

Manual de comunicación inclusiva

Pautas para que nuestra comunicación sea
clara, accesible y feminista.



Guía para moverte **por aquí**

01 El lenguaje importa. Y mucho.	3	06 Hablemos claro: la comunicación oral también cuenta.	23
Por qué necesitamos un manual de comunicación inclusiva.	4	Mujeres y hombres nos comunicamos de forma diferente.	24
Qué buscamos con esta guía.	5	Cómo hacer que nuestra comunicación sea realmente inclusiva.	25
Con la ley en la mano. Porque no nos hemos sacado nada de la manga.	6	07 El poder de lo visual: imágenes inclusivas.	26
02 Desmontando mitos.	7	08 Verbos y lenguaje inclusivo: quién hace qué (y cómo lo decimos).	28
03 Con la RAE hemos topado.	10	09 Euskara inklusiboa: printzipio, estrategia eta praktikak.	31
04 Antes de hablar, escribir o diseñar: ponte las gafas moradas.	12	10 Rodearnos de aliadas también es parte del cambio.	37
05 Palabras con superpoderes: comunicación escrita inclusiva.	14	11 Cosas que revisar antes de darle a “Enviar”.	39
Nuestra caja de herramientas.	15	12 Para seguir tirando del hilo.	43
Asuntos peliagudos.	19		



01 | El lenguaje importa.
Y mucho

¿Por qué necesitamos un manual de **comunicación inclusiva**?

Sí, es cierto, en Alboan ya hablamos con lenguaje inclusivo o lo intentamos... pero ¿no crees que podemos hacerlo mejor?

Sabemos que esto no es nuevo para ti. Estamos convencidas que ya has corregido a más de una persona (¡bien por ti!), has debatido sobre si usar la “e” o no, y has logrado que el corrector del móvil no te subraye “médica” en rojo.

Entonces, ¿para qué este manual? Pues porque aunque usamos lenguaje inclusivo, **a veces nos encontramos con frases enrevesadas, textos interminables llenos de desdoblamientos o correos que hemos reescrito tres veces para que suenen naturales.** Y también es cierto que todavía se nos escapa algún masculino plural como genérico o incluso hablamos a veces en primera persona en masculino, ¡siendo mujeres!

Pero no te preocupes, esto no va de culpas, si no de ser conscientes para poder desaprender lo que traemos ya en la mochila del patriarcado y poder construir de nuevo, con las gafas moradas bien colocadas.

Y otra cosa importante (ahora más que nunca): **hablar con un lenguaje inclusivo no es solo una cuestión de estilo, es también una postura política y social.** En un momento en el que el feminismo y los derechos conquistados están siendo constantemente cuestionados, cuidar cómo nos expresamos es también una forma de resistencia.

Este manual es una herramienta práctica, pensada para el día a día. No queremos que sea una lista de reglas aburridas, sino una guía ágil y útil para seguir mejorando nuestra manera de comunicarnos. Porque sí, ya hacemos un montón, pero siempre hay formas de hacerlo más fácil, más claro y más natural.

*Incluir cuesta poco
y cambia mucho.*

¿Qué buscamos con **esta guía?**

Desde lo general...

Hacer **que nuestra comunicación sea un reflejo de una sociedad más justa, igualitaria e inclusiva**. No estamos pidiendo imposibles ¿verdad?

...a nuestras batallas del día a día.

- **Desmontar los mitos sobre el lenguaje inclusivo.** Porque no, no es una moda ni estamos inventando palabras raras. Vamos a aclarar todos esos rumores que circulan por ahí, para que puedas sentirte tranquila al usar un lenguaje que tenga en cuenta a todas las personas.
- **Ayudarte a detectar el sexismo lingüístico.** Porque el lenguaje puede ser un poco tramposo y, a veces, ni nos damos cuenta de que estamos diciendo algo que excluye.
- **Dar pautas para usar un lenguaje inclusivo y sin estereotipos.** No hace falta complicarse con frases largas ni enrevesadas. Aquí te damos

algunos trucos para que puedas expresarte de forma inclusiva, natural y efectiva, ¡y que suene genial!

- **Detectar y evitar imágenes sexistas.** Te daremos consejos para identificar esas imágenes que pueden estar reforzando estereotipos sin que te des cuenta.

