



**manual buenas
prácticas para la
comunicación**



The

The Bridge es una empresa que fomenta la diversidad como fuente de talento y competitividad. Creemos que es un elemento importante que impulsa la innovación, y que enriquece las organizaciones.

Sabemos que una compañía diversa, es una compañía completa. Cada persona es valiosa por sí misma y por ello nos guiamos y nos comprometemos con los siguientes principios:

- RESPETAMOS LOS DERECHOS HUMANOS de todos los miembros del equipo, así como equipo estudiantil.

Nuestro lenguaje y actos son respetuosos con todas las personas, y nuestra tolerancia es nula si se detecta lo contrario.

- CREAMOS ENTORNOS DE EQUIDAD para todas las personas, evitando la discriminación por cualquier condición o circunstancia, sin importar si son estudiantes, proveedores, o colaboradores.
- FOMENTAMOS LA INCLUSIÓN SOCIAL de distintos colectivos para fomentar y garantizar que todos disfrutemos de un mundo más equitativo y respetuoso frente a las diferencias.
- DESDE THE BRIDGE SE PRESTA APOYO A TODAS LAS PERSONAS, bien sean parte del staff o del equipo de estudiantes brindando oportunidades a todas las personas por igual.
- SOMOS LIBRES DE VIOLENCIA tenemos el compromiso de no ejercer, permitir, ni reproducir la violencia bajo cualquier circunstancia, y trabajar para prevenir y erradicarla en todas sus formas.

Además, nuestro compromiso con el medioambiente o ayuda a terceros también es inherente a nuestros valores y es promovido en acciones internas que tienen repercusión en el exterior.

Este código tiene como objetivo recoger las pautas, o acciones que internamente compartimos y promovemos para dotar a todas las personas de las mismas oportunidades y derechos que, de una forma u otra, formamos parte de The Bridge.

- 1.** LENGUAJE INCLUSIVO: RAZAS Y ETNIAS Pág. 04

- 2.** LENGUAJE INCLUSIVO: IDENTIDADES Y GÉNERO Pág. 05

- 3.** LENGUAJE INCLUSIVO: CAPACITISTA Pág. 08

- 4.** LENGUAJE INCLUSIVO: USO DE IMÁGENES Pág. 10

- 5.** FAQs Pág. 11



Una comunicación libre de estereotipos y prejuicios y que sea respetuosa con los colectivos oprimidos y/o vulnerabilizados es esencial para una buena convivencia. Es importante tener presente la manera como las personas queremos ser nombradas y escucharnos. Los cambios en nuestras sociedades son constantes y configuran una pluralidad que cada vez más abraza su diversidad y su complejidad. Reflejar esta diversidad también en el lenguaje nos ayudará a construir un mundo más justo e igualitario. ¡Te ayudamos a hacerlo!

La diversidad es imperativa. En la medida en que un grupo humano cuente con personas distintas, orgullosas de su diferencia, dispuestas a colaborar y complementarse desde sus propios talentos, éste se enriquece. La creatividad sólo puede surgir de la diversidad.

Los pensamientos que no valoran la diversidad, que la obvian o que la eliminan en base a cualquier prejuicio, han de modificarse. Aunque el cerebro humano se sienta más cómodo con lo que ya conoce, con otras personalidades muy similares a la propia, ha de trabajar en su propia grandeza a través del desarrollo de la tolerancia, que es el reverso de la diversidad. La humildad, la humanidad, el sentido del humor y la honestidad son cualidades determinantes de un mejor aprovechamiento de la diversidad.

La diversidad es una realidad que nunca acaba. La falta de diversidad en una organización, en un equipo, en la mentalidad individual, no sólo es éticamente repugnante, sino económicamente muy ineficiente. En un momento de la historia de los seres humanos en el que el talento es más escaso que el capital, desaprovechar la diversidad de las personas, el resultado que supone un sano debate entre ideas diferentes, los distintos modos de pensar, sentir, aprender y actuar, es más que lamentable. Aprender a vivir y disfrutar de la diversidad, mal que le cueste a nuestros cerebros (cuanto más analíticos y más exitosos, más resistentes al cambio) es aprender a ser más felices.

Las personas no somos islas. Somos maravillosos archipiélagos cuando disfrutamos de la relación con otros seres humanos distintos a nosotros. Personas iguales en derechos, en responsabilidades, en valores universales. Y diversas en géneros, etnias, capacidades, edades, experiencias, religiosidad, estudios, estilos, identidades.

