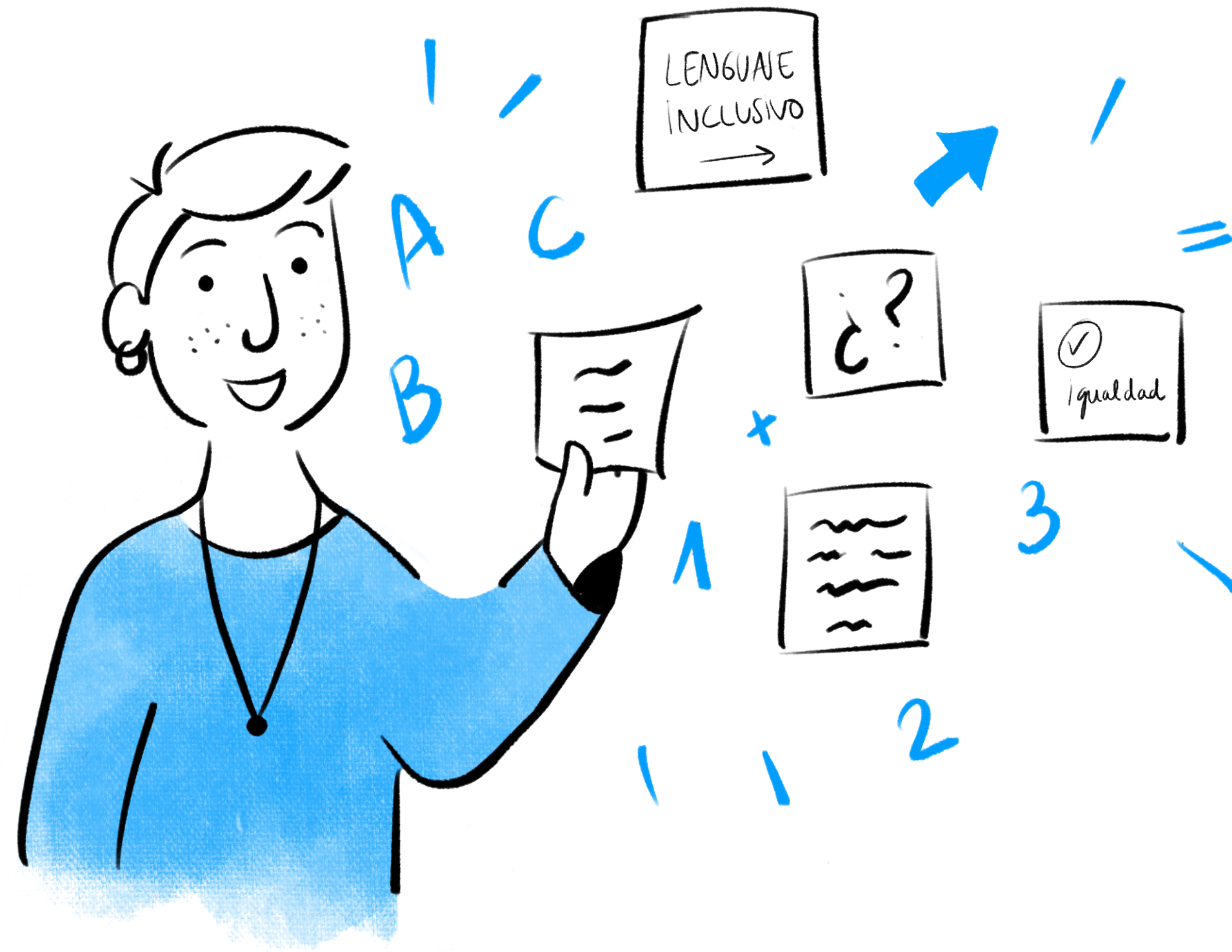


# GUÍA PARA EL USO DEL **LENGUAJE INCLUSIVO**



# ÍNDICE



## + PRESENTACIÓN

Objetivos

Dónde usarla

Comunicación interna

Comunicación externa

## + INTRODUCCIÓN

Visión y compromiso con la inclusión

Contexto: estado de la diversidad en Lamp / Marco Normativo

## + DIVERSIDAD

Tipos de diversidad funcional: física, orgánica, social, género

## + LENGUAJE INCLUSIVO

## + ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Lenguaje verbal o escrito: glosarios, directrices y ejemplos

Lenguaje visual: directrices y ejemplos

# 1. PRESENTACIÓN

Esta guía pretende dar pautas y recomendaciones para promover un **lenguaje inclusivo en el entorno corporativo**, fomentando la igualdad y el respeto hacia todas las personas. Incluye **información y directrices** claras sobre cómo utilizar un lenguaje que promueva la igualdad, la diversidad y el respeto en el entorno laboral, ofreciendo un **instrumento útil y de fácil manejo** para aclarar posibles dudas en la utilización de un lenguaje igualitario.

# OBJETIVOS

LAMP pretende cumplir con el principio de generalizar el uso inclusivo y no sexista de la lengua en el lenguaje corporativo utilizado por los trabajadores y trabajadoras, como se recoge en nuestro Plan de Igualdad. Se trata de avanzar hacia una igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres, en la convicción de que el uso de la lengua conforma nuestro pensamiento y debe adecuarse a representar la realidad, más allá del marco normativo y las directrices lingüísticas establecidas por las instancias que velan por la calidad de nuestra lengua.

En resumen, los objetivos de esta guía son:

**Fomentar la *IGUALDAD***

**Evitar *X* estereotipos y prejuicios  
utilizando un lenguaje inclusivo**

**Considerar la accesibilidad *✓***

**Reconocer la *DIVERSIDAD* cultural**

**Promover *⊕* la empatía y el respeto**

Al seguir estas pautas, se busca crear mensajes más inclusivos y generar un impacto positivo en la sociedad.

