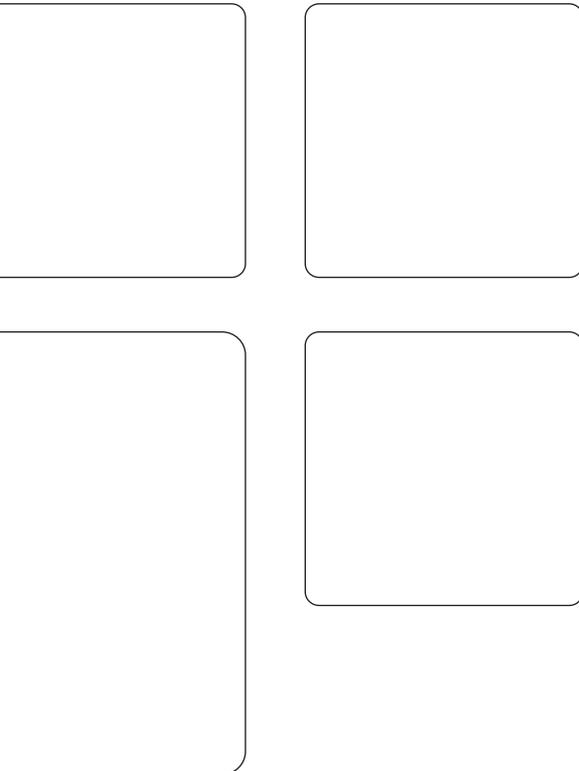


3. Comunicación y discapacidad

Adaptaciones,
lenguas e
inclusión

03

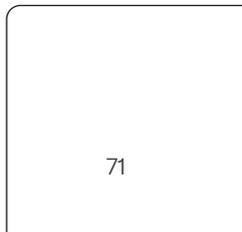
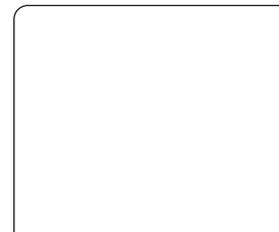
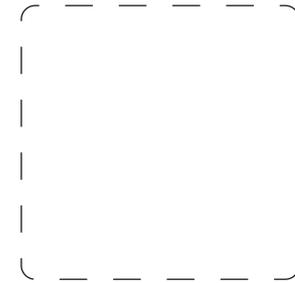
Adaptaciones de comunicación para personas con discapacidad.



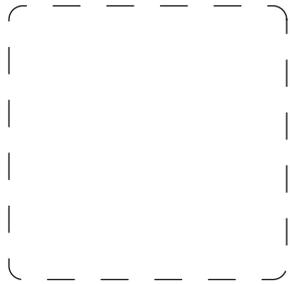
- ✓ Promover **la lectura fácil**, la adaptación de los contenidos y de su diseño para hacerlos más comprensibles y favorecer la participación y la inclusión sociolaboral. Esto es especialmente útil para personas con discapacidad intelectual o con destreza lectora limitada, para personas de la tercera edad, para migrantes sin dominio del idioma, etc.
- ✓ Utilizar, además, **la lengua de signos** en la comunicación promueve la inclusión de las personas con discapacidad auditiva. Es lengua oficial del Estado desde 2007. Otra adaptación útil para estas personas es la **lectura labial**, que interpreta el movimiento de los labios y de los músculos faciales, en conjunto con otros elementos de la comunicación (como el contexto, el significado del discurso y ciertos componentes auditivos).

03

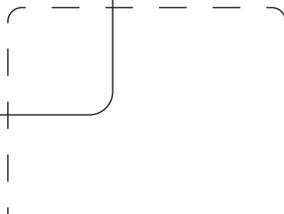
- ✓ Incluir **subtítulos en los materiales audiovisuales** facilita y promueve la comprensión de los mensajes, especialmente la de las personas con una discapacidad auditiva. El contraste entre colores y tamaños favorece la lectura de los subtítulos, diferenciando las diferentes voces del diálogo, y separando a estas de las descripciones de contexto y de los sonidos.
- ✓ Si la persona tiene sordoceguera una herramienta muy útil es el **sistema dactilológico o alfabeto manual**: un alfabeto que se utiliza para deletrear un mensaje apoyando cada letra sobre la palma de la mano, de manera que la persona pueda comunicarse.
- ✓ Las personas con discapacidad visual suelen utilizar **el braille**: un sistema de signos dibujados en relieve para poder leer con los dedos.



03



- ✓ Si la persona tiene dificultades para ejecutar el habla podemos recurrir a la **comunicación aumentativa y alternativa** (CAA), un conjunto de estrategias que facilitan la comunicación mediante signos, gestos o pictogramas, entre otras herramientas.
- ✓ Los **pictogramas** son signos, figuras o símbolos que representan un objeto o una acción real. Juegan un papel relevante en la comunicación dirigida a personas con TEA (trastornos del espectro autista), discapacidad intelectual u otras.
- ✓ **Accesibilidad universal**: es una característica que deben cumplir los entornos, bienes, productos y servicios, que permite a todas las personas su acceso, comprensión, utilización y disfrute de manera normalizada, cómoda, segura y eficiente.
- ✓ Los **gestos naturales o el mimo** son el movimiento corporal y las expresiones de la cara que favorecen el entendimiento, ya que son utilizados de manera casi universal por todas las personas.