LENGUAJE INCLUSIVO: RAZAS Y ETNIAS

La terminología relativa a los grupos étnicos depende del contexto y es fruto de procesos histórico-sociales de racialización, por lo que está sujeta a diferencias de opinión. Pese a todo, estas serían algunas orientaciones generales:

Expresiones racistas y coloniales	Proponemos	Reflexión
persona inmigrante	persona migrante	La migración es un proceso que empieza y acaba. No es por sí mismo un rasgo definitorio.
inmigrante ilegal	persona en situación (Administrativa) Irregular	Ninguna persona es ilegal.
persona de color <i>negrito</i>	persona negra / persona racializada / persona afrodescendiente	En español <i>persona de color</i> se considera un eufemismo. El uso de diminutivos implica infantilización y menosprecio.
moro /mora	persona del Magreb / persona marroquí / persona argelina...	Es un insulto, evítalo.
Inmigrante de segunda generación	descendiente de personas que migraron	La migración no se hereda.
terrorismo islámico	Al Qaeda, Daesh, Boko Haram...	Utilizamos el nombre del grupo terrorista concreto sin asociarlo a todo el Islam o reducir la yihad a la violencia.
terrorismo yihadista		terrorismo yihadista.

TUTORIAL: <https://www.youtube.com/watch?v=f7EIV5mqIJU&t=30s>

LENGUAJE INCLUSIVO

GÉNEROS:

<https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-lenguaje-inclusivo-genero.pdf>

<https://www.acnur.org/5fa998834.pdf>

Comentarios sobre grupos étnicos, migraciones y religión:

- Llame a las personas por el término que ellas prefieran. Ante la duda, pregúntales directamente.
- Evite identificar a las personas por el grupo étnico, a menos que sea pertinente.
- Refiérase a grupos minoritarios específicos cuando sea posible (por ejemplo: «los romà»).
- Utilice los nombres de los países o las regiones cuando se refiera a nacionalidades. Por ejemplo: nigeriano, ecuatoriano, marroquí. En segunda instancia: «magrebí», «subsahariano». No generalice hablando de «africanos», «latinoamericanos» o «árabes».
- Es aceptable hablar de «judíos», «musulmanes», «católicos», «protestantes», etc. No utilice términos religiosos para describir negativamente la personalidad de alguien: «Es un judío».
- No debe confundirse «árabe» (concepto etnolingüístico) con «musulmán» (religión).

LENGUAJE INCLUSIVO: IDENTIDADES Y GÉNERO

El propósito del lenguaje inclusivo es llamar la atención hacia conversaciones necesarias sobre cuestiones normalizadas e internalizadas como el androcentrismo y el heterocentrismo. A diferencia del lenguaje accesible, la idea no es habilitar, es validar y normalizar grupos sociales históricamente disminuidos.

USO PRONOMBRES Y DETERMINANTES SIN GÉNERO

Se puede sustituir el uso de “el, los, aquel, aquellos”, seguidos del relativo “que”, por “quien, quienes, cada”.

Lo que debemos evitar	Lo recomendado
El que suscribe	Quien suscribe
Aquellos que vinieron a exposiciones	Quienes vinieron a exposiciones
Los que no cumplan los requisitos	Quienes no cumplan los requisitos
Los postulantes deberán portar carpetas	Cada postulante deberá portar carpetas

Sustituir el artículo “uno”, por “alguien” o “cualquiera”

Lo que debemos evitar	Lo recomendado
Quando uno lee las listas de admisibilidad	Quando alguien lee las listas de admisibilidad Quando cualquiera lee las listas de admisibilidad
Quando uno viene al CNCA	Quando alguien viene al CNCA Quando cualquiera viene al CNCA

Evitar el uso de adverbios con marca de género. En ocasiones, cuando los sustantivos son neutros se puede omitir el artículo.

Lo que debemos evitar	Lo recomendado
Pocos artistas no cuentan con beca	La minoría de artistas no cuenta con beca
Muchos fueron convocados	Se convocó a mucha gente
Más de la mitad de los artistas asistió a la capacitación	La mayoría de artistas asistió a la capacitación

Evitar el uso de “las/los” para incluir a mujeres

No es necesario usarlos siempre, ya que existen palabras que incluyen a mujeres y a hombres por igual.