# DÓNDE USARLA

## COMUNICACIÓN INTERNA

La comunicación inclusiva en la comunicación corporativa interna contribuye a construir un ambiente de trabajo inclusivo, fortalece la cultura organizacional y fomenta la colaboración y participación de toda la plantilla. Aquí hay algunas pautas que debemos seguir al promover el lenguaje inclusivo en la comunicación interna corporativa:



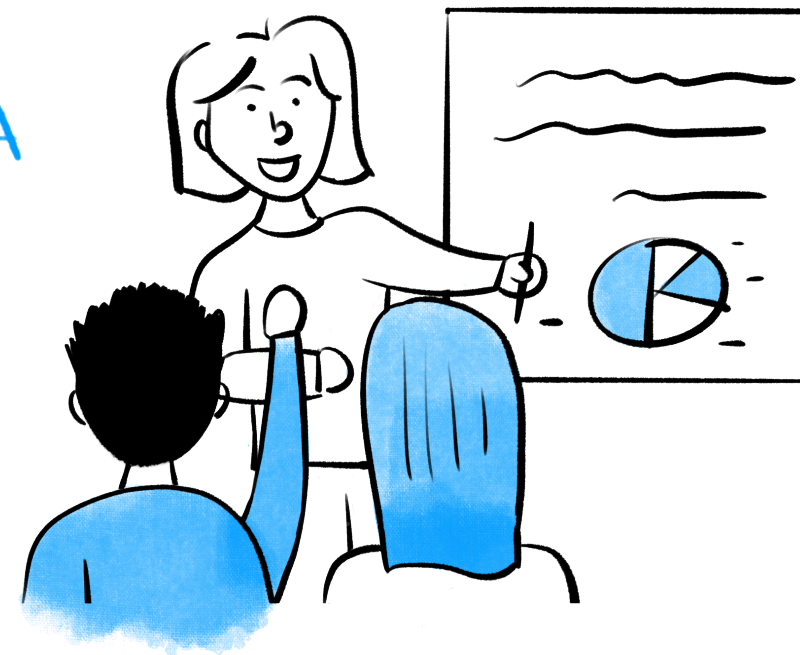
- 1 **Inclusión de todas las identidades de género.** Utilizar pronombres adecuados según las preferencias de cada persona. Si no se conoce el pronombre preferido, lo más adecuado será preguntar a la persona su pronombre preferido o usar un lenguaje inclusivo que evite la necesidad de pronombres específicos cuando sea posible.  
Evitar suposiciones sobre la identidad de género y utilizar un lenguaje inclusivo que reconozca y respete todas las identidades de género.
- 2 **Neutralidad de género.** Utilizar términos y frases neutras que no se basen en estereotipos de género. Evitar el uso de títulos o roles que asignen tareas o responsabilidades específicas según el género, utilizando términos y frases neutras que no se basen en estereotipos de género.

- 3 **Evitar términos discriminatorios o excluyentes.** Eliminar cualquier lenguaje que pueda ser ofensivo o excluyente hacia cualquier grupo de personas. Evitar estereotipos raciales, étnicos, religiosos o culturales en la comunicación interna.
- 4 **Reconocimiento de la diversidad.** Ser consciente de la diversidad cultural, étnica, religiosa y lingüística de los empleados y evitar generalizaciones o estereotipos. Fomentar la valoración de las diferentes perspectivas y experiencias dentro de la organización.
- 5 **Uso de un lenguaje inclusivo en documentos y comunicados.** Revisar y adaptar documentos y comunicados internos para reflejar un lenguaje inclusivo. Utilizar formas inclusivas en lugar de términos que sean exclusivamente masculinos o femeninos.
- 6 **Capacitación y sensibilización.** Brindar capacitación sobre el uso del lenguaje inclusivo y su importancia en la comunicación interna. Crear conciencia entre las personas trabajadoras sobre la necesidad de utilizar un lenguaje inclusivo y promover un ambiente de trabajo respetuoso.
- 7 **Revisión constante.** Revisar regularmente las políticas y prácticas de comunicación interna para asegurarse de que sean inclusivas y reflejen los valores de diversidad de la organización. Fomentar la retroalimentación de los empleados y las empleadas y estar abierto/a a adaptar y mejorar continuamente las prácticas de comunicación interna.

Para la implementación exitosa del lenguaje inclusivo en la comunicación interna corporativa se requiere un compromiso organizacional a largo plazo y una cultura que valore la diversidad y la igualdad.

# DÓNDE USARLA

## COMUNICACIÓN EXTERNA



El uso de un lenguaje inclusivo en la comunicación externa corporativa es igualmente importante para proyectar una imagen de Lamp como una empresa inclusiva, respetuosa y comprometida con la diversidad. A continuación, se presentan algunas pautas para promover el lenguaje inclusivo en la comunicación externa corporativa:

- 1 **Inclusión de todas las identidades de género.** Utilizar pronombres adecuados según las preferencias de cada persona en la comunicación escrita y verbal. Evitar suposiciones sobre la identidad de género y utilizar un lenguaje inclusivo que reconozca y respete todas las identidades de género.
- 2 **Neutralidad de género.** Utilizar términos y frases neutras que no se basen en estereotipos de género en los mensajes y materiales de comunicación. Evitar el uso de imágenes o representaciones que refuercen roles de género estereotipados.
- 3 **Evitar términos discriminatorios o excluyentes.** Eliminar cualquier lenguaje que pueda ser ofensivo o excluyente hacia cualquier grupo de personas en los materiales de comunicación. Evitar estereotipos raciales, étnicos, religiosos o culturales y asegurarse de representar la diversidad de manera inclusiva.

- 4 **Reconocimiento de la diversidad.** Ser consciente de la diversidad cultural, étnica, religiosa y lingüística de la audiencia externa y adaptar la comunicación en consecuencia. Utilizar imágenes, testimonios y ejemplos que reflejen la diversidad de la sociedad y el público al que se dirige.
- 5 **Uso de un lenguaje inclusivo en materiales de comunicación.** Revisar y adaptar los mensajes publicitarios, sitios web, redes sociales y otros materiales de comunicación para reflejar un lenguaje inclusivo. Utilizar formas inclusivas en lugar de términos que sean exclusivamente masculinos o femeninos, siempre considerando la comprensión y aceptación de estos términos en el contexto cultural específico.
- 6 **Capacitación y sensibilización.** Todo el equipo de Lamp HQ está formado y capacitado sobre el uso del lenguaje inclusivo en la comunicación externa. Dicha formación hace hincapié en la creación de conciencia sobre la importancia de utilizar un lenguaje inclusivo y respetuoso en todos los puntos de contacto con el público, clientes y/o proveedores.
- 7 **Revisión constante.** Revisar regularmente los mensajes y materiales de comunicación para asegurarse de que sean inclusivos y reflejen los valores de diversidad de la empresa. Estar atento/a a las expectativas cambiantes del público y adaptar la comunicación en consecuencia.

Recordar que la comunicación externa inclusiva no solo se trata del lenguaje, sino también de la imagen, las representaciones y las políticas de la empresa. Es importante asegurarse de que todas las áreas de la organización estén alineadas y comprometidas con la promoción de la inclusión en la comunicación externa.