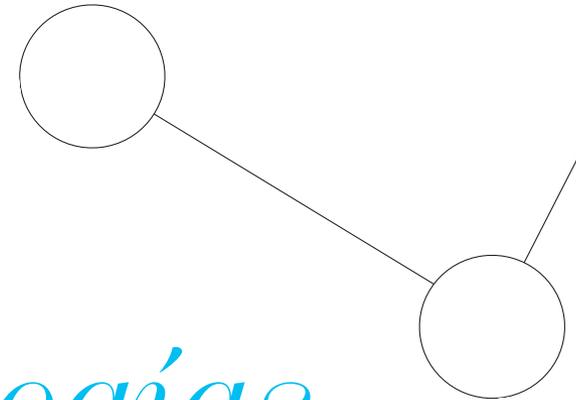
4. Tecnología y discapacidad

Claves para
una tecnología
más inclusiva

04

La brecha digital es un fenómeno que afecta, sobre todo, a la tercera edad, así como a las personas con discapacidad y a los núcleos demográficos especialmente expuestos al aislamiento digital.

Las nuevas tecnologías pueden engrandecer el problema, pero también pueden ser la solución.



04

6 claves para que la tecnología sea inclusiva.

1. Equipos de diseño y desarrollo diversos.

— Implicar a personas con discapacidad, tanto en el diseño y en el desarrollo de la tecnología como en las fases de prueba, reduce los sesgos y las brechas.

2. Usabilidad y accesibilidad.

— La inclusión digital se produce fundamentalmente bajo estos dos principios, que afectan a la interfaz y a las características del *software* y del *hardware* de cualquier dispositivo electrónico. Conocer las barreras que implica la discapacidad permite diseñar tecnologías inclusivas.

3. Tecnologías para la inclusión.

— Existen múltiples aplicaciones y herramientas que permiten a las personas con discapacidad usar la tecnología convencional (por ejemplo, lectores de texto o asistentes virtuales).

04

4. Comunicación clara.

- La comunicación clara implica transmitir de forma fácil, directa, transparente, simple y eficaz la información relevante para las personas.

5. Redes sociales para todos.

- Hoy en día las redes sociales tienen multitud de opciones para configurar las publicaciones de manera más accesible. Esfuérzate y comprométete con la accesibilidad para llegar a todas las personas.

6. No nos olvidamos del lenguaje.

- Recuerda que determinados asistentes de lectura nunca podrán leer correctamente palabras como “todxs”, “nosotr@s” o abreviaturas como “tb” o “xq”. Ponte en la piel de personas que utilizan este tipo de sistemas para acceder a la información.

5. Consejos

para incluir
a todas las
personas

05

El lenguaje inclusivo nos ayuda a hacer frente a la discriminación.

— **Aporofobia**

La Real Academia Española (RAE) define la aporofobia como “fobia a las personas pobres o desfavorecidas”.

— **Capacitismo**

Discriminación o prejuicio social hacia las personas con discapacidad.

— **Clasismo**

La RAE define el clasismo como la “actitud o tendencia de quien defiende las diferencias de clase y la discriminación por ese motivo”.

05

— **Edadismo**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el edadismo como “los estereotipos, los prejuicios y la discriminación contra las personas debido a su edad”.

— **Homofobia**

Odio o rechazo hacia las personas homosexuales.

— **LGTBifobia**

Un conjunto de hechos que promueven la intolerancia, discriminación o rechazo a lesbianas, gays, bisexuales y transexuales por razones de orientación sexual o identidad de género.

— **Racismo y xenofobia**

La RAE define el racismo como la “exacerbación del sentido racial de un grupo étnico que suele motivar la discriminación o persecución de otro u otros con los que convive” y la xenofobia como “fobia a los extranjeros”.

— **Capacitismo**

El sexismo es la discriminación por razón de sexo y el machismo una variante caracterizada por la prevalencia del varón sobre la mujer. Son modalidades discriminatorias especialmente frecuentes.

05



La discriminación se produce cuando no reconocemos o aceptamos las diferencias entre las personas y **tomamos determinadas condiciones humanas como inferiores**, contrarias, enemigas o negativas. Una postura que puede desembocar en violencia y en rechazo de la diversidad.



Debemos **huir de cualquier actitud** basada en prejuicios, estereotipos o sesgos, o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, ideológicos, de edad, de sexo, de orientación sexual, de apariencia, de origen, etc.



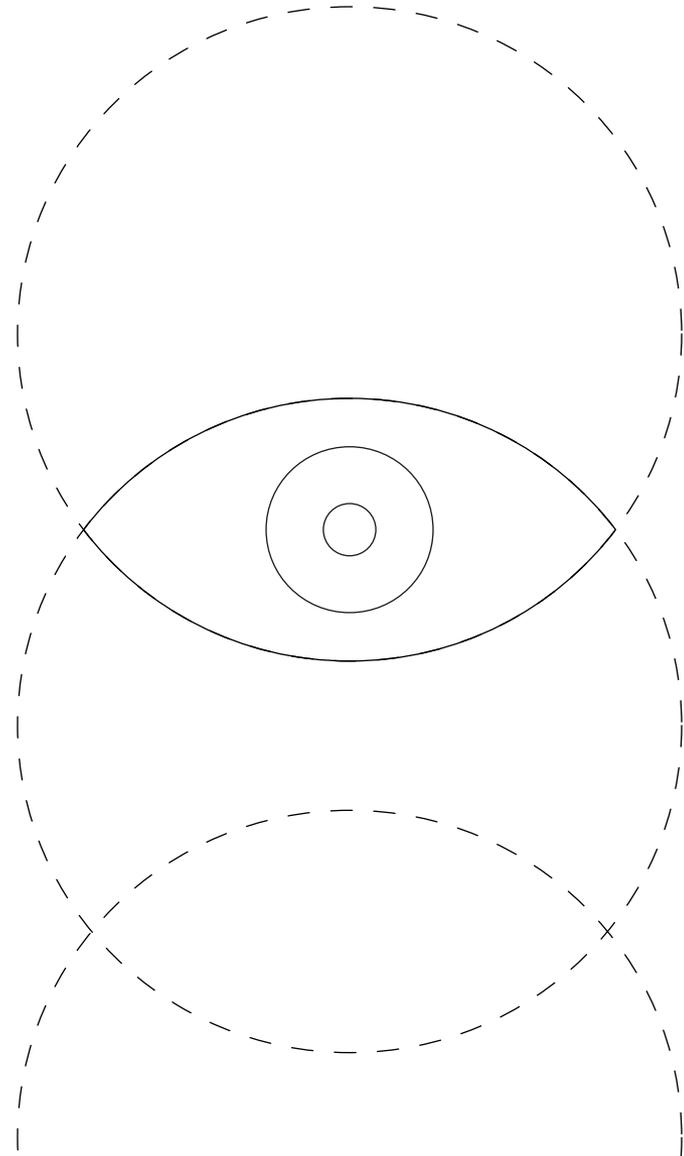
Si tenemos presentes las variables mencionadas

podemos cultivar un lenguaje cada vez más inclusivo y accesible, y evitar comunicaciones discriminatorias.