«Conozco más de 80 oficios, sitios, adjetivos y atributos que en masculino pueden confundirse con objetos o cosas: “costurero”, “frutero”, “perchero”, “colector”, “granero”, “estadístico”, “demoledor”, pero jamás he oído una voz que invocara esta posible ambigüedad para vetar el uso del masculino y proponer en su lugar la utilización del femenino»

-Eulàlia Lledó Cunill (2009)-

Con la ley en la mano (porque no nos hemos sacado nada de la manga)

Sabemos que hablar de leyes puede sonar un poco aburrido, pero quédate con esto: **el lenguaje inclusivo está respaldado por normativas que buscan garantizar la igualdad.**

Por ejemplo, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres lo deja claro en su Artículo 14.11: *“la Administración debe velar por la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.”*

La Unión Europea también se ha pronunciado sobre el tema. Allá por 1990 (ojo, todavía no existían ni Cobi ni Curro), la UE aprobó la *“Recomendación sobre la eliminación del sexismo en el lenguaje”* que consideraba lo siguiente: *“el sexismo que se refleja en el lenguaje haciendo predominar lo masculino sobre lo femenino es un obstáculo a la igualdad entre hombres y mujeres, que debe ser removido pues la igualdad constituye uno de los valores democráticos de la Unión Europea, debe asegurarse que la información que difunde la UE refleje el principio de igualdad entre mujeres y hombres.”*

Así que la próxima vez que escuches *“¿A dónde quieren llegar con esto del lenguaje inclusivo? ¿No estamos exagerando un poco?”*, respira, cuenta hasta 3 y responde con tranquilidad: *“No lo digo yo, lo dice la ley... y también Europa.”*

*Esta guía es abierta,
viva y en constante evolución.*

Nos gustaría dejar claro que esta no es una guía cerrada ni definitiva. ¡Nada de eso! ¿Acaso somos la RAE? Este manual es un punto de partida, un espacio de referencia que va creciendo y cambiando al igual que lo hace nuestra forma de comunicarnos.

No tenemos todas las respuestas ni pretendemos tenerlas, pero estamos comprometidas con el proceso. Así que, si tienes dudas, sugerencias o algo que quieras aportar, este manual siempre tendrá las puertas abiertas para escuchar nuevas voces.



02 | Desmontando mitos

Sabemos que el lenguaje inclusivo viene cargadito de debates, dudas y también con algunos mitos que circulan por ahí. Que si “*es farragoso*”, que si “*terminaremos diciendo árbol*”... Pues bien, ha llegado el momento de agarrar esos mitos por la solapa, mirarlos de frente y desmontarlos con argumentos claros y sencillos que también os serán de gran ayuda para las próximas fiestas navideñas. ¡De nada! :)

“El lenguaje inclusivo es farragoso y complicado”.

Nada de eso. Es tan sencillo como hablar en femenino y masculino, pero con un toque de creatividad añadido. Y si lo piensas, a veces las alternativas inclusivas son hasta más sencillas. No estamos inventando nada raro, solo dándole espacio a más voces.

***“El lenguaje inclusivo destruye el español”
Perdón, se nos acaba de colar Pérez-Reverte.***

De los mitos más comunes, pero... ¡nada más lejos de la realidad! El lenguaje es algo vivo que evoluciona con el tiempo, y el inclusivo no es una amenaza al idioma, sino una forma de adaptarlo a los tiempos que corren. ¡Que no te de miedo innovar! Estás hablando un idioma que cambia con las necesidades de la sociedad, y eso está bien.

“El masculino genérico incluye a las mujeres, esto es así de toda la vida”.

Si nos dieran una peseta por cada vez que hemos oído esto... El lenguaje refleja la realidad, y si seguimos hablando solo en masculino, estamos invisibilizando a la mitad de la población. Y ya sabemos también que lo que no se nombra, no existe.

“La discriminación no está en el lenguaje, cambiarlo no va a solucionar nada”.

Ojo, no estamos diciendo que cambiar las palabras de un día para otro resuelva todos los problemas del mundo. El lenguaje es una de las primeras formas en las que nos relacionamos con nuestro entorno y lo que decimos (y cómo lo decimos) tiene mucho poder. Si empezamos a usar un lenguaje más inclusivo, reflejamos una realidad más diversa y respetuosa. Y eso siempre suma.

«Y ahora qué ¿vamos a desaparecer los hombres del lenguaje?».

“La economía del lenguaje: los desdobles o las repeticiones son innecesarias”.

Vale, entendemos que *“todas y todos”* puede ser repetitivo si es lo único que utilizas. Pero la clave está en buscar soluciones que sean efectivas y no pesadas. Usar términos como *“personas”, “el equipo”, “el personal”* o incluso el singular *“toda persona”* hace que el mensaje siga siendo inclusivo, sin perder claridad ni volverse un lío.

“Solo se usa en contextos muy formales o de activismo”.