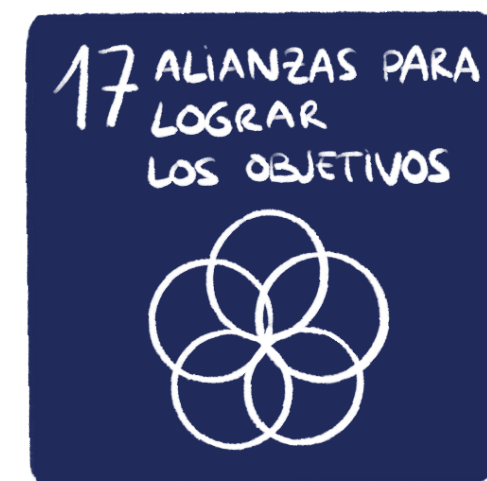
# 2. INTRODUCCIÓN

# VISIÓN Y COMPROMISO CON LA INCLUSIÓN

En Lamp tenemos un compromiso para promover la inclusión y la diversidad. Este compromiso se muestra de forma pública en una de las líneas estratégicas recogida en la Memoria de Sostenibilidad de Lamp: (LE05) “Generar un impacto positivo en la comunidad y contribuir a la creación de una comunidad diversa, ética e inclusiva que nos permita lograr nuestros objetivos”, alineada con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**.

#WorktitudeForLife representa para Lamp, más que un compromiso. Es una de las principales líneas estratégicas que conforma el marco de acciones desde donde Lamp trata de promover una industria de la iluminación más sostenible, demostrando su compromiso social y medioambiental.

La elaboración de la presente “Guía de Lenguaje Inclusivo”, tiene como objetivo proporcionar criterios claros y ejemplos prácticos sobre cómo utilizar fórmulas de lenguaje inclusivo y no discriminatorio, tanto verbal como visual, que reflejen y respeten la diversidad de género, orientación sexual, capacidades orgánicas y funcionales, así como la diversidad cultural y étnica.





# CONTEXTO

## ESTADO DE LA DIVERSIDAD EN LAMP/MARCO NORMATIVO

Como respuesta a su compromiso con la Sostenibilidad Lamp se adhiere al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, un viaje que empieza en febrero del 2022. Adherirse al Pacto Mundial implica que Lamp se compromete a alinear sus operaciones con Diez Principios universalmente aceptados en las áreas de Derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción. Además, promete también adoptar medidas en apoyo de los objetivos de las Naciones Unidas plasmados actualmente en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El Pacto Mundial de Naciones Unidas ofrece información, formación y otras herramientas para ayudar a las empresas a afrontar los retos en sostenibilidad que se les presentan. La idea es que la comunidad de Lamp tenga los conocimientos y habilidades necesarios para alcanzar los ODS y contribuir de la mejor manera posible a la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

Tal y como señala la propia organización, el primer paso en cualquier plan de sostenibilidad empresarial es asumir la actitud y los valores adecuados. Se trata de que las empresas cumplan, como mínimo, con una serie de responsabilidades fundamentales en materia medioambiental, pero también en el ámbito de los derechos humanos, el trabajo y lucha contra la corrupción, Igualdad de género y políticas de inclusión.

Para cumplir con estas responsabilidades básicas, se proponen Los Diez Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas que las empresas pueden incorporar en sus estrategias y planes de sostenibilidad. Con su cumplimiento, las compañías adheridas al Pacto no solo asumimos nuestra responsabilidad con la comunidad y el planeta, sino que también sentamos las bases de un modelo empresarial de éxito más justo y beneficioso para todos.

Respondiendo al compromiso con la diversidad Lamp tiene diferentes acuerdos de colaboración con entidades locales de iniciativa social sin ánimo de lucro que son referentes en la inclusión de personas con diversidad funcional, en la atención de personas mayores y en la acción cultural de forma económicamente sostenible y comprometidas con la sociedad y con centros locales de Educación Especial.

Como muestra de colaboración con estas entidades Lamp abre sus puertas y recibe visitas a sus instalaciones, con representantes de estas instituciones, establece convenios de colaboración de prácticas con personas con riesgos de exclusión social, todo ello respondiendo al compromiso asumido voluntariamente para operar de manera responsable y atendiendo a la moralidad sobre aquellos colectivos que más lo necesitan.

Lamp respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos de cada persona trabajadora y está comprometido en ofrecer un entorno de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso. Por lo que no habrá ningún tipo de discriminación respecto del origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual y diversidad funcional ni debe tener acoso verbal o físico.

## Marco normativo en España de la Diversidad en las empresas

**Constitución Española** garantiza el principio de igualdad ante la ley, estableciendo que no se permitirá discriminación por razón de sexo, origen, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

**Según la Ley Orgánica 3/2007**, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres se deberá garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo el ámbito laboral.

**Ley 27/2007**, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas. Esta ley busca garantizar los derechos de las personas sordas y con discapacidad auditiva, incluyendo su acceso a la comunicación y la eliminación de barreras de comunicación en los entornos laborales.

# CONTEXTO

## ESTADO DE LA DIVERSIDAD EN LAMP/MARCO NORMATIVO

**Real Decreto 1/2013**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Esta normativa tiene como objetivo garantizar los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo su plena participación en el ámbito laboral y la promoción de medidas de igualdad de oportunidades.

**Ley 62/2003**, de 30 de diciembre, de **Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social**. Esta ley establece medidas de promoción de la igualdad de oportunidades en el empleo, incluyendo la obligación de las empresas de adoptar medidas para prevenir la discriminación laboral.

Además de estas leyes, el convenio de la Industria Siderometalúrgica de Barcelona, al cual está adherida Lamp, contiene pactos complementarios que también promueven la diversidad y la igualdad en el ámbito empresarial, así como el Pacto Complementario 3º: Inserción de personas con diversidad funcional, y el **Pacto Complementario 4º. Prevención de situaciones de Acoso y Protocolo de actuación en el entorno laboral.**

Ante todo, es importante tener en cuenta que las empresas debemos cumplir con la normativa vigente y promover activamente la diversidad y la inclusión en sus políticas y prácticas laborales.



# 3. DIVERSIDAD

# TIPOS DE DIVERSIDAD

## DE GÉNERO Y SEXUAL / FUNCIONAL / CULTURAL Y ÉTNICA

### Diversidad de género y sexual

La diversidad de **género y sexual** se refiere al reconocimiento y la inclusión de la variedad de identidades de género y orientaciones sexuales existentes en la sociedad. Este concepto se basa en la comprensión de que las experiencias de género y sexualidad no son universales ni uniformes, sino que varían ampliamente entre individuos.

