



# Guía para una Comunicación no sexista e inclusiva

Fundación Adsis  
Enero 2021

## ÍNDICE

### Contenido

Palabras que construyen .....	3
Comunicación no sexista e inclusiva.....	3
Guía de recursos.....	5
1. Uso de genéricos .....	5
2. Omisión o sustitución .....	5
3. Sustituir sustantivos por adjetivos .....	6
4. Desdoblamientos y uso de símbolos.....	6
5. Tratamientos.....	8
6. Profesiones y cargos.....	8
7. Lenguaje no sexista en documentos oficiales y formularios .....	9
8. Comunicación no verbal .....	10
Otros ámbitos del lenguaje.....	11
1. Origen de las personas e identidades culturales .....	11
2. Diversidad sexual y de género.....	11
3. Familias.....	12
4. Discapacidad.....	12
5. Salud mental.....	13
Más recursos para una comunicación no sexista e inclusiva.....	14
Otros recursos recomendados .....	15

## Palabras que construyen

El lenguaje transmite lo que pensamos y sentimos; es la herramienta que nos ayuda a dar forma a nuestra experiencia individual y colectiva. Por eso, tiene un enorme impacto en la construcción de nuestras realidades.

El lenguaje se construye a través de consensos, las personas acordamos que ciertas palabras sirven para hacer referencia a ciertas cosas. A medida que las sociedades cambian y evolucionan, esos consensos deben ir modificándose pues es la única forma de que nuestro lenguaje se mantenga actualizado y nos resulte útil.

Nuestras palabras son tan importantes, que aquello que no nombran queda invisibilizado y, aquello que nombran mal, da pie al estigma y la discriminación. Aquí radica la importancia de comunicar de forma inclusiva.

A pesar de que nuestras sociedades son cada vez más plurales y diversas, el lenguaje que utilizamos en el día a día sigue conteniendo términos y expresiones que perpetúan la discriminación de muchas personas. Solo cuando somos capaces de reconocer los usos que dejan fuera a algunas personas, podemos empezar a plantearnos cómo cambiarlos.

## Comunicación no sexista e inclusiva

Nuestra lengua mantiene usos que pueden considerarse androcéntricos y que invisibilizan a las mujeres y su experiencia vital, como el uso del masculino genérico, el asignar un género a ciertas profesiones y oficios, referirse a las mujeres según su relación a los hombres y no como personas con derechos propios, y otros.

En esta guía proponemos algunos recursos de comunicación no sexista, que podemos y debemos asumir en nuestro lenguaje cotidiano, a nivel personal y profesional.

Por otra parte, esta guía también recoge algunos recursos de comunicación inclusiva, que se refieren a colectivos que con frecuencia se ven discriminados a través del lenguaje.

Es importante tener en cuenta que una comunicación inclusiva puede ser al mismo tiempo sexista, o que una comunicación no sexista puede

perpetuar estigmas contra un colectivo. De ahí que sea primordial integrar recursos que nos permitan expresarnos sin marginar a nadie y que nos inviten a incorporar una actitud reflexiva en torno a cómo nos expresamos y por qué lo hacemos de esa manera.

Esperamos que esta guía nos ayude a sumar nuevos recursos en el lenguaje que usamos en el quehacer diario, en nuestros documentos, actividades y, en definitiva, en todo el trato con las personas. El objetivo es facilitar una comunicación libre de estereotipos y prejuicios, que fomente el respeto hacia todas las personas.

Se trata de un objetivo intrínseco para Fundación Adsis, cuya propia misión apunta en esa dirección: construir una sociedad más justa, solidaria e inclusiva en la que se acepte la diversidad como un valor.

## Guía de recursos

En esta guía intentamos explorar algunos de los usos más comunes de nuestra lengua que podemos sustituir para realizar una comunicación más inclusiva.

### 1. Uso de genéricos

El masculino ni es un genérico ni es neutro, sin embargo se utiliza formalmente para incluir a los dos sexos, con lo que se invisibiliza a las mujeres y se refuerzan los estereotipos.

Utilizar sustantivos genéricos, colectivos o abstractos y anteponer la palabra *persona*, ayudan a formar textos donde se prioriza la igualdad.

En lugar de	Podemos decir
El interesado enviará su currículum	La persona interesada enviará su currículum
El beneficiario / el usuario	La persona beneficiaria / la persona usuaria
Los educadores han preparado una tarde de actividades deportivas	El equipo docente del Centro Abierto ha preparado una tarde de actividades deportivas
Los voluntarios de la entidad	El voluntariado de la entidad
Los trabajadores de la fundación	Las personas trabajadoras de la fundación
Los vecinos	El vecindario
Los empresarios	El empresariado

### 2. Omisión o sustitución

En ocasiones, en lugar de usar pronombres, artículos o determinantes masculinizados, podemos optar por utilizarlos sin marca de género.