01

Mirada inclusiva

Nunca podremos incluir a todas las personas si no interiorizamos una mirada inclusiva. Si conseguimos esto, **las formas de lenguaje y de comunicación inclusivos se hacen más espontáneos**, encontramos más fácilmente fórmulas que no atentan contra la naturaleza de nuestra lengua ni resultan artificiales.



02

Dar voz

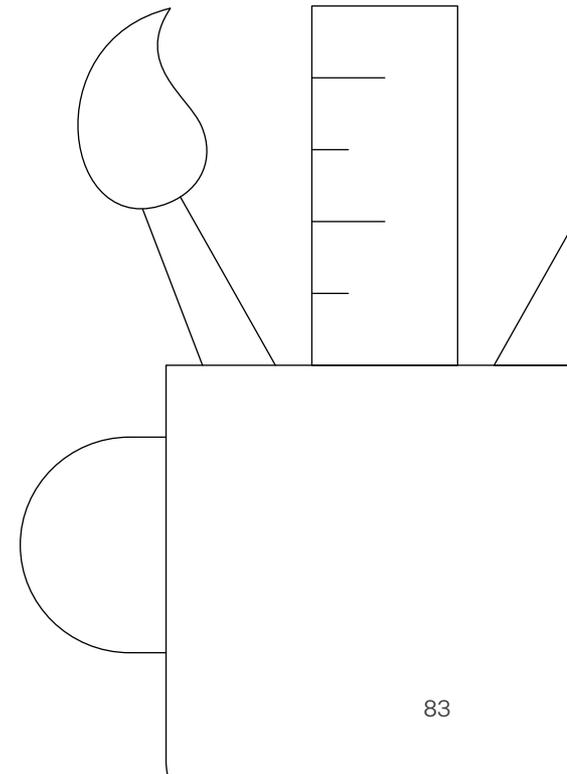
Haz que estas personas también sean

*emisoras
y no solo
receptoras*

03

Visibiliza la diversidad

Ilustra tus textos, discursos, diseños o vídeos con modelos y ejemplos que representen la diversidad. Cambia el punto de vista para recoger nuevas voces e innovar.

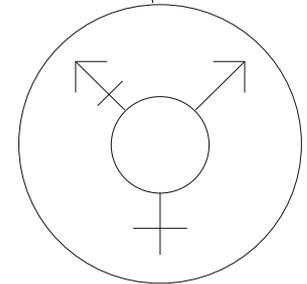
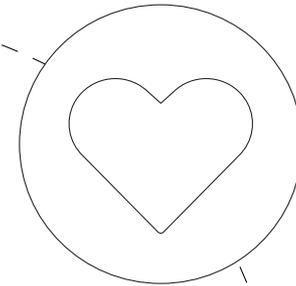
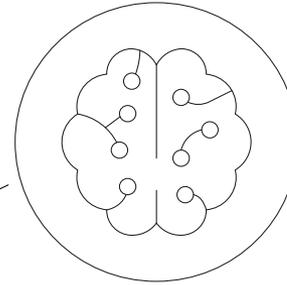


04

Escucha igual

Escucha

a las mujeres de la misma manera que a los hombres, y a las personas con discapacidad, las migrantes, las LGTBI+ o a las que pertenecen a otras minorías de la misma forma que al grupo dominante.



04

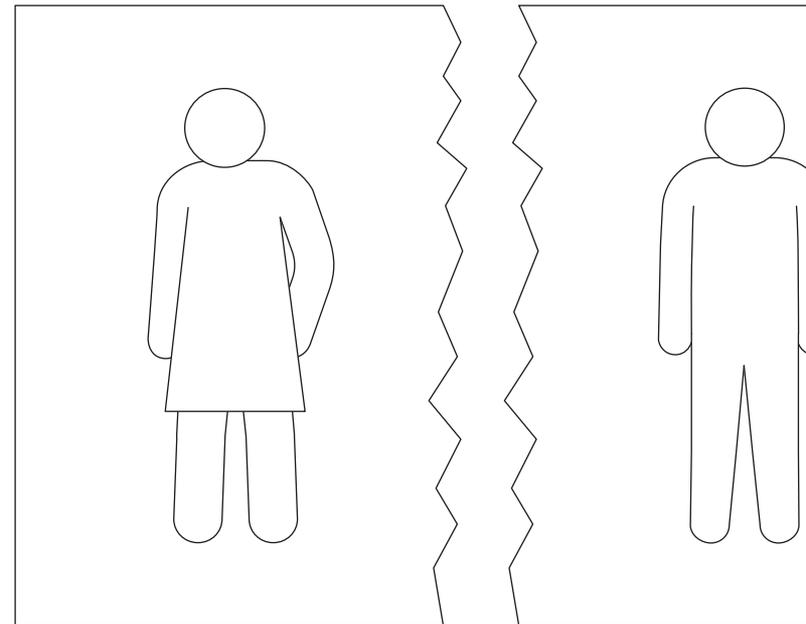
Un ejemplo:

— Lenguaje y vulnerabilidad social.