#### DIVERSIDAD DE GÉNERO

La diversidad de género abarca las diferentes formas en que las personas experimentan y expresan su identidad de género. Esto incluye, pero no se limita a:

|  |  |
|--|--|
|  <p><b>Cisgénero</b><br/>Personas cuya identidad de género coincide con el sexo que se les asignó al nacer.</p> |  <p><b>Género fluido</b><br/>Personas cuya identidad de género puede cambiar con el tiempo.</p> |
|  <p><b>Transgénero</b><br/>Personas cuya identidad de género es diferente al sexo asignado al nacer.</p>        |  <p><b>Agénero</b><br/>Personas que no se identifican con ningún género.</p>                    |
|  <p><b>No binario</b><br/>Personas que no se identifican exclusivamente como hombre o mujer.</p>                |  |

La diversidad de género y sexual es fundamental para **promover la igualdad, la inclusión y el respeto en la sociedad**. Reconocer y valorar esta diversidad permite que todas las personas puedan vivir de manera auténtica y plena, libres de discriminación y prejuicios. Promover la comprensión y la aceptación de las diversas identidades de género y orientaciones sexuales es crucial para construir una sociedad justa y equitativa.

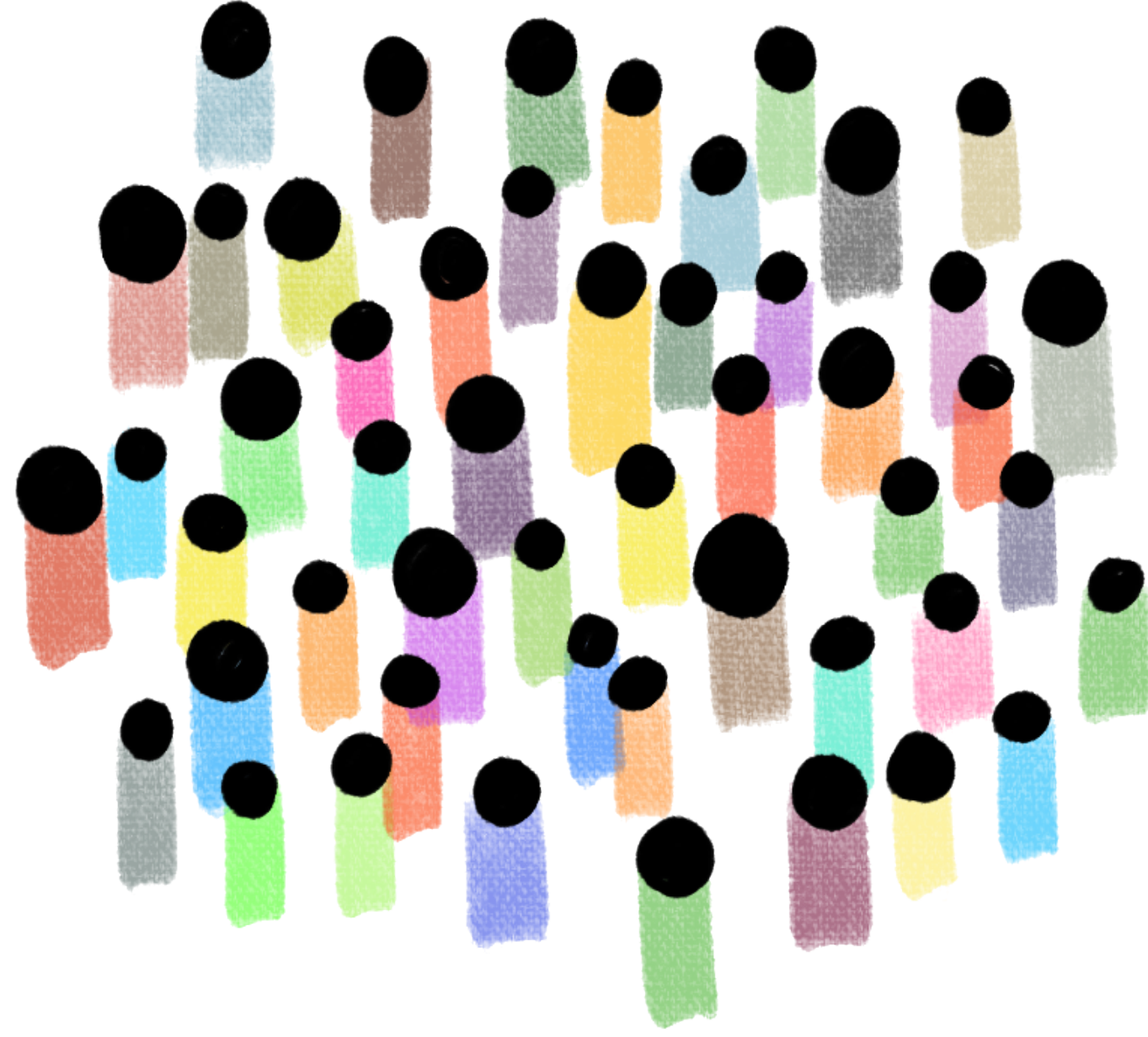
#### DIVERSIDAD SEXUAL

La diversidad sexual se refiere a la variedad de orientaciones sexuales, que describen hacia quiénes sienten atracción las personas. Las principales orientaciones sexuales incluyen:

|   |   |
|---|---|
|  <p><b>Heterosexual</b><br/>Atracción hacia personas del género opuesto.</p> |  <p><b>Pansexual</b><br/>Atracción hacia personas independientemente de su género.</p> |
|  <p><b>Homosexual</b><br/>Atracción hacia personas del mismo género.</p>     |  <p><b>Asexual</b><br/>Falta de atracción sexual hacia otras personas.</p>             |
|  <p><b>Bisexual</b><br/>Atracción hacia personas de más de un género.</p>    |   |

# TIPOS DE DIVERSIDAD

## DE GÉNERO Y SEXUAL / FUNCIONAL / CULTURAL Y ÉTNICA



La diversidad de género abarca una amplia gama de identidades, como hombre, mujer, transgénero, género fluido, no binario, agénero, entre muchas otras. Cada persona tiene el derecho de autodefinirse y vivir su identidad de género de acuerdo con su propia experiencia y sentido de sí misma.

Es importante destacar que la diversidad de género va más allá de la identidad de género. También se refiere a la diversidad de roles, comportamientos, expresiones y expectativas asociadas a los diferentes géneros en una sociedad. Reconoce que estas normas y estereotipos de género son construcciones sociales y que no todos se ajustan a ellas de la misma manera.