En lugar de	Podemos decir
Los participantes de...	Participantes de...
Para la visita al centro penitenciario todos llevaremos la documentación original	Para la visita al centro penitenciario cada cual se llevará la documentación original
Nosotros vemos necesario una guía de comunicación inclusiva	Es necesaria una guía de comunicación inclusiva
El firmante	Quien firma

### 3. Sustituir sustantivos por adjetivos

Muchas veces, por costumbre, utilizamos sustantivos que pueden ser perfectamente sustituidos por adjetivos.

En lugar de	Podemos decir
La junta de directores	La junta directiva
Informe del trabajador social	Informe social
Conocimiento del hombre	Conocimiento humano

### 4. Desdoblamientos y uso de símbolos

Una de las principales dudas que surgen a la hora de hacer una comunicación inclusiva es cuál estilo usar en los casos en los que no podemos optar por el uso de un sustantivo común.

Hoy en día se hace uso de diferentes opciones. Para los documentos y comunicaciones de Fundación Adsis, recomendamos las siguientes alternativas:

- 4.1. Desdoblamiento del artículo: se trata de usar el doble artículo “la” y “el”, o “las” y “los”, seguido del sustantivo. En aquellos casos en los que el sustantivo cambie con el género, es recomendable escoger un mismo orden para todo el documento. Por ejemplo: podemos escoger siempre comenzar con el artículo en masculino y usar el sustantivo en femenino.

En lugar de	Podemos decir
El niño participante	El o la niña participante
Los vecinos del barrio	Los y las vecinas del barrio
Los trabajadores de la fundación	Los y las trabajadoras de la fundación
Los jóvenes del centro	Los y las jóvenes del centro
Los niños, adolescentes y jóvenes participantes	Los y las niñas, adolescentes y jóvenes participantes

- 4.2. Desdoblamiento del sustantivo. En los casos en los que el sustantivo cambia con el género, otra opción es desdoblar el sustantivo. Sin embargo, el uso excesivo de este recurso alarga demasiado los documentos y causa que la lectura se haga muy pesada, por lo que es preferible usarlo en textos cortos.

En lugar de	Podemos decir
El niño participante	La niña o el niño participante
Los vecinos del barrio	Las vecinas y los vecinos del barrio (aunque es preferible utilizar “vecindario”)
Los trabajadores de la fundación	Las trabajadoras y los trabajadores de la fundación (aunque se recomienda utilizar “las personas trabajadoras de la fundación”)
Los niños, adolescentes y jóvenes participantes	Las niñas, niños, adolescentes y jóvenes participantes

- 4.3. Barras. Los dobles mediante barras (por ejemplo: las/los educadoras/es) dificultan la lectura de los documentos y solo deben usarse cuando el espacio disponible imposibilita otra opción, o cuando se trata de la firma de documentos administrativos.

Ejemplos:

- La/El firmante
- El/La directora

En todo caso, nunca debe ser el recurso escogido para usar

de forma mayoritaria en un documento y en esta misma guía ya se dan otras opciones.

- 4.4. Uso de signos (@, x, e): el uso de los signos para no marcar el género de una palabra no es un recurso aceptado formalmente y no se debe usar. Sin embargo, es un recurso que se utiliza de forma puntual y excepcional en las comunicaciones en redes sociales, en las que el espacio disponible para textos siempre es muy corto.

Vale la pena destacar que el uso de estos signos puede resultar excluyente para las personas con discapacidad visual, que usan sistemas automatizados para transcribir los textos y acceder a ellos.

## 5. Tratamientos

El tratamiento formal más frecuente y aceptado es Don y Doña.

La referencia al estado civil (señora o señorita) se considera obsoleta en el tratamiento y debe ser eliminada de las comunicaciones.

Sin embargo, si por algún motivo nos vemos en la obligación a utilizarlo, daremos el mismo tratamiento tanto para mujeres como para hombres.

En lugar de	Podemos decir
El señor Montero, la señorita Costa y la señora Rodríguez	El señor Montero y las señoras Costa y Rodríguez
Sr. Martínez y María Peña	Sr. Martínez y Sra. Peña / D. Luis Martínez y Dña. María Peña María Peña y Luis Martínez
Angela Merkel y Trump	Angela Merkel y Donald Trump / Merkel y Trump

## 6. Profesiones y cargos

En el ámbito laboral siguen existiendo una gran cantidad de términos, nombres y usos masculinizados.