Las personas con ciertas desventajas pueden encontrarse en una situación de vulnerabilidad social. Es una posición de riesgo generada por factores estructurales, estrechamente relacionados con la desigualdad y la discriminación; por factores personales, que generan predisposición y exposición a la exclusión social; y por factores sociales.

Por lo tanto, esta situación se convierte en la antesala de la exclusión social y, por ello, también se habla de **“personas en riesgo de exclusión social”** al referirnos a las situaciones de vulnerabilidad social.

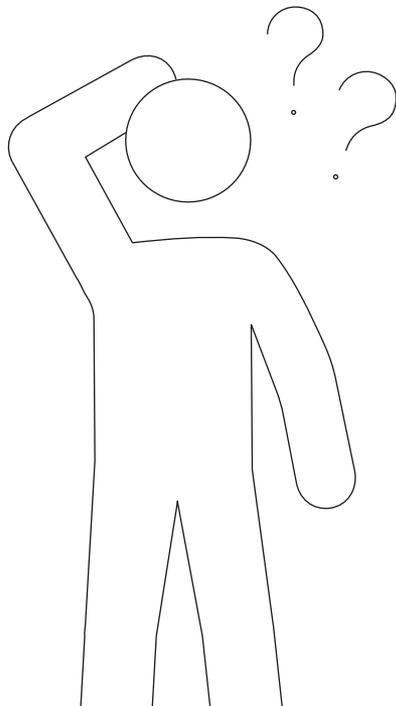
- No somos ricos ni pobres: somos **personas** en situaciones diferentes, que van cambiando a lo largo del tiempo.
- **Normaliza la vulnerabilidad social:** cualquier persona puede verse en esta situación, y esta no la define.



05

Empatía y sensibilidad

Ponte en el lugar de las personas con las que te comunicas y adáptate a sus necesidades, incorporando criterios de comunicación clara, universalidad, accesibilidad y usabilidad en el canal, el código y el mensaje.



Un ejemplo:

— Lenguaje y migraciones

Las personas migrantes son aquellas que abandonan el lugar en el que habitan o llegan a otro destino para establecerse en él, independientemente de la causa (política o económica, voluntaria o involuntaria), de los medios por los que lo hagan (en situación regular o irregular) o de si se produce dentro o fuera de las fronteras de un país.

Suelen experimentar la exclusión social, un proceso en el que se encuentran los ciudadanos que, por factores multidimensionales y heterogéneos, no pueden participar parcial o totalmente en la sociedad en la que viven, y no pueden disfrutar en igualdad de condiciones de los principales derechos sociales (educación, empleo, consumo, salud, cultura...).

06

Apoya la inclusión

No contribuyas a reforzar imágenes o visiones estereotipadas a través de la comunicación.

*Apoyemos
la inclusión
de todas las
personas.*



06

Un ejemplo:

— Lenguaje y migraciones.

Para evitar esta tendencia de exclusión social debemos tener en cuenta el lenguaje que empleamos. Hay muchas **expresiones que contribuyen a extender una visión etnocentrista o racista.**

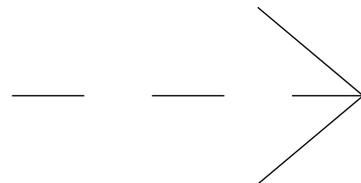
- | | | |
|-----------------------------|---------------------------------|---|
| — “trabajar como un negro” | — “tener un día negro” | — “machupichu” |
| — “merienda de negros” | — “tener la negra” | — “sudaca” |
| — “trabajo de chinos” | — “estar negro” | — “panchito” |
| — “engañar como a un chino” | — “me pone negro” | — “moro” |
| — “hacer el indio” | — “la mano negra” | — “negrito”, “morenito”
o “persona de color”
(eufemismos) |
| — “ver algo muy negro” | — “proyecto hecho por un negro” | — “no hay moros en la costa” |

07

Enfréntate a los sesgos

Evita que tus mensajes transmitan sesgos cognitivos, prejuicios o estereotipos.

Piensa también que las expresiones a la hora de dar nuestra opinión, el tono o la actitud también pueden discriminar.



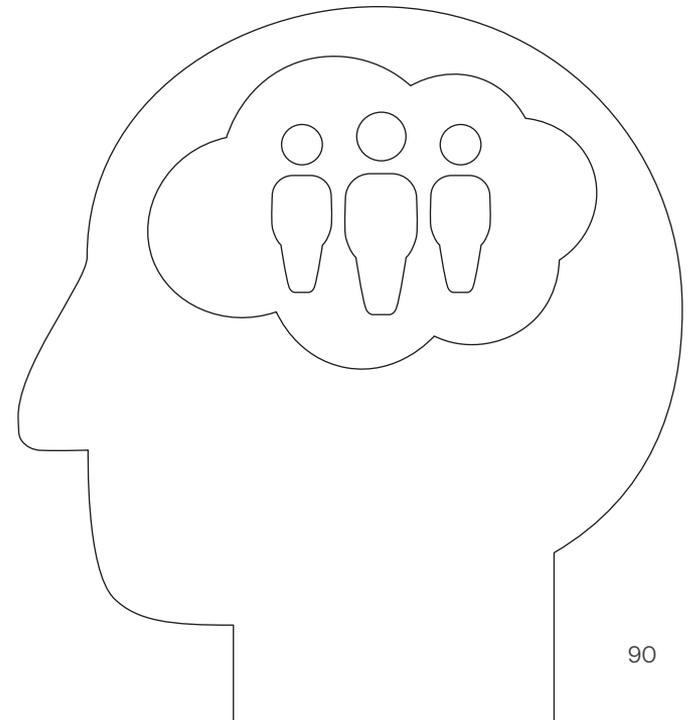
07

Un ejemplo:

— Lenguaje y salud mental

La realidad de personas con falta de salud mental, aún bastante oculta, plantea la necesidad de sensibilizar, derribar mitos y eliminar los prejuicios y estigmas que envuelven las enfermedades que tienen esas personas. Es preciso acabar con los obstáculos que marcan sus vidas y que reducen su participación en la sociedad y en el mercado laboral.