La promoción de la diversidad de género implica la inclusión, el respeto y la igualdad de derechos para todas las personas, independientemente de su identidad o expresión de género. Busca superar la discriminación, el estigma y la violencia basada en el género, y fomenta la creación de entornos seguros y acogedores para todas las personas, sin importar cómo se identifiquen o expresen su género.

# TIPOS DE DIVERSIDAD

## DE GÉNERO Y SEXUAL / FUNCIONAL / CULTURAL Y ÉTNICA

### Diversidad funcional

Es un concepto que se refiere a la variedad de habilidades físicas, sensoriales, cognitivas o psicológicas que tienen las personas. Este término es utilizado para reemplazar a conceptos más tradicionales como "discapacidad" o "minusvalía", ya que busca enfatizar la diversidad y las diferentes capacidades que pueden tener los individuos, en lugar de centrarse únicamente en las limitaciones.

#### CARACTERÍSTICAS

- 1 Variedad de Habilidades**  
Reconoce que las personas pueden tener diferentes capacidades físicas, sensoriales, cognitivas o emocionales.
- 2 Enfoque Positivo**  
Pone énfasis en las habilidades y fortalezas de las personas en lugar de sus limitaciones.
- 3 Inclusión y Respeto**  
Promueve la inclusión y el respeto hacia todas las personas, independientemente de sus características funcionales.
- 4 Adaptaciones y Apoyos**  
Reconoce la importancia de adaptaciones y apoyos para permitir que todas las personas participen plenamente en la sociedad.



# TIPOS DE DIVERSIDAD

## DE GÉNERO Y SEXUAL / FUNCIONAL / CULTURAL Y ÉTNICA

### Diversidad cultural y étnica

La diversidad cultural y étnica se refiere a la variedad de culturas, tradiciones, costumbres, creencias y expresiones artísticas que existen dentro de una sociedad o comunidad, así como a la multiplicidad de grupos étnicos que coexisten en un determinado contexto. Este concepto reconoce y valora la riqueza que aportan las diferencias culturales y étnicas a la sociedad en su conjunto.

#### ASPECTOS

- 1 **Culturas y Tradiciones.** Incluye la diversidad de prácticas culturales, como la comida, la música, el arte, la literatura, las festividades y las ceremonias, que son compartidas y transmitidas dentro de grupos específicos de personas.
- 2 **Grupos Étnicos.** Se refiere a las comunidades de personas que comparten una identidad cultural común, basada en factores como el idioma, la historia, el origen geográfico, las costumbres y las tradiciones.
- 3 **Lenguas y Idiomas.** La diversidad cultural y étnica también abarca la multiplicidad de idiomas y dialectos que se hablan en una región o país, reflejando la diversidad lingüística de la humanidad.
- 4 **Religiones y Creencias.** Incluye la variedad de sistemas de creencias, religiones y prácticas espirituales que son seguidas por diferentes grupos étnicos y culturales.

La diversidad cultural y étnica es fundamental para construir sociedades inclusivas y resilientes, donde cada individuo pueda expresar y disfrutar de su identidad cultural y étnica sin temor a discriminación o exclusión.

#### IMPORTANCIA

- 1 **Enriquecimiento Cultural.** Contribuye a la riqueza y la vitalidad de una sociedad al ofrecer diferentes perspectivas, conocimientos y experiencias que enriquecen la vida cultural y social de todos y todas.
- 2 **Respeto y Tolerancia.** Promueve el respeto mutuo, la tolerancia y la comprensión entre personas de diferentes culturas y orígenes étnicos, fomentando la paz y la cohesión social.
- 3 **Preservación y Promoción.** Ayuda a preservar y promover la diversidad cultural y étnica como un patrimonio humano valioso, protegiendo las identidades culturales y promoviendo la igualdad de derechos y oportunidades para todos los grupos.

#### DESAFÍOS Y BARRERAS

- 1 **Discriminación y Prejuicios.** Las diferencias culturales y étnicas a veces pueden llevar a conflictos, discriminación o prejuicios, lo que puede obstaculizar la convivencia armoniosa y la inclusión social.
- 2 **Asimilación Cultural.** En algunos casos, las culturas minoritarias pueden enfrentar presiones para asimilarse a la cultura dominante, lo que podría poner en riesgo la diversidad cultural y étnica.

# 4. LENGUAJE INCLUSIVO



# ¿QUÉ ES?

El lenguaje inclusivo es una forma de comunicación que busca evitar la discriminación y promover la igualdad al incluir y visibilizar a todas las personas, independientemente de su género, identidad de género, orientación sexual, raza, etnia, religión, discapacidad u otras características personales.

El lenguaje inclusivo busca superar las barreras lingüísticas y los sesgos culturales al utilizar términos, frases y expresiones que no excluyan ni privilegien a ningún grupo específico. Su objetivo es evitar la invisibilización, la discriminación y los estereotipos basados en características personales. Algunas de las características y prácticas comunes del lenguaje inclusivo son:



- 1** **Uso de un lenguaje neutral:** Evita utilizar términos que impliquen una referencia exclusiva a hombres o mujeres, utilizando expresiones o palabras que abarquen a todas las personas. Por ejemplo, en lugar de utilizar "los estudiantes" o "los profesores", se puede utilizar "el alumnado" o "el profesorado".
- 2** **Evitar estereotipos y lenguaje ofensivo:** Evita términos o expresiones que refuercen estereotipos o sean discriminatorios hacia cualquier grupo de personas, ya sea por su género, orientación sexual, raza, etnia, religión, discapacidad u otras características personales.
- 3** **Reconocimiento de la diversidad cultural y lingüística:** Tiene en cuenta la diversidad cultural y lingüística de las personas al utilizar un lenguaje inclusivo que refleje esta variedad y evite la imposición de una única forma de expresión.

Es importante destacar que el lenguaje inclusivo puede variar en diferentes contextos y culturas. Al utilizarlo, es fundamental mantener respeto y considerar las preferencias individuales de las personas, así como las normas y prácticas lingüísticas específicas de cada lugar.