Teniendo en cuenta que en Fundación Adsis trabajamos un amplio abanico de proyectos dedicados a la orientación e inserción laboral, es importante tener en cuenta estas consideraciones.

Por un lado, existe una gran cantidad de oficios y profesiones que, por costumbre, se siguen nombrando en masculino, incluso cuando en la propia comunicación estamos hablando de una profesional. En otros casos, usamos términos anticuados, muchas veces masculinizados, para referirnos a ciertos oficios que a día de hoy son nombrados de otras formas.

También debemos tener cuidado de no asociar el femenino a determinadas profesiones feminizadas o de menor categoría.

Otro elemento importante a tener en cuenta es que se debe evitar utilizar el apóstito “mujer” seguido del lugar de trabajo que ocupa.

En lugar de	Podemos decir
Tendrías que hablar con un abogado, por ejemplo, Silvia Márquez.	Tendrías que hablar con una abogada, por ejemplo, Silvia Márquez.
La médico me atendió muy bien.	La médica me atendió muy bien.
Hay una oferta de conserje que encaja con...	Hay una oferta de auxiliar de servicios (o control de accesos) que encaja con ...
Las mujeres deportistas	Las deportistas
La mujer que da la formación es consultora social y experta en metodología por competencias	La formadora es consultora social y experta en metodología por competencias
Camareras de piso	Personal de limpieza de hotel
Cuidadoras	Auxiliares de ayuda a domicilio

## 7. Lenguaje no sexista en documentos oficiales y formularios

De cara a este tipo de documentos es importante tener en cuenta las pautas vistas anteriormente, además de otros recursos como el cambiar las formas personales de los verbos con el pronombre “se”, o hacer uso del leísmo de cortesía en cuanto a tratamientos de personas. También podemos usar perífrasis y no matizar entonces el sujeto.

En lugar de	Podemos decir
Está empadronado en	Con empadronamiento en
Los alumnos harán la solicitud a la formación profesional reglada	Se harán las solicitudes a la formación profesional reglada
Me complace invitarlo a la jornada de clausura	Me complace invitarle a la jornada de clausura
Han sido premiados	Han recibido un premio
Colaboradores	Con la colaboración de

## 8. Comunicación no verbal

El lenguaje simbólico y visual también es muy importante y puede contener sesgos sexistas. Cuando creamos o escogemos recursos gráficos o visuales para comunicaciones en los centros, en clases, en documentos o en redes sociales, debemos reflexionar sobre lo que estos comunican y siempre buscar opciones acordes con una comunicación no sexista.

También es importante tener en cuenta que los carteles que usamos en los despachos y aulas deben usar un vocabulario no sexista. Por ejemplo: Dirección, Coordinación, Sala del equipo docente, Equipo educativo, etc.

## Otros ámbitos del lenguaje

Nuestro lenguaje sigue recogiendo vocabulario y expresiones que consolidan prejuicios, desigualdades y errores de conceptos hacia muchos grupos de personas.

Hemos reunido una serie de ejemplos que nos ayudan a ver algunos de estos casos y seguir reflexionando para conseguir mejores formas de expresión no sexista e inclusiva.

### 1. Origen de las personas e identidades culturales

Cuando hablamos de identidades culturales, migraciones, personas desplazadas o de diferentes nacionalidades, debemos tener cuidado para no caer en los prejuicios habituales.

En lugar de	Podemos decir
Persona inmigrante	Persona migrada, considerando que la migración es un proceso que comienza y termina / Persona migrante
Inmigrante ilegal	Persona en situación administrativa irregular
Persona de color	Persona negra
Inmigrante de segunda generación	Descendiente de personas migradas / Su madre y padre son personas migradas
Moro / mora	Persona del Magreb / persona marroquí / persona argelina...
Raza gitana	Etnia gitana / pueblo gitano / pueblo romaní

### 2. Diversidad sexual y de género

El lenguaje que usamos también puede ser una herramienta potente para luchar contra la homofobia y la transfobia. Considerando el rol educativo que desempeñamos en nuestro día a día, es importante que seamos conscientes y cuestionemos los estereotipos y estigmas que aún perpetuamos con las expresiones que usamos.

Por esta razón, recomendamos el glosario que ha creado el ayuntamiento de Barcelona y que se puede consultar en el link que adjuntamos. Hemos consultado otras fuentes pero este nos ha parecido el que utilizaba un mejor criterio a la hora de definir conceptos.

- <https://ajuntament.barcelona.cat/lgtbi/es/recursos-y-actualidad/glosario>

### 3. Familias

Son muchas y diversas las estructuras familiares que conviven hoy en día y es importante tenerlas todas en cuenta.