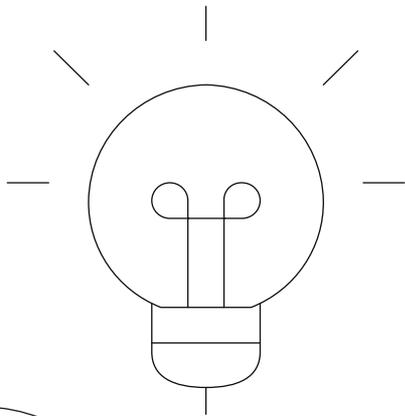
- **Elimina prejuicios** basados en la ignorancia y en una visión sesgada de las enfermedades mentales.
- **Desecha los estereotipos:** las personas con problemas de salud mental no son agresivas ni imprevisibles, como se tiende a creer. Además, no tienen la culpa de desarrollar una enfermedad mental, es algo que puede sucedernos a cualquiera, por factores biológicos, psicológicos o sociales.



08

Haz fácil lo difícil

*La comunicación
tiene que asegurar
el entendimiento.*



Evita fórmulas que lo dificulten. Escribe o exprésate de manera sencilla, simplifica, pon ejemplos, usa infografías, esquemas, etc.

08

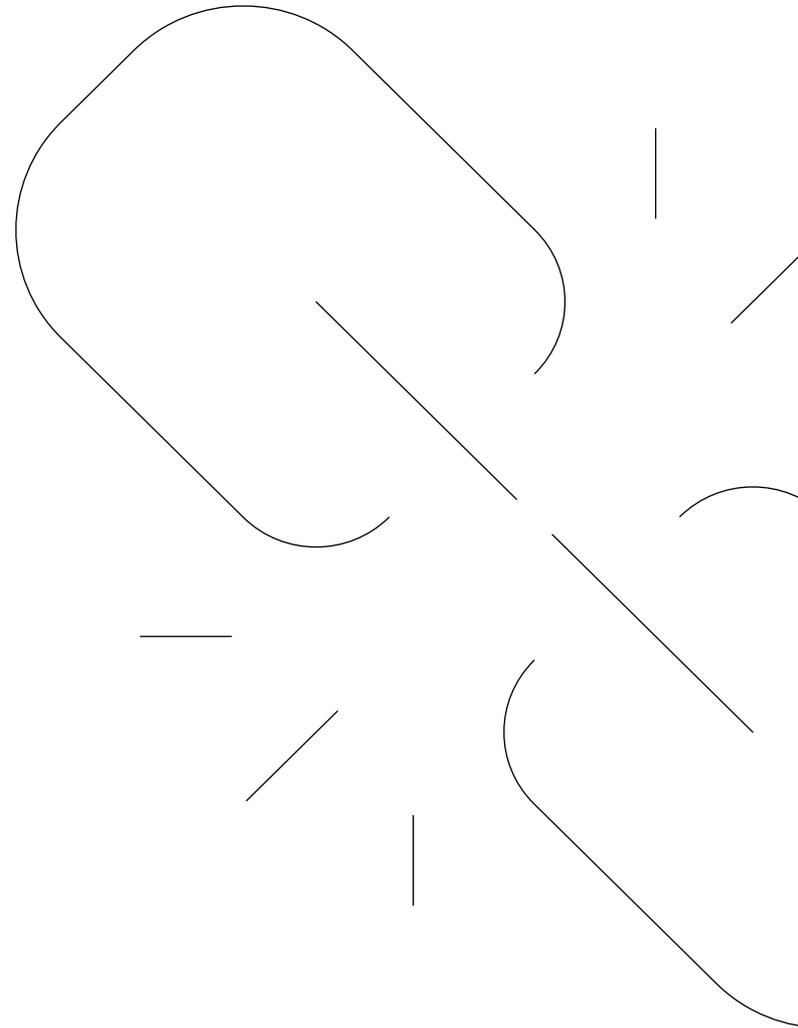
Un ejemplo:

— Lenguaje tecnología y envejecimiento

La brecha digital es una consecuencia de la complejidad de las nuevas tecnologías o de la falta de acceso a ella que tienen determinados sectores de la población.

Los avances tecnológicos presentan numerosas ventajas, como la democratización del acceso a la información, pero también pueden dejar al margen a parte de la población. Uno de los retos de la sociedad actual es **conseguir hacer partícipes de la información a las personas perjudicadas por no poder beneficiarse de las nuevas tecnologías.**

Un lenguaje claro, unido a una tecnología pensada para todos, hará más fácil lo difícil.



6. Claves

para un
lenguaje visual
inclusivo

06

Las imágenes que proyectamos transmiten mensajes, emociones e información relevantes, que normalizan o, por el contrario, refuerzan estigmas y estereotipos.

El lenguaje visual inclusivo debe:

- **visibilizar** a personas con discapacidad en ámbitos cotidianos y también extraordinarios o destacados,
- eliminar imágenes condescendientes, lastimeras o discriminatorias,
- construir **imágenes visuales** positivas de la discapacidad,
- **representar** la gran diversidad de situaciones de discapacidad que existe,
- ser **conocido** por los receptores de la comunicación.

06

Visibiliza la discapacidad en positivo.

La discapacidad no es deseada por nadie, pero tampoco debemos proyectar imágenes que lleven a identificar la discapacidad con algo negativo. Hay que derribar estereotipos y crear mensajes visuales positivos y más inclusivos. Para ello, es importante visibilizar a personas con discapacidad que han tenido éxito, que lideran compañías, que son modelos para nuestra sociedad, para los niños y para la gente joven. Si escondemos la discapacidad, hacemos que se perciba como algo negativo; si la visibilizamos y proyectamos una imagen atractiva, basada en valores y en actitudes positivas, la normalizamos como parte de la diversidad.