Usemos	En vez de
La población infante/infancia	Los niños y las niñas
Las personas jóvenes	Las mujeres y los hombres jóvenes
La población	Las mujeres y los hombres
Las personas participantes	Las mujeres y los hombres participantes
La participación de la ciudadanía	La participación de las vecinas y vecinos
Las personas expertas	Las expertas y los expertos
Las personas trabajadoras	Las trabajadoras y los trabajadores

Evitar el uso del signo “@”

El signo “@” no es lingüístico, rompe con las reglas gramaticales del idioma y es impronunciable, por lo tanto, su uso no es recomendable.

Evitar el uso de la barra inclinada “/”

Los primeros esfuerzos para hacer un uso incluyente del lenguaje implicaron la utilización de guiones, paréntesis y barras.

Sin embargo, no es recomendable porque en el texto resulta poco legible. Se recomienda utilizar solamente en formularios, solicitudes o cualquier otro documento en donde se cuenta con poco espacio.

Evitar expresiones con connotaciones negativas

Algunas expresiones tienen una connotación negativa que nace de una concepción estereotipada de las características de los géneros, por lo que se recomienda evitarlas.

Ejemplos:

Los hombres no lloran.

Actúa como una niña.

Se comporta como un hombre/como una señorita.

Es fuerte como un hombre.

Evitar expresiones que perpetúan estereotipos de género

Hay expresiones que perpetúan estereotipos sobre los roles socialmente asignados a los géneros, por lo que se recomienda evitarlas.

Menos inclusivo

Enfermeras y médicos participaron en la huelga del sector.
Lo invitamos a acudir con su esposa al acto.
Los hombres ayudan/colaboran en la casa.

Más inclusivo

El personal sanitario participó en la huelga del sector.
Le invitamos a acudir con su pareja al acto.
Los hombres hacen tareas domésticas.

LENGUAJE INCLUSIVO : IDENTIDADES:
<https://outandequal.org/wp-content/uploads/2021/06/Spanish-Non-Binary-Inclusion-Guide.pdf>

¿Cómo podemos referirnos a las personas TRANS*?

Lo correcto es utilizar el pronombre con el que se identifiquen. Algunas querrán usar el femenino (ella), otras el masculino (él), otras el neutro (elle) y a otras les dará igual cual uses o te pedirán que uses alguno en concreto. Ese es el comienzo, al principio costará un poco, pero tarde o temprano te acostumbras a usar lenguaje inclusivo y adaptado a la persona con la que estés hablando.

Por desgracia, nuestro lenguaje coloquial está lleno de desprecio hacia las diferentes maneras de entender el género. Esto hace que lenguaje inclusivo y diversidad de género estén todavía un poco distanciados. Si lo reflexionamos, parece de cajón que resulta contraproducente utilizar palabras que denigran las diferentes formas afectivas.

Pero la realidad es bien distinta, y, sin darnos cuenta, en muchas ocasiones hacemos uso de estas palabras por tenerlas demasiado integradas en nuestro vocabulario.

¡Si las utilizas y te das cuenta, redacta una simple nota mental para que no vuelva a ocurrir!

LENGUAJE INCLUSIVO: CAPACITISTA

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por la UE y todos sus Estados miembros, supone un alejamiento de la perspectiva caritativa o médica de la discapacidad en favor de un enfoque centrado en los derechos humanos. Su definición de personas con discapacidad es la siguiente:

«Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás».

Existe una distinción entre la discapacidad, que hace referencia a la interacción entre la deficiencia de una persona y su entorno (enfoque basado en los derechos humanos), y la propia deficiencia (enfoque médico).

Es importante que la terminología utilizada no dé a entender en ningún caso que las personas con discapacidad son menos válidas que otras.

Lenguaje recomendado	Lenguaje inapropiado
Persona con discapacidad Persona con (tipo de discapacidad)	Discapacitado, enfermo, anormal, incapacitado, deficiente, minusválido, diferente, disminuido, deforme, limitado, menoscabado, persona con necesidades especiales, persona con diversidad funcional, persona con capacidades diferentes
Persona sin discapacidad Resto de la población	Persona normal, persona sana
Tener/Presentar una discapacidad/una deficiencia/otro)	Padecer, sufrir, aquejado, afligido, afectado, golpeado
Persona con discapacidad intelectual Persona con deficiencia intelectual	Retrasado, retrasado mental, subnormal, anormal, deficiente, trastornado
Persona con discapacidad psicosocial	Loco, trastornado, enfermo mental, perturbado, demente
Persona sorda Persona con sordera Persona con discapacidad auditiva Persona con deficiencia auditiva	Sordo, mudo, sordomudo