En lugar de	Podemos decir
Los padres	Padre y/o madre Tutor y/o tutora La familia
Madre sola Padre solo	Madre / Padre Familia monomarental / Familia monoparental Mujer con responsabilidades familiares no compartidas (forma oficial en documentos)
Los abuelos y abuelas	Las personas mayores (Abuelas y abuelos son las personas que han tenido descendencia, no se debe usar como un término genérico para referirse a las personas mayores.)

### 4. Discapacidad

En este caso, y en cualquier otro, es imprescindible resaltar a la persona por delante de cualquier otra apreciación.

En lugar de	Podemos decir
Discapacitado, minusválido, disminuido, inválido, paralítico, etc.	<p>Persona con discapacidad.</p> <p>Persona con discapacidad intelectual.</p> <p>Persona con discapacidad física.</p> <p>Persona con diversidad funcional.</p>
<p>Sordo</p> <p>Ciego</p>	<p>Persona sorda.</p> <p>Persona con ceguera.</p> <p>Persona con discapacidad sensorial.</p>

## 5. Salud mental

Cuando hablamos de enfermedades, todas las personas somos conscientes de que podemos encontrarnos con un problema de salud por cualquier circunstancia. Sin embargo, parece que no sea igual cuando nos referimos a la salud mental. Nada más erróneo.

En lugar de	Hablar de
Demente, loco, trastornado enfermo mental, esquizofrénico, etc.	<p>Persona que tiene un diagnóstico de...</p> <p>Persona con problemas de salud mental.</p> <p>Personas que tienen o conviven con un trastorno mental.</p>

## Más recursos para una comunicación no sexista e inclusiva

En esta guía hemos intentado agrupar algunos de los recursos más básicos e importantes para una comunicación no sexista e inclusiva. Nos hemos basado en distintos recursos muy valiosos que te invitamos a consultar para seguir ampliando tu conocimiento del tema y tu manejo del lenguaje.

Fuentes consultadas y utilizadas:

- Ayuntamiento de Barcelona. Guía de comunicación inclusiva. Para construir un mundo más igualitario.  
<https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/es/>
- Ayuntamiento de Madrid. Guía para la utilización de un lenguaje inclusivo en el Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos.  
<https://diario.madrid.es/wp-content/uploads/2017/03/GuiadelLenguajeInclusivoyNoSexista.pdf>
- Ayuntamiento de Barcelona. Guía de uso no sexista del lenguaje. 10 puntos para visibilizar a las mujeres en el lenguaje.  
<https://ajuntament.barcelona.cat/oficina-afers-religiosos/sites/default/files/recursos/guia-usolenguajenosexista-esp.pdf>
- Ayuntamiento de Zaragoza. Indicaciones para el uso de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.  
<https://www.zaragoza.es/cont/paginas/normativa/anexos/instruccion-lenguaje-inclusivo.pdf>
- Instituto Canario de Igualdad. Recomendaciones prácticas para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo.  
[https://www.gobiernodecanarias.net/intranet/documentos/FoI\\_Lenguaje\\_ICI\\_2014.pdf](https://www.gobiernodecanarias.net/intranet/documentos/FoI_Lenguaje_ICI_2014.pdf)
- Diputación Foral de Gipuzkoa. Pautas para un uso no sexista del lenguaje.  
<https://www.gipuzkoa.eus/documents/2556071/2587709/Uso+no+sexista+del+lenguaje+GUI%CC%81A.pdf>
- Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer. Guía de lenguaje para el ámbito de la empresa y el empleo.  
[https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones\\_guias2/es\\_emakunde/adjuntos/guia\\_lenguaje\\_laboral.pdf](https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_lenguaje_laboral.pdf)
- Oxfam Intermon. Lenguaje no sexista. Tips para evitar el uso del lenguaje sexista del lenguaje cotidiano.  
[https://recursos.oxfamintermon.org/hubfs/Ebooks/ebook\\_Lenguaje\\_no\\_sexista.pdf](https://recursos.oxfamintermon.org/hubfs/Ebooks/ebook_Lenguaje_no_sexista.pdf)

## Otros recursos recomendados

- El Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades ofrece un directorio de guías de lenguaje no sexista realizadas por diferentes organizaciones a nivel estatal:  
<http://www.inmujer.gob.es/servRecursos/formacion/GuiasLengNoSexista/Guias.htm>
- A nivel de documentación, no solo relacionado con el lenguaje sino con la igualdad de oportunidades de forma más general, es posible descargar libros completos en la página de EMAKUNDE – Instituto vasco de la mujer:  
<https://www.emakunde.euskadi.eus/documentacion-publicaciones/-/informacion/guias/>