# 5. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

# LENGUAJE VERBAL O ESCRITO

El lenguaje verbal o escrito inclusivo debe ser respetuoso, equitativo y evitar la discriminación hacia cualquier grupo de personas. A continuación, detallamos algunas pautas para lograr un lenguaje inclusivo tanto en la comunicación verbal como escrita:

- 1 Utilizar términos y expresiones neutras.** En lugar de utilizar palabras o frases que impliquen una referencia exclusiva a hombres o mujeres, se pueden emplear términos o expresiones neutras que abarquen a todas las personas. Por ejemplo, en lugar de decir "los chicos" o "las chicas", se puede utilizar "las personas" o "el equipo".
- 2 Evitar estereotipos de género.** Evitar el uso de palabras o expresiones que refuercen estereotipos de género. Por ejemplo, en lugar de decir "las mujeres son sensibles" o "los hombres son fuertes", se puede optar por "las personas pueden ser sensibles" o "las personas pueden tener fortaleza".
- 3 Utilizar pronombres inclusivos.** Reconocer y respetar las identidades de género utilizando pronombres adecuados para cada persona.
- 4 Evitar términos discriminatorios.** Eliminar cualquier lenguaje ofensivo o discriminatorio hacia grupos de personas, ya sea por su género, orientación sexual, raza, etnia, religión, discapacidad u otras características personales. Es importante utilizar un lenguaje respetuoso y evitar estereotipos o términos peyorativos.

**5 Reconocer la diversidad cultural y lingüística.** Tener en cuenta la diversidad cultural y lingüística al comunicarse. Esto implica utilizar un lenguaje inclusivo que refleje la variedad de experiencias y evitar la imposición de una única forma de expresión.

**6 Adaptarse al contexto y las preferencias individuales.** Ser consciente del contexto en el que se comunica y adaptar el lenguaje de acuerdo con las preferencias individuales de las personas. Es importante respetar cómo desean ser nombradas las personas y utilizar los términos que ellas prefieran.

Importante recordar que el lenguaje inclusivo es un proceso en constante evolución y aprendizaje. Es importante estar abierto/a a recibir retroalimentación y mejorar continuamente la forma en que nos comunicamos para crear entornos más inclusivos y respetuosos.

# LENGUAJE VERBAL O ESCRITO

## Alternativa al uso del género masculino genérico

|            |
|------------|
| Paráfrasis |
| Titulación |

## Definición

|   |
|---|
| Permiten referirse a grupos de personas |
| Permite referirse a una persona o grupo |

## Alternativa inclusiva

|   |
|---|
| Ciudadanía, comunidad educativa, equipo docente               |
| Dirección, presidencia, gerencia, alcaldía, docencia medicina |

## ÁMBITO

|                            |
|----------------------------|
| Entorno laboral            |
| Entorno laboral            |
| Entorno laboral            |
| Entorno familiar o general |
| Entorno familiar o general |
| Entorno familiar o general |
| Entorno familiar o general |

## USO HABITUAL

|                 |
|-----------------|
| Los directores  |
| Los técnicos    |
| Los comerciales |
| Los niños       |
| Los estudiantes |
| Los ancianos    |
| Los hombres     |

## ALTERNATIVA INCLUSIVA

|                                      |
|--------------------------------------|
| La dirección                         |
| El equipo técnico                    |
| El equipo comercial                  |
| La infancia                          |
| El alumnado                          |
| Las personas mayores                 |
| La población, las personas, la gente |

# LENGUAJE VERBAL O ESCRITO

## Construcción de frases y expresiones

### ACCIÓN

|   |
|---|
| Uso de la palabra persona(s)                              |
| Uso de la palabra persona(s)                              |
| Uso de la palabra persona(s)                              |
| Uso de pronombre indefinido (quien, nadie,..)             |
| Uso de pronombre indefinido (quien, nadie,..)             |
| Uso de pronombre indefinido (quien, nadie,..)             |
| Evitación de uso de pronombres definidos (todos, algunos) |
| Evitación de uso de pronombres definidos (todos, algunos) |
| Evitación de uso de pronombres definidos (todos, algunos) |
| Omitir agente   |

### USO HABITUAL

|   |
|---|
| Los trabajadores en espacios de oficinas...     |
| Los asistentes al curso...                      |
| Todos los presentes recibirán un certificado... |
| Ninguno está de acuerdo...                      |
| El que quiera asistir...                        |
| Hay algunos que necesitan...                    |
| Todos aceptaron...                              |
| Algunos trabajadores participaron...            |
| Os recordamos a todos..                         |
| Los encuestados expresaron...                   |
| Trabajadores de Lamp                            |
| Los ingenieros y diseñadores de Lamp            |
| Los comerciales de Lamp                         |
| Directores de Lamp                              |
| El responsable de calidad de Lamp               |

### ALTERNATIVA INCLUSIVA

|  |
|--|
| <b>Las personas usuarias de espacios de oficinas....</b> |
| <b>Las personas que asisten al curso...</b>              |
| <b>Cada persona recibirá un certificado...</b>           |
| <b>Nadie está de acuerdo...</b>                          |
| <b>Quien quiera asistir...</b>                           |
| <b>Hay quienes necesitan....</b>                         |
| <b>Se aceptó</b>   |
| <b>Un grupo de personas participaron...</b>              |
| <b>Os recordamos...</b>                                  |
| <b>La encuesta expresa...</b>                            |
| <b>Plantilla de Lamp / Equipo interno de Lamp</b>        |
| <b>Equipo interno de Lamp</b>                            |
| <b>El equipo comercial de Lamp</b>                       |
| <b>Dirección de Lamp</b>                                 |
| <b>La figura responsable de calidad de Lamp</b>          |

### Ejemplos específicos de Lamp

# LENGUAJE VERBAL O ESCRITO

El **lenguaje sobre diversidad funcional** se utiliza para hablar de manera respetuosa e inclusiva sobre las personas con discapacidades o capacidades diferentes. Aquí tienes algunos ejemplos y pautas:

## PERSONA CON DISCAPACIDAD EN LUGAR DE "DISCAPACITADO"

✘ "Juan es discapacitado."

✔ "Juan es una persona con discapacidad."

## PERSONA CON MOVILIDAD REDUCIDA EN LUGAR DE "LISIADO" O "INVÁLIDO"

✘ "El edificio tiene acceso para lisiados."

✔ "El edificio tiene acceso para personas con movilidad reducida."

## PERSONA CON DIVERSIDAD FUNCIONAL

✘ "María sufre de una discapacidad."

✔ "María es una persona con diversidad funcional."

## PERSONA CON AUTISMO EN LUGAR DE "AUTISTA"

✘ "Pedro es autista."

✔ "Pedro es una persona con autismo."

## PERSONA CON DISCAPACIDAD VISUAL EN LUGAR DE "CIEGO"

✘ "Carlos es ciego."

✔ "Carlos es una persona con discapacidad visual."

## PERSONA CON DISCAPACIDAD AUDITIVA EN LUGAR DE "SORDO"

✘ "Elena es sorda."

✔ "Elena es una persona con discapacidad auditiva."

## PERSONA CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL EN LUGAR DE "LOCO"

✘ "Luis es un loco."