<p>Persona hipoacúsica Persona sordomuda Persona sordociega</p>	
<p>Persona ciega Persona con ceguera Persona con discapacidad visual Persona con capacidad visual reducida Persona con baja visión Persona sordociega</p>	<p>Ciego, invidente, corto de vista, cegato</p>
<p>Persona con discapacidad física Persona con deficiencia física</p>	<p>Inválido, paralítico, tullido, cojo, lisiado, manco, impedido, deforme, persona con problemas físicos, persona limitada</p>
<p>Persona en silla de ruedas Persona con movilidad reducida</p>	<p>Confinado en una silla de ruedas, postrado</p>
<p>Persona de baja estatura Persona con enanismo (si es el caso) Persona con acondroplasia (si es el caso)</p>	<p>Enano, persona con retraso en el crecimiento</p>
<p>Persona con Síndrome de Down Persona con trisomía²¹</p>	<p>Mongol, persona especial</p>
<p>Persona albina Persona con albinismo</p>	<p>Albino</p>
<p>Persona con lepra Persona afectada por la lepra</p>	<p>Leproso</p>
<p>Usuario de/persona que utiliza Un dispositivo para la comunicación Una ayuda técnica para la comunicación Un sistema alternativo de comunicación La comunicación alternativa</p>	<p>Persona sin habla, "no puede hablar", persona con problemas de comunicación.</p>
<p>Silla de ruedas a motor/motorizada</p>	<p>Silla de ruedas eléctrica, sillita, carrito</p>
<p>Aparcamiento accesible Aparcamiento reservado para personas con discapacidad Aseo Accesible</p>	<p>Aparcamiento para minusválidos/inválidos Aseo para minusválidos/inválidos</p>

LENGUAJE INCLUSIVO: USO DE IMÁGENES

También, cabe destacar el uso de imágenes para como parte del lenguaje inclusivo, en este aspecto se utilizarán aquellas incluyentes, es decir, utilizar imágenes que muestren un balance de hombres y mujeres, así como otras personas, estas imágenes no deben reproducir estereotipos de género. Evitar imágenes de mujeres realizando solo actividades de cocina y cuidado de personas o dentro del hogar y hombres solo realizando trabajo de fuerza, forestal, construcción, productivo.



FAQs

- ¿Qué hago si detecto conversaciones o comportamientos que infrinjan este código entre mis alumnos?

Debemos tener tolerancia cero ante cualquier conversación que pueda estar hiriendo la sensibilidad de cualquier miembro de la comunidad de The Bridge. Debemos pedir que abandonen dicha conversación y pedir que no sigan por esa línea. Si fuera necesario se puede expulsar de la clase a alguien que rompa el código de forma deliberada.

- ¿Qué hago si alguien realiza una connotación negativa o peyorativa sobre una expresión o explicación?

Estamos en mundo de constante cambio donde debemos aprender de forma diaria que existen expresiones que tienen en su origen un fin ofensivo aunque ahora se hayan popularizado y hayan perdido parte de su carga.

Si nos señalan que hemos utilizado una expresión inapropiada, debemos pedir disculpas y exponer que estamos aprendiendo a deconstruirnos para ser mejores personas.

Reconozcamos los errores: Debemos disculparnos y corregirnos si usamos el pronombre incorrecto. Además, no hagamos que su error sea un gran problema. Hagamos la corrección, avancemos en la conversación y tal vez hablar más tarde con la persona. Por ejemplo: "Lamento haber cometido un error antes. Poco a poco voy aprendiendo e incorporándolo."

- ¿Cómo saber si estamos usando expresiones discriminatorias?

Podemos invertir el género: ¿cambia el sentido o el énfasis de la expresión si se invierte la designación o el término de masculino a femenino o viceversa? ¿Suena extraña la expresión? Por ejemplo:

- Las mujeres no tienen capacidad física para trabajar en la policía.
- Los hombres no necesitan licencia de paternidad.

- LENGUAJE INCLUSIVO: RAZAS Y ETNIAS

Ejemplos:

Trabajar como un negro / chino

Cuentos chinos

ENLACES DE INTERÉS

- [Diversidad, coaching y felicidad](#)
 - [Lenguaje inclusivo desde un punto de vista de Derechos Humanos](#)
 - [Glosario de lenguaje respetuoso para la comunicación interna y externa](#)
 - [Guía de buenas prácticas para el tratamiento de la Diversidad Sexual, de Género y Familiar en los Medios de Comunicación](#)
- [Directrices para un lenguaje inclusivo en el ámbito de la discapacidad](#)