Desirée Vila, deportista paralímpica y embajadora de la Fundación Adecco (ilustrada por Mercedes deBellard).



06

Cómo visibilizar en positivo.

Diseño inclusivo:

- Con el diseño se generan imágenes mentales que consolidan ideas y patrones sociales. Diseñar ilustraciones, iconos y representaciones gráficas que visibilicen aspectos positivos de la discapacidad ayuda a generar una visión social positiva.
- Es importante que en la iconografía y las ilustraciones incorporemos la diversidad, y que las personas con discapacidad estén representadas (sin estereotipos).
- Pon en valor tu compromiso con la accesibilidad, la inclusión y la diversidad, incorporando iconos o mensajes en los que lo manifiestes.

Lo que no se ve no existe:

- Las personas con discapacidad también deben aparecer en nuestras campañas de publicidad participando en actividades de la vida cotidiana (trabajar, hacer deporte, actividades de ocio, cuidar de los demás, etc.). Así contribuimos a normalizar estas situaciones.

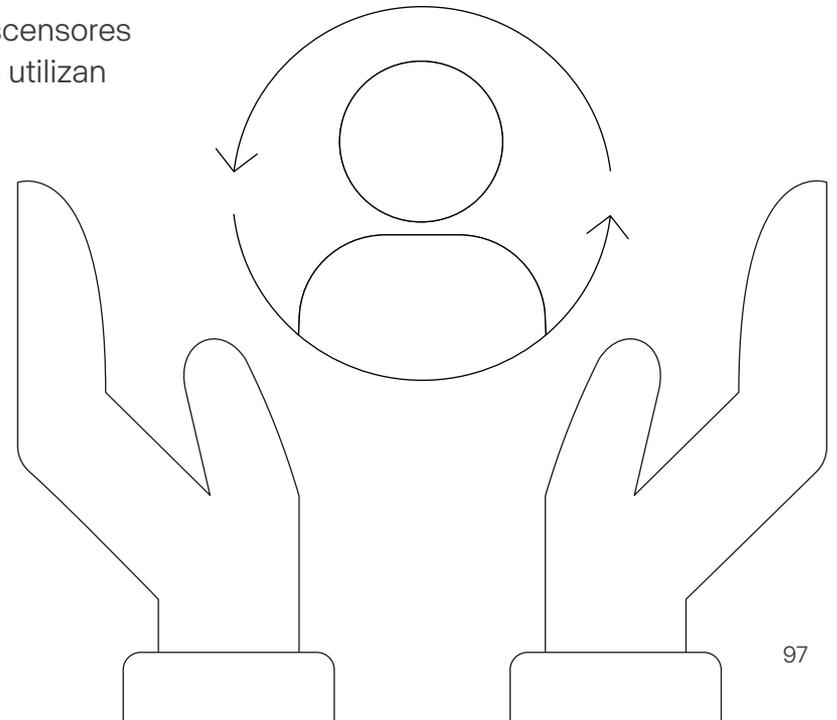
Mira el talento y no la discapacidad:

- Cuenta historias que ayuden a desvincular la discapacidad de conceptos como “sufrimiento”, “enfermedad”, “incapacidad”, etc. ¿Cómo? Haz protagonista, a través de herramientas audiovisuales, la historia de superación y de éxito profesional de personas con discapacidad.

06

Símbolos y señalética inclusiva.

Las ilustraciones, la señalética y los iconos tienen una presencia fundamental en la comunicación. Hay muchas iniciativas que promueven un contenido más inclusivo para este tipo de representaciones. Pensemos, por ejemplo, en los pasos de peatones que utilizan pictogramas para ayudar a cruzar a niños, a personas con discapacidad intelectual; las indicaciones de los asientos reservados en el transporte público y en eventos; el uso de señales en ascensores y edificios para favorecer la movilidad; o en los iconos que se utilizan en millones de sitios web.



06

Piensa por un momento: ¿qué te parece el símbolo que figura en los lugares reservados o accesibles para las personas con discapacidad? ¿Te parece descriptivo? ¿O, tal vez, es demasiado simplificador? Ya hay trabajos que están considerando varias alternativas que generen mayor empatía y representen con más rigor una realidad tan amplia como la de la movilidad reducida: un concepto que va más allá de la proyección visual de una persona en silla de ruedas.