¿Quién ha dicho eso? El lenguaje inclusivo es para todos los espacios, ya sea un email, una reunión o un mensaje casual entre compañeras y compañeros. Se trata de lograr que sea parte de nuestra forma de comunicarnos y que lo integremos sin miedo en nuestro día a día.

“Y ahora qué, ¿vamos a desaparecer los hombres del lenguaje?”

Querido amigo, deja de ser tan conspiranoico. No, no queremos hacerte desaparecer. No estamos preparando un apocalipsis lingüístico donde el masculino deje de existir. Lo que quiere el lenguaje inclusivo es sumar a quienes históricamente han quedado fuera. Además,

piensa esto un segundo: durante siglos, el masculino ha sido la norma y nadie ha dicho nada.

En cuanto se han buscado maneras de incluir a todas las personas, de repente parece que el idioma está en peligro. Spoiler: no lo está. Solo estamos ajustando el enfoque para que refleje mejor la realidad. Así que calma, ¡nadie va a desaparecer!



03 | **Con la RAE
hemos topado**

No podíamos hacer un manual de lenguaje inclusivo sin mencionar a la RAE. Repetimos, mencionar.

¿Recordáis su lema? Eso es: *“Limpia, fija y da esplendor”*. Pues bien, parece que en 2025 siguen sin pasar el plumero por ciertas esquinas del lenguaje.

La RAE no se esconde. Muchas veces ha manifestado su escepticismo sobre el lenguaje inclusivo

argumentando que va en contra de la pureza del idioma y de la economía del lenguaje. La realidad es que el español ha cambiado con la sociedad. Si no, seguiríamos diciendo *“haiga”* en vez de *“haya”* o *“trajistes”* en lugar de *“trajiste”*. Pero, curiosamente, cuando se trata de incluir a más de la mitad de la población en el lenguaje, ahí sí que se ponen quisquillosos...¡Por lo que sea! (dato, de 46 académicos que tiene la RAE, 11 son mujeres). Ahí lo dejamos.

Y para muestra...¡un botón tuit! Arturo Pérez-Reverte, escritor y miembro de la RAE, dejó claro su punto de vista con esta perla:

«Cuando oigo hablar de concejales y concejales me pregunto por qué ningunean a los concejales».

Mientras la RAE se preocupa por mantener la pureza y economía del idioma, el mundo sigue girando, y con él, nuestra forma de comunicarnos. **Quizá sea momento de recordar a la RAE que limpiar, fijar y dar esplendor también implica adaptarse a los tiempos** y reflejar la diversidad de nuestra sociedad en el lenguaje que usamos.



04 | Antes de hablar, escribir o diseñar: ponte las gafas moradas

Antes de empezar a escribir un informe, diseñar una campaña o hablar en una reunión, hay algo que deberíamos hacer: pararnos y pensar a quién nos estamos dirigiendo. ¡Fundamental equipo!

Porque no es lo mismo hablar con una persona donante de Gujerat, con una empresa del Duranguésado o con alumnado de uno de nuestros coles. **Cada uno de estos públicos tiene su propio contexto, su manera de sintonizar con nuestro mensaje y sus propias sensibilidades.**

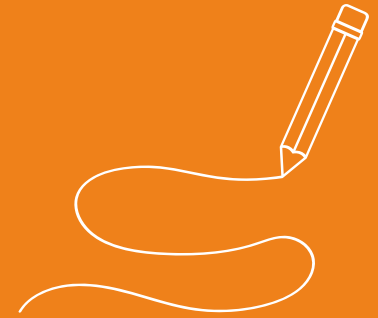
Aquí van algunas preguntas clave que podemos hacernos antes de comunicarnos:

- **¿A quién nos dirigimos?** ¿Es un público general o un grupo específico? ¿Es un colectivo sensibilizado con la igualdad o hay que introducir ciertos conceptos con más claridad?
- **¿Cómo queremos que se sienta esa persona al recibir nuestro mensaje?** ¿Reconocida, interpelada, parte de la conversación? Si el lenguaje que usamos excluye o refuerza estereotipos, quizá no estemos logrando el impacto que buscamos.
- **¿Estamos adaptando el tono y el lenguaje al contexto?** Hablar con una empresa aliada no es

lo mismo que dirigirse a jóvenes en un taller o a una persona donante en un correo. El lenguaje inclusivo no significa hablar siempre igual, sino ajustar el mensaje sin perder de vista la equidad y el respeto.

- **¿Estamos reflejando la diversidad de las personas con las que trabajamos?** A veces usamos expresiones que pueden dejar fuera a ciertos grupos sin darnos cuenta. Revisar nuestro lenguaje es una forma de asegurarnos de que realmente estamos hablando con todas y todos, no solo con unos pocos.