✔ "Luis es una persona con problemas de salud mental."

## PERSONA CON PARÁLISIS CEREBRAL EN LUGAR DE "PARALÍTICO"

✘ "Claudia es paralítica."

✔ "Claudia es una persona con parálisis cerebral."

## USUARIO DE SILLA DE RUEDAS EN LUGAR DE "CONFINADO A UNA SILLA DE RUEDAS"

✘ "Andrés está confinado a una silla de ruedas."

✔ "Andrés es usuario de silla de ruedas."

Además, es importante seguir algunas pautas generales:

**Enfócate en la persona primero:** Resaltar la humanidad antes que la condición. Por ejemplo, "niños con discapacidad" en lugar de "niños discapacitados".

**Evita términos peyorativos:** Rechaza el uso de palabras que tengan connotaciones negativas o despectivas.

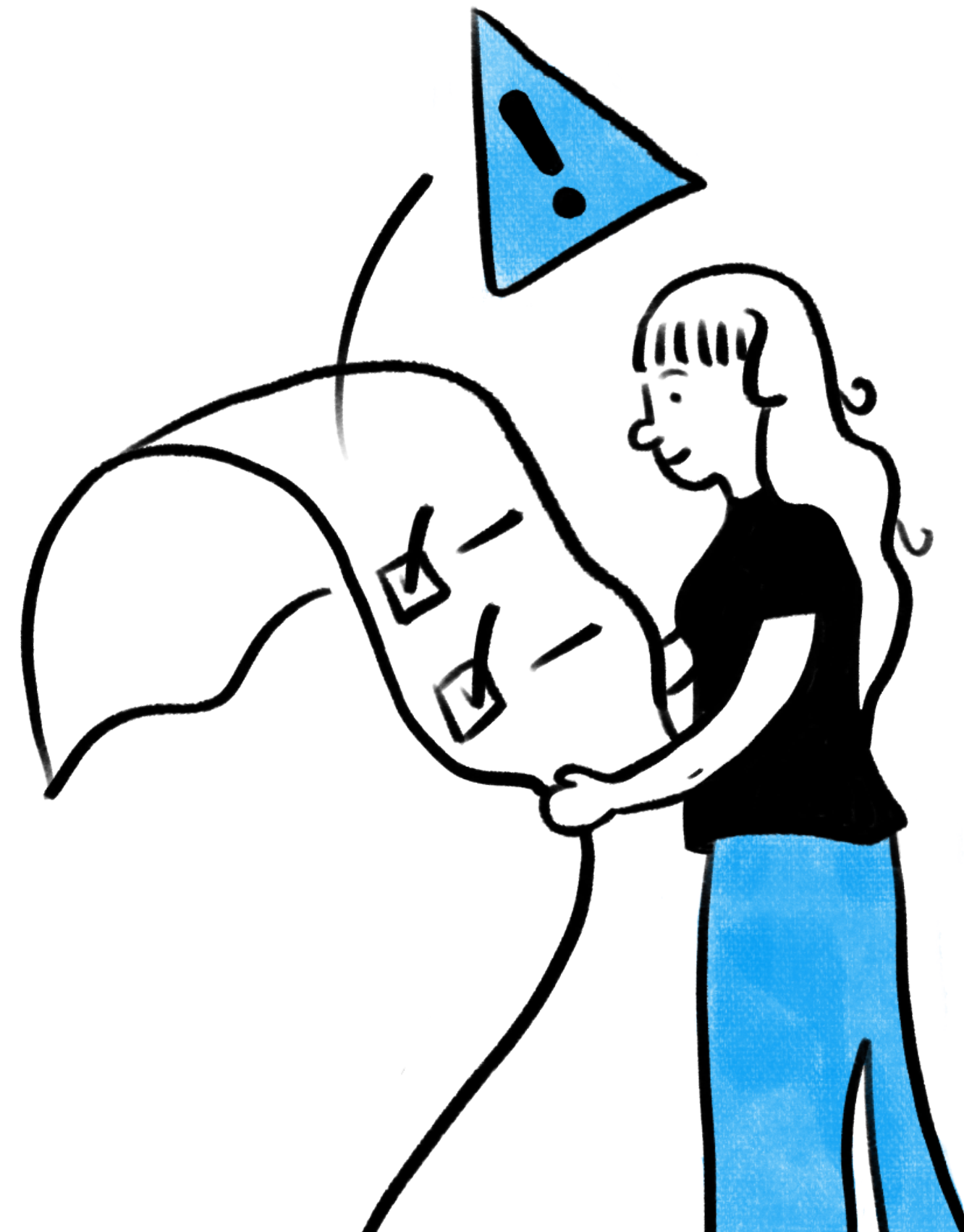
**Utiliza un lenguaje que empodere:** En lugar de decir "sufre de" o "padece de", puedes usar "vive con" o simplemente mencionar la condición sin dramatismo.

**Pregunta:** Si no estás seguro de cómo referirte a alguien, pregunta cuál es su preferencia.

# LENGUAJE VISUAL

Cuando hablamos de lenguaje visual inclusivo, nos referimos al uso de imágenes, gráficos y elementos visuales que representan y reflejan la diversidad de personas y experiencias de manera equitativa y respetuosa. En este apartado se recogen los criterios de uso de imágenes y recursos gráficos que reflejen y respeten la diversidad contemplando: género, orientación sexual, capacidades orgánicas y funcionales, y diversidad cultural y étnica.

Algunos principios para promover un lenguaje visual inclusivo se basan en:



REPRESENTACIÓN  
⇒ DIVERSA ⇐

Incluir personas de diferentes géneros, edades, razas, etnias, orientaciones sexuales, habilidades físicas y discapacidades en las imágenes visuales. Esto ayuda a reflejar la realidad y evitar la exclusión de grupos específicos.

Evitar representaciones estereotipadas o simplificadas de personas y grupos. Las imágenes deben ser auténticas y evitar reforzar prejuicios o ideas erróneas.

EVITAR ESTEREOTIPOS

INCLUSIÓN DE PERSONAS  
CON DIVERSIDAD FUNCIONAL

Representar personas con diferentes tipos de discapacidad, tanto visibles como invisibles, en una variedad de roles y actividades. Esto ayuda a visibilizar la diversidad funcional y promover la inclusión.

# LENGUAJE VISUAL

## CONTEXTO CULTURAL Y ÉTNICO

Tener en cuenta la diversidad cultural y étnica al seleccionar imágenes. Evitar la representación sesgada o estereotipada de grupos étnicos o culturales.