Icono de persona con movilidad reducida



Icono de usuario/-a de silla de ruedas



Icono de amputado/-a



Icono muletas

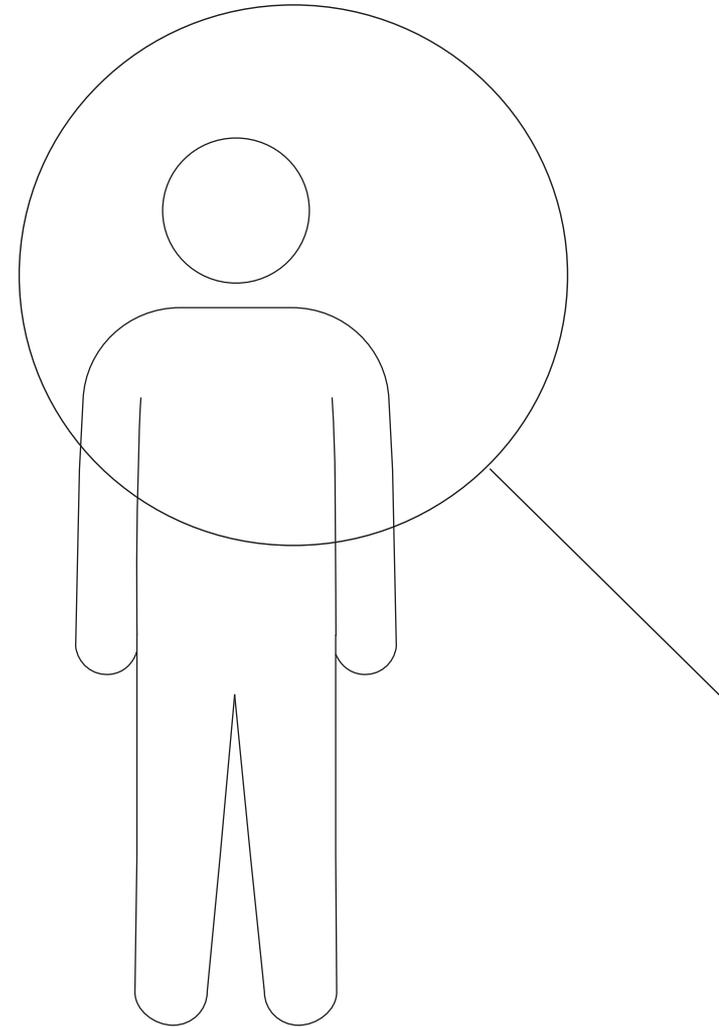


Icono scooter adaptada

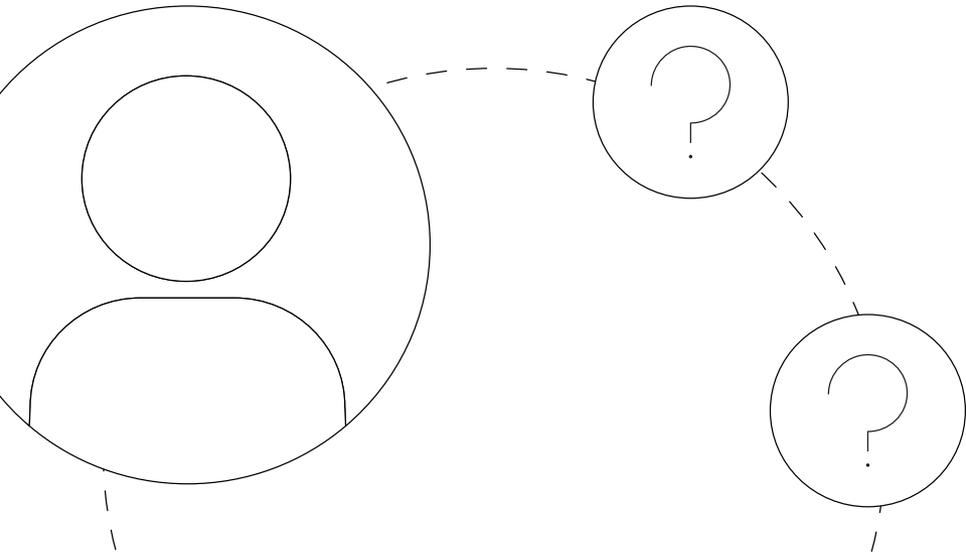
06

La **comunicación visual** está relacionada con **la manera en la que procesamos y comprendemos lo que percibimos** a través de los ojos. La transmisión y la recepción de uno o varios mensajes mediante contenido gráfico. Es tan frecuente en la sociedad actual, que hay que prestar mucha atención y cuidar de que las variantes gráficas de los mensajes sean más inclusivas y globales.

No basta con reflejar figuras masculinas cuando esta clase de comunicación va dirigida al conjunto de la sociedad. Lo mismo sucede con las señalizaciones que hacen referencia a una situación que envuelve a personas con discapacidad. La señal de una figura humana con bastón o silla de ruedas da a entender que el espacio que marca está reservado para personas con movilidad reducida, pero **la discapacidad abarca muchos más ámbitos**.



06



El lenguaje visual debe cultivar un **sentimiento de pertenencia** y, para ello, debe adquirir un carácter global. Solo así se contribuye a construir un mundo mejor, más diverso y justo para las personas que lo conforman.

Por eso, animamos a apoyar un cambio de mentalidad a la hora de elaborar un proyecto comunicativo que se sirva del lenguaje visual. De nada sirve hablar de inclusión si los elementos visuales que acompañan a nuestro mensaje no atienden a los **valores de la diversidad**.

Si el 93 % de las personas con discapacidad no usa silla de ruedas, ¿por qué siempre lo representamos así?

06



Disc. Orgánic. Símbolo internacional de la discapacidad orgánica



Símbolo internacional discapacidad visual



Símbolo internacional de discapacidad auditiva



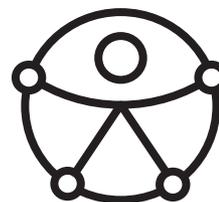
Símbolo de la discapacidad intelectual



Símbolo del espectro autista



Símbolo internacional de la accesibilidad (2012)



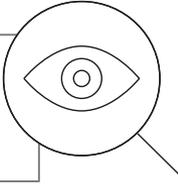
Símbolo internacional de la accesibilidad universal (2015)



Símbolo de la accesibilidad web

06

Conoce el proyecto [visibility93](#) para representar las discapacidades invisibles.



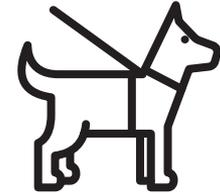
Símbolo de letra ampliada o ayudas ópticas



Símbolo de braille



Símbolo de audiodescripción



Símbolo que indica que se permite la entrada de perros de asistencia son bienvenidos



Símbolo internacional de la lectura fácil



Símbolo Internacional de la lengua de signos



Símbolo Internacional del bucle magnético

7. Antes de publicar

un contenido...

07

Revisa que...