Antes de empezar a escribir un informe, diseñar una campaña o hablar en una reunión, párate y piensa ¿a quién me estoy dirigiendo?



05 | Palabras con superpoderes: comunicación escrita inclusiva

Nuestra caja de herramientas

La teoría está muy bien, pero en el día a día necesitamos soluciones ágiles. Por eso, **hemos preparado un Excel con herramientas para un lenguaje inclusivo**. Está organizado por públicos objetivos para que puedas adaptar tu comunicación a cada audiencia sin perder claridad ni inclusividad.

¿Tienes un caso particular que no sabes cómo resolver? Esta guía es abierta y flexible, así que si crees que falta algo o tienes una sugerencia, compártela con el Grupo de Género.

Recordad que todas las herramientas sirven para muchos ejemplos y que alternar entre ellas nos ayudará a la fluidez y legibilidad.

*Caja de herramientas
¡Te necesito!*



1. Cambiar el adjetivo

A veces, el problema no es el sustantivo en masculino genérico, sino el adjetivo que lo acompaña. En lugar de hablar de “*niños responsables*”, podemos cambiar el foco y hablar de “*responsabilidad en la infancia*”.

- ✗ **Sexista:** “*Es importante que los ciudadanos sean responsables*”.
- ✓ **Inclusivo:** “*Es importante fomentar la responsabilidad ciudadana*”.

2. Convenciones administrativas

Las expresiones formales en documentos administrativos o educativos pueden estar llenitas de sesgos.

- ✗ **Sexista:** “*El proveedor que realizó la web se ajustó a los tiempos*”.
- ✓ **Inclusivo:** “*La entidad proveedora se ajustó a los tiempos*”.

3. Nombrar a todos los géneros

El desdoblamiento es esa herramienta que usamos cuando decimos *“las niñas y los niños”* o *“las profesoras y los profesores”* en lugar de quedarnos solo con el masculino. Es una opción válida para hacer visibles a todas las personas, pero como todo en la vida, con moderación.

Si lo usamos en cada frase, corremos el riesgo de que los textos se vuelvan pesados y poco naturales. Así que la clave es encontrar el equilibrio: usarlo cuando realmente aporta claridad e inclusión, pero sin que parezca que estamos enredándonos en las palabras.

✗ **Sexista:** *“Los beneficiarios del programa recibirán formación.”*

✓ **Inclusivo:** *“Las beneficiarias y los beneficiarios del programa recibirán formación.”* (O bien: *“Las personas beneficiarias del programa recibirán formación.”*)

4. Lugar de origen

A veces, los gentilicios pueden jugarnos una mala pasada en términos de lenguaje inclusivo. En lugar de decir *“los franceses”*, podemos recurrir a la referencia geográfica y decir *“las personas de Francia”* o *“la población de Italia”*.

✗ **Sexista:** *“Los hondureños defienden su territorio de la minería extractivista.”*

✓ **Inclusivo:** *“En Honduras defienden su territorio de la minería extractivista.”*

5. Metonimia

La metonimia es cuando usamos un término específico para referirnos a un grupo entero, pero ese término no representa a todas las personas de ese grupo. En otras palabras, es como si usáramos una parte para hablar del todo... pero dejando a mucha gente fuera.

✗ **Uso sesgado:** *“El hombre ha logrado grandes avances en la ciencia.”*

✓ **Alternativa inclusiva:** *“La humanidad ha logrado grandes avances en la ciencia.”*

✗ **Uso sesgado:** *“Los campesinos se enfrentan a condiciones difíciles.”*

✓ **Alternativa inclusiva:** *“El sector agrícola se enfrenta a condiciones difíciles.”*

6. Nombres abstractos y colectivos

Son términos que designan en singular conjuntos de entidades: ciudadanía, población, familia, alumnado... Sirven para englobar a todas las personas.

Colectivos: alumnado, profesorado, personal...

Abstractos: dirección, rectorado, presidencia...

- ✗ **Uso excluyente:** *"Los alumnos deben entregar el trabajo el viernes."*
- ✓ **Alternativa inclusiva:** *"El alumnado debe entregar el trabajo el viernes."*
- ✗ **Sexista:** *"Los alumnos participaron en la actividad."*
- ✓ **Inclusivo:** *"El alumnado participó en la actividad."*

7. Persona

En lugar de referirse a alguien con términos que impliquen género, podemos usar *"persona"* para mayor inclusión.

- ✗ **Sexista:** *"Cada ciudadano puede presentar su propuesta."*
- ✓ **Inclusivo:** *"Cada persona puede presentar su propuesta."*

8. Pronombres indefinidos

A veces, en lugar de decir *"todos y todas"* o *"los estudiantes"*, podemos usar pronombres indefinidos como alguien, cualquiera o nadie. Estas palabras nos permiten referirnos a personas sin marcar género, de forma natural y sencilla.