## ACCESIBILIDAD VISUAL

Asegurarse de que las imágenes sean accesibles para todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidades visuales. Esto implica proporcionar descripciones alternativas de las imágenes y utilizar contrastes adecuados para facilitar la visualización.

## COMUNICACIÓN NO VERBAL INCLUSIVA

En el caso de gráficos o símbolos, utilizar aquellos que sean comprensibles para una amplia audiencia, considerando la diversidad de habilidades y experiencias. Utilizar íconos y símbolos que sean claros y fácilmente reconocibles.

## CONSULTAR Y COLABORAR

Buscar la retroalimentación y la colaboración de diversas personas y grupos al seleccionar y crear imágenes. Esto puede ayudar a asegurarse de que las representaciones sean inclusivas y respetuosas.

Debemos recordar que el lenguaje visual inclusivo es una parte importante de la comunicación inclusiva en general. Al combinar un lenguaje visual inclusivo con un lenguaje verbal y escrito inclusivo, se crea una experiencia de comunicación más equitativa y respetuosa para todas las personas.



# LENGUAJE VISUAL

## APLICACIONES, CRITERIOS Y EJEMPLOS

### Diversidad de género

#### CRITERIOS

Representar a personas de diferentes géneros (mujeres, hombres, personas no binarias, etc.) en roles variados y no estereotipados.

Evitar imágenes que refuercen estereotipos de género.

Incluir personas transgénero y de género no conforme en las comunicaciones visuales.

#### EJEMPLOS

**Mostrar imágenes de personas en roles de liderazgo de forma en la que la presencia de géneros diversos esté representada de forma equitativa.**

**Utilizar imágenes de equipos de trabajo diversos en términos de género.**



# LENGUAJE VISUAL

## APLICACIONES, CRITERIOS Y EJEMPLOS

### Diversidad de orientación sexual

#### CRITERIOS

Incluir parejas y familias de diversas orientaciones sexuales en las imágenes.

Evitar la heteronormatividad en las representaciones visuales.

#### EJEMPLOS

Mostrar parejas del mismo sexo, imágenes de familias monoparentales o parejas de diferente género de forma equitativa a la hora de reflejar contextos familiares.

Incluir iconografía que represente la diversidad LGTBIQ+ en comunicaciones cuyo significado sea relevante.



# LENGUAJE VISUAL

## APLICACIONES, CRITERIOS Y EJEMPLOS

### Diversidad funcional

#### CRITERIOS

Representar a personas con diversas capacidades físicas, sensoriales e intelectuales.

Mostrar la inclusión de estas personas en diferentes contextos laborales y sociales.

#### EJEMPLOS

Incluir imágenes de personas con discapacidad utilizando tecnología adaptativa en el entorno laboral.

Mostrar a personas con diversidad funcional participando en actividades recreativas y cotidianas.



# LENGUAJE VISUAL

## APLICACIONES, CRITERIOS Y EJEMPLOS

### Diversidad cultural y étnica

#### CRITERIOS

Representar a personas de diferentes orígenes culturales y étnicos.

Evitar estereotipos culturales y étnicos.

Mostrar la riqueza de la diversidad cultural en contextos positivos y cotidianos.

#### EJEMPLOS

**Utilizar imágenes de personas de diferentes etnias en roles profesionales y familiares.**



# COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA

## COMUNICACIÓN INTERNA

### **Boletines y Newsletters**

Incluir imágenes que reflejen la diversidad del equipo de trabajo.

### **Material de Formación**

Utilizar ejemplos visuales inclusivos en los cursos y talleres internos.

### **Anuncios y eventos**

Promover eventos internos que celebren la diversidad y utilicen recursos gráficos inclusivos.



## COMUNICACIÓN EXTERNA

### **Marketing y Publicidad**

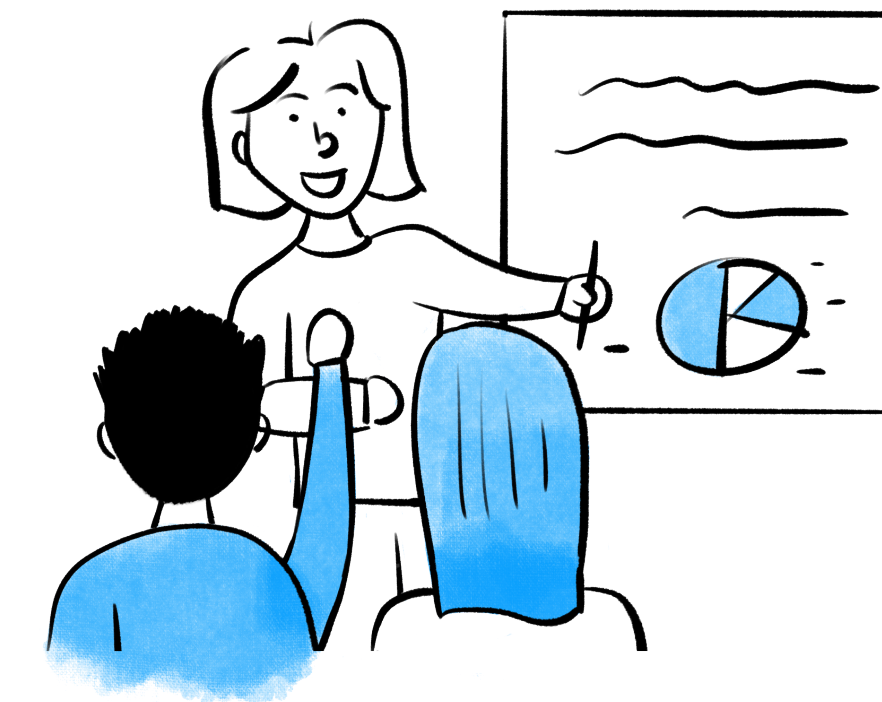
Asegurarse de que las campañas publicitarias reflejen la diversidad de la sociedad.

### **Redes Sociales**

Publicar contenido visual que celebre y promueva la inclusión.

### **Página Web**

Usar imágenes y gráficos que representen a personas diversas en el sitio web de Lamp y en los artículos del blog.



El compromiso de Lamp con la inclusión y la diversidad debe reflejarse en todas sus comunicaciones verbales y visuales, tanto en ámbito de comunicaciones internas como externas. Al seguir estos criterios y ejemplos, Lamp no solo promueve una cultura inclusiva dentro de la empresa, sino que también envía un mensaje positivo y acogedor al mundo exterior.

La diversidad y la inclusión son valores fundamentales que enriquecen a la empresa y a la sociedad en general.

GUÍA PARA EL USO DEL  
**LENGUAJE  
INCLUSIVO**