- El lenguaje sea correcto, riguroso y respetuoso.
- Tu mensaje vaya dirigido a un amplio rango de personas, y que este marcado por la diversidad y por la pluralidad.
- No empleas términos condescendientes, pero tampoco peyorativos; no suavices la realidad sobre la que estás hablando, ni tampoco la desprecies.
- Has evitado cualquier tipo de expresión que promueva la exclusión o la discriminación en cualquiera de sus modalidades y que en tu mensaje no se perciben actitudes machistas, sexistas, homófobas, clasistas o racistas.
- Promueves un lenguaje claro e, incluso, una lectura fácil si te diriges a personas con discapacidad intelectual, pues has adaptado los contenidos tanto escritos como audiovisuales a un público diverso e inclusivo.
- Has tenido en cuenta las diversas modalidades del lenguaje, en función del público al que va dirigido: lengua de signos, lectura labial, sistema dactilológico, el braille, etc.
- Se rige por los principios básicos de la usabilidad y accesibilidad universal, tanto en su fondo (lenguaje y significado) como en su forma (diseño y formato).

8. Glosario

inclusivo

08

Discapacitado o incapacitado

persona con discapacidad.

Persona anormal y normal

persona con discapacidad y sin discapacidad.

Dependiente, persona dependiente

persona en situación de dependencia.

Ancianos, viejos, mayores

personas mayores.

Padecer, sufrir, ser víctima de una discapacidad

tener discapacidad.

08

Ciego, invidente

persona ciega.

Cieguito, cegato, corto de vista, tuerto, persona con deficiencia visual

persona con discapacidad visual o persona con baja visión.

Persona coja, cojo, tullido, paralítico

persona con movilidad reducida.

Mudo

persona sin habla o persona que utiliza comunicación aumentativa.

Sordo, sordomudo

persona sorda, con sordera, con discapacidad auditiva, con hipoacusia.

08

Persona afectada por esclerosis múltiple

persona con esclerosis múltiple.

Enano, pitufo

persona de talla baja.

Persona postrada en silla de ruedas

persona usuaria de silla de ruedas.

Persona afectada por displasia ósea

Persona con displasia ósea.

Víctima de parálisis cerebral

persona con parálisis cerebral.

08

Defecto de nacimiento

persona con discapacidad congénita.

Epiléptico

persona con epilepsia.

Esquizofrénico

persona con esquizofrenia.

Loco, demente, trastornado, enfermo mental, depresivo

persona con problemas de salud mental o con trastorno mental.

Mongólico, retardado, retrasado mental, trastornado

persona con discapacidad intelectual.

08

Retrasado, deficiente mental, imbécil, tonto,
subnormal, mongólico

persona con síndrome de Down.

Demente, enfermo mental

persona con discapacidad psíquica o enfermedad mental.

Colectivo de discapacidad

*población con certificado de discapacidad, grupo social
con certificado de discapacidad.*

9. Documentación

de interés

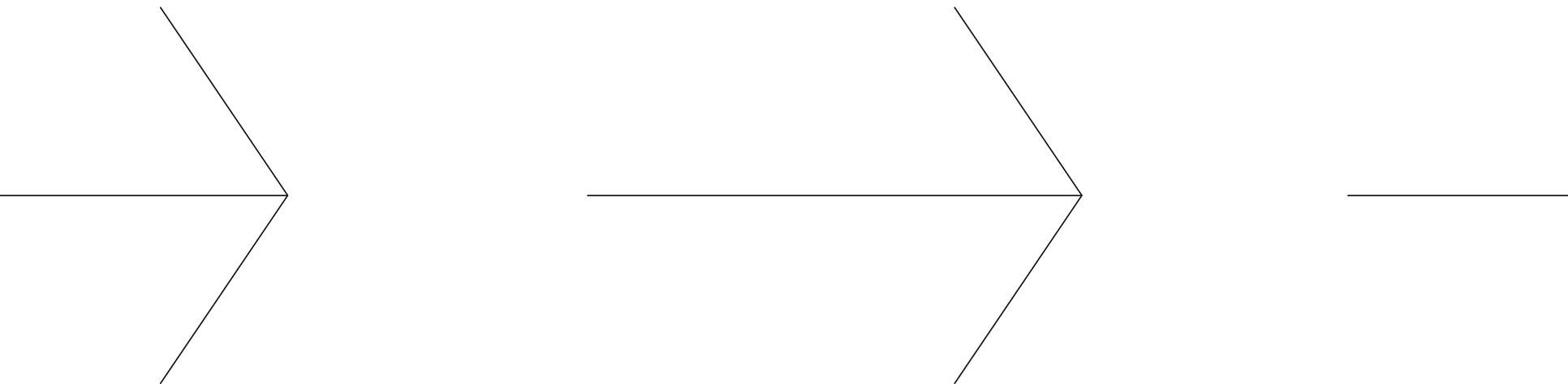
— Más allá...

— *Guía de estilo sobre discapacidad para profesionales de los medios de comunicación.* **Real Patronato de discapacidad**

— *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF).* **Organización Mundial de la Salud**

— *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.* **Naciones Unidas**

— *Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11)*



Esperamos que esta guía te inspire
en tu inestimable aportación al
avance hacia la igualdad.

¿Te apuntas?



Prodigioso Volcán lo formamos un equipo diverso, poliédrico y multidisciplinar de profesionales de la comunicación. Nos motiva hacer prodigios, a veces lo conseguimos.

En la elaboración de los contenidos de esta Guía han participado Irene Yúfera, profesora de Lengua y Lingüística de la Universidad de Barcelona, y la Fundación del Español Urgente (Fundéu).

Con ella queremos aportar pequeñas soluciones de comunicación a una brecha gigante, la de la desigualdad de género. **Es un documento que nace con vocación de crecer, mejorar y ser completado.** Sabemos que este tema suscita pasiones, a favor y en contra, pero confiamos en el buen juicio de quien la lea. Algún prodigio será revelado si tras leerla te haces nuevas preguntas.

2021 ©

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Internacional.
Prodigioso Volcán (www.prodigiosovolcan.com)



Prodigioso Volcán