✗ **Sexista:** *"Los usuarios del servicio."*

✓ **Inclusivo:** *"Cualquiera que haga uso del servicio."*

9. Pronombres relativos

Los pronombres relativos que, quien, quienes pueden ser útiles para reemplazar construcciones en las que un sustantivo masculino se usa con valor genérico o como reemplazo de un artículo masculino seguido de un pronombre relativo (el que, los que...)

✗ **Sexista:** *"Los usuarios del servicio."*

✓ **Inclusivo:** *"Quienes hacen uso del servicio."*

10. Si sobra, molesta

Lo primero es reconocerlo. A veces, en nuestra forma de hablar o escribir, añadimos palabras innecesarias que no aportan nada al mensaje y, en muchos casos, refuerzan sesgos de género. Si algo no suma, resta, así que lo mejor es simplificar y evitar lo redundante.

- ✗ **Uso innecesario:** *“Las mujeres científicas pueden participar en el proyecto.”*
- ✓ **Alternativa inclusiva:** *“Las científicas pueden participar en el proyecto.”* Si son científicas, ya sabemos que son mujeres, ¿no?

11. Uso de perífrasis

Consiste en utilizar más palabras de las necesarias para expresar una idea o concepto. Su función es evitar una expresión estereotipada o común, utilizando palabras que la evocan sin citar expresamente.

- ✗ **Sexista:** *“Los alumnos que aprueben recibirán un diploma.”*
- ✓ **Inclusivo:** *“Se entregará un diploma a quienes aprueben.”*

Regla de oro

Cuando una palabra tiene una carga de género, piensa si puedes decirlo de otra manera. Muchas veces, basta con reformular la frase para que sea más inclusiva sin perder claridad ni naturalidad.

¡Démosle una vuelta a las palabras!

Asuntos **pe**liagudos

¡Toca mojarse! ¿Qué hacemos con la @, la e inclusiva, la polémica x y la más comúnmente usada /. En este bloque te vamos a dar unas recomendaciones para ver cuándo usarlos, cuándo no, y cómo hacer que sigan sumando a nuestro mensaje.

1. La “@”: toca decir adiós

La arroba tuvo su momento. ¡Estaba por todas partes! Pero hoy, es un recurso un poco desfasado y no es la mejor opción. ¿Por qué?:

- **No le gusta a las máquinas:** las tecnologías de asistencia, como los lectores de pantalla, se vuelven locas con la arroba. Es como si intentara leer “a@o” y el pobre lector no sabe ni por dónde empezar.
- **No es tan inclusiva como pensamos:** la @, aunque parezca que incluye a todo el mundo, sigue siendo más bien un intento de cubrir a hombres y mujeres. Y claro, también hay personas no binarias a las que la arroba no les dice mucho.
- **Es como querer ponerle brilli-brilli a todo:** es llamativa, pero puede hacer que el texto se vea un poquito raro. En términos de estilo y fluidez, puede generar una sobrecarga visual que no hace el texto más accesible ni amigable.

*«¡Pero a mi me gusta
y no quiero decir adiós!
¿Cuándo puedo utilizarla?»*

Sí puedes usar la arroba:

- ✓ **En contextos informales y digitales,** como redes sociales o chats rápidos.
- ✓ **En entornos de trabajo informal** donde la cultura de inclusión ya está presente.
- ✓ **En textos muy breves,** como etiquetas o menciones rápidas.

Mejor no usar:

- ✗ **En comunicaciones formales** o académicas.
- ✗ **En mensajes que buscan ser accesibles** para todas las personas, especialmente aquellas con discapacidades visuales.
- ✗ **Cuando hay más de dos** identidades de género involucradas.

2. La “X”: mejor no

Ahora llegamos a la “x”. Aunque algunos la proponen como una alternativa inclusiva, la “x” tiene varios problemas que hacen que no sea la opción más efectiva:

- **Dificultad para pronunciar:** ¿has intentado decir “todxs” en voz alta? ¡Suena raro! La “x” no es amigable para el habla. ¿Sabes qué pasa? Las personas que no están acostumbradas a leerla pueden dudar en cómo pronunciarla, y eso hace que el mensaje pierda fuerza.
- **Problemas de accesibilidad:** al igual que la arroba, la “x” no es ideal para los lectores de pantalla. A veces, el lector se confunde y no sabe cómo leerla correctamente. Y no queremos dejar a nadie fuera, ¿verdad?
- **No es necesaria:** en muchos casos, la “x” no aporta nada útil. Existen alternativas como la “e” que cumplen el mismo propósito de ser inclusivas, pero de manera más clara y accesible. Entonces, ¿por qué seguir forzando la “x”?

*«Pero a mi me gusta
¿Cuándo podría usarla
y cuándo no?»*

Sí puedes usar la X:

- ✓ **En entornos informales, digitales y comunitarios** donde el lenguaje inclusivo ya está comprendido.
- ✓ **En hashtags, redes sociales y contenido gráfico** (pancartas...) donde la brevedad y creatividad son importantes.
- ✓ **En mensajes rápidos y directos** donde quieres mantener la inclusividad sin complicaciones.

Mejor no la uses:

- ✗ **En textos formales** o académicos.
- ✗ **En contextos donde la accesibilidad es fundamental** (por ejemplo, personas con discapacidad visual).
- ✗ **Si no tienes claro** que tu audiencia entienda o acepte el uso de la X.

3. La “e”

La “e” es la estrella del momento en el mundo del lenguaje inclusivo. Usar “*todes*” en lugar de “*todos*” es mucho más accesible y sobre todo, más inclusivo. Y lo mejor de todo es que:

- **La “e” no le tiene miedo a los lectores de pantalla:** ¡es clara como el agua! No importa si estás usando un teléfono, una computadora o cualquier otra tecnología de asistencia, la “e” se lee perfectamente.
- **Es para todes:** incluir a las personas no binarias es el objetivo, y la “e” lo hace a la perfección. Es como decirle a todas las personas: “*¡Sí, eres parte de este equipo!*”
- **Es fácil de leer y de decir:** no hace falta ser un experto en ortografía para entenderla, y además, es fácil de pronunciar.

Sí se puede utilizar de dos maneras:

- ✓ **Eliminando toda marca de género** “*Buenos días a todes*”. Esto puede continuar invisibilizando a las mujeres y evitar la reflexión sobre el sexismo y el androcentrismo al sustituir casi automáticamente la “o” por la “e”.

- ✓ **Ampliando los géneros gramaticales.** “*Buenos días a todas, todes y todos*”. Esto genera el espacio para pensar a las personas no binarias y otras maneras de entender la expresión la género más allá del femenino y masculino, sin mantener la invisibilización histórica.

Consejo

No te excedas y ten en cuenta el contexto en el que te encuentras. ¿Vamos a empezar las cartas dirigidas a personas donantes de Gujarat con un “*Bienvenides*”? Si queremos ver el mundo arder, sí. Pero si queremos mantener a ese socio o socia, mejor mantengamos un “*Buenos días*”.
A secas.

4. La /

Usar la barra para incluir dos géneros —como en “compañeros/as” o “niños/as”— fue durante mucho tiempo una solución rápida para visibilizar, pero lo cierto es que no siempre funciona tan bien como parece. ¿Por qué?

- Es poco fluida al leer en voz alta.
- No contempla a personas no binarias.
- Puede complicar la comprensión, especialmente en textos largos o accesibles.

¿Cuándo usarla?

Solo en casos puntuales, cuando el contexto lo permite y no hay una alternativa más clara. Por ejemplo, en formularios o títulos breves, donde necesitas ser concisa y no puedes reformular fácilmente.

Ejemplo aceptable: “Estimados/as participantes”. Pero si puedes, mejor aún: “Participantes” o “Equipo”.

En resumen: úsala con moderación y si lo haces, pon el femenino primero y que todas las palabras que tengan marca de género. Porque incluir también es hacer que nos entiendan.

Para ir cerrando este bloque...

Es importante resaltar que esto son solo recomendaciones ¿Acaso somos la RAE? No, no, no... ¡para nada! **La RAE limpia, fija y da esplendor. Nosotras solo queremos dar un paso más hacia una comunicación más inclusiva, libre y consciente.**

Lo más importante es la coherencia y la sensibilidad del equipo a la hora de elegir qué forma utilizar: si la X, la @ o la e. La idea es que cada quien pueda decidir cómo sentirse cómoda, pero siempre en base al contexto, el grupo y la claridad del mensaje.



06 | Hablemos claro: la comunicación oral también cuenta

Mujeres y hombres nos comunicamos de forma diferente

Sabemos que la comunicación oral es más espontánea e informal, pero eso no significa que no debemos prestar atención a cómo nos expresamos. A veces, sin darnos cuenta, dejamos escapar frases o actitudes que no pasarían el filtro del lenguaje inclusivo.

Hay un punto clave: hombres y mujeres no siempre nos comunicamos de la misma manera en el entorno laboral. Los hombres suelen buscar afirmación y reconocimiento en sus intervenciones, mientras que las mujeres tienden a construir conversación apoyándose en lo que ya se ha dicho. Hablamos en general.

¿El problema? Que **en muchas ocasiones las ideas expresadas por mujeres son pasadas por alto o menos valoradas**, hasta que un compañero dice lo mismo y, de repente, ¡magia! es la idea del año. Esto no es casualidad, sino el resultado de cómo nos hemos socializado desde siempre. Por eso, es importante preguntarnos:

- ¿Se da el mismo espacio de participación a mujeres y hombres en reuniones?

- ¿Escuchamos y valoramos las intervenciones de igual manera?
- ¿Quién hace más preguntas y quién se atreve menos a hablar en público?

Para lograr una comunicación realmente inclusiva, necesitamos **garantizar que todas las voces sean escuchadas y respetadas por igual, sin importar quién las diga**. Porque las ideas valen lo mismo venga de quien venga.

En muchas ocasiones las ideas expresadas por mujeres son pasadas por alto o menos valoradas.

Cómo hacer que nuestra comunicación sea **realmente inclusiva**

Si queremos una comunicación más igualitaria, hay cosas que podemos empezar a cambiar ya mismo. ¡Aquí van algunos trucos prácticos!

- **Incluye a todas las personas en la conversación.** No des por hecho quién debe hablar más o menos por su género.
- **Escucha y valora todas las intervenciones por igual.** Si una idea es buena, da igual quién la haya dicho.
- **Intenta estar atenta a cómo actúa nuestro inconsciente:** sin darte cuenta, ¿es posible que valores mejor las ideas expresadas por hombres que por mujeres?
- **Evita expresiones sexistas.** Nada de “señorita”, “bonita” o frases como “las mujeres son muy emocionales” o “los hombres no saben hacer dos cosas a la vez”.
- **No interrumpas ni des más protagonismo a**

unos que a otras. Las mujeres suelen hablar menos en reuniones, no porque no tengan nada que decir, sino porque a menudo se les da menos espacio.

- **Fomenta el liderazgo de mujeres en la conversación.** Si sueles dar la palabra o ceder la moderación, pregúntate: ¿están las mujeres teniendo el mismo protagonismo?
- **Di “mujeres”, no “la mujer”.** Porque no hay un solo modelo de mujer, sino un grupo diverso y plural.

Para lograr una comunicación realmente inclusiva, necesitamos garantizar que todas las voces sean escuchadas y respetadas por igual, sin importar quién las diga. Porque las ideas valen lo mismo venga de quien venga.

Si queremos una comunicación oral más inclusiva, toca revisar lo que decimos y cómo lo decimos. ¡Manos a la obra!



07 | El poder de lo visual: imágenes inclusivas

Dicen que una imagen vale más que mil palabras... pero, si esa imagen refuerza estereotipos o deja fuera a parte de la población, mejor lo dejamos. Al igual que con el lenguaje, las imágenes, los colores, los iconos y cualquier otro elemento visual también comunican. ¡Y con mucha fuerza!

Algunas imágenes llevan décadas diciéndonos lo mismo: que **las mujeres sonríen mientras hacen ensaladas o cambian un pañal y los hombres miran el móvil con cara importante**. Vamos a dejar eso en el pasado. ¿Listas para ajustar la lente? Aquí van algunas claves:

- **Muestra diversidad de verdad:** personas de distintos géneros, edades, cuerpos, etnias, capacidades y estilos de vida.
- **Ojo con los roles:** ¿por qué siempre que hablamos de liderazgo ponemos a un hombre serio con traje y cuando hablamos de cuidados aparece una mujer sonriendo con un bebé? Cambiemos el chip.
- **Usa ilustraciones e iconos inclusivos:** hay opciones geniales que reflejan realidades diversas sin caer en clichés.
- **Tener en cuenta el tamaño de las imágenes de hombres y de mujeres,** lugar de la foto, planos...
- **No pongamos** a las mujeres solo con colores pastel ni en roles secundarios.
- **No asociemos** ciertas profesiones solo con un género.
- **Mostremos personas diversas en diferentes contextos,** sin reforzar ideas anticuadas.



08 | Verbos y lenguaje inclusivo: quién hace qué (y cómo lo decimos)

Es crucial que en nuestra comunicación inclusiva, prioricemos el uso de la voz activa. ¿Por qué? Porque la forma en que construimos nuestras frases tiene un impacto directo en cómo percibimos quién realiza las acciones y, por lo tanto, quién tiene el protagonismo. Esto desafía la tendencia histórica del lenguaje a invisibilizar o relegar a las mujeres a roles secundarios o pasivos.

Aquí te dejamos unos ejemplos de la importancia de los verbos activos con perspectiva de género:

1. Acción atribuida sin sujeto (voz pasiva con invisibilización de género).

- ✗ *"Se han logrado avances en el proyecto de acceso al agua."* (No sabemos quién lo logró).
- ✓ *"Las comunidades locales y el equipo técnico han logrado avances en el proyecto."*

2. Responsabilidad diluida (voz pasiva con sujeto impersonal)

- ✗ *"Se tomaron decisiones sobre el presupuesto."* (No se sabe quién tomó las decisiones).
- ✓ *"El equipo directivo tomó decisiones sobre el presupuesto."* *"La directora..."*

3. Participación minimizada (voz pasiva con rol pasivo para las mujeres).

- ✗ *"El taller sobre liderazgo femenino fue organizado por la coordinadora del proyecto."* (Resta protagonismo a su acción).
- ✓ *"La coordinadora del proyecto organizó el taller sobre liderazgo femenino."*

4. Trabajo invisibilizado (voz pasiva sin referencia clara a las autoras).

- ✗ *"El artículo fue escrito con detalle y precisión."* (¿Se escribió solo?).
- ✓ *"Las periodistas escribieron el artículo con detalle y precisión."*

5. Asunción de género en profesiones.

- ✗ *"Los directivos tomaron la decisión."* (Da por hecho que son hombres).
- ✓ *"La dirección tomó la decisión."* o *"Las directivas y los directivos tomaron la decisión."*

6. Falta de agencia en discursos feministas

✗ *"Se han conseguido avances en igualdad."* (No se reconoce quién impulsó los avances).

✓ *"Las activistas han conseguido avances en igualdad."*

7. Victimización y falta de agencia

✗ *"Miles de mujeres y niñas son violadas y torturadas cada año."* (¿violadas por quién?)

✓ *"Cada año, una cultura de impunidad permite que miles de hombres violen y torturen a mujeres y niñas."*

✗ *"Las comunidades indígenas han sido afectadas por la deforestación."*

✓ *"Las políticas extractivistas han puesto en riesgo la supervivencia de las comunidades indígenas."*

Las palabras importan. No es solo gramática, es poder, es visibilidad y es justicia. En cooperación, no basta con trabajar por un mundo más justo si seguimos comunicándonos desde estructuras que invisibilizan a las personas y diluyen responsabilidades.

Así que, la próxima vez que redactes un informe, una nota de prensa o prepares una intervención, pregúntate:

¿Estoy contando la historia de manera justa? ¿Estoy dando voz a quienes realmente impulsan el cambio?



09 | Euskara inklusiboa: printzipio, estrategia eta praktikak

Euskara hizkuntza bizia eta bizkorra da, eta gure komunitatearen errealitate anitza islatu behar du. Gaur egun, hizkuntza inklusiboaren erabilera ezinbestekoa da genero aniztasuna eta beste identitateak errespetatzeko. Testu honek euskaraz komunikazio inklusiboa lortzeko oinarritzko printzipioak, erronkak, estrategiak eta praktika zehatzak biltzen ditu, batez ere hezkuntza, administrazio eta gizarte arloetan.

1. Printzipio orokorrak

- **Ikusgarritasuna, baina neurrian.** Generoak ikusgarri izan behar dira, baina ez testua artifizialki luze eginez edo zailduz. Adibidez, testu bat izan daiteke laburra eta koherentea, baina “neska eta mutilak” edo “emakumeak eta gizonezkoak” bezalako forma inklusiboak erabiliz.
- **Koherentzia eta egokitasuna.** Testu guztietan hizkuntza inklusiboa mantendu behar da, eta testuinguru eta helburuari egokituta. Ez da gauza bera eskola testu tekniko bat idaztea edo komunikatu informal bat sortzea.
- **Euskarekiko errespetua.** Hizkuntza inklusiboaren alde lan egiterakoan ezin dugu euskararen egitura erabat hausten saiatu. Hizkuntza naturalean eta errespetuzkoa izatea da gakoa.

2. Euskara: aukerak eta erronkak

- **Genero neutroa eta lehenetsitako maskulinoa**

Euskara gramatikalki neutroa den arren, eguneroko erabileran maskulinoa lehenesten da askotan, eta horrek emakume eta bestelako generoak ikusezin bihurtzen ditu.

Adibide arruntak:

“Ikasleak”: maskulinoa lehenesten da; testuingurua behar da aniztasuna ulertzeko.

“Zuzendaria”: genero neutroa izan arren, askotan maskulinoa dela ulertzen da.

- **Genero aniztasunaren ikusgarritasuna.** Genero neutroak ez du beti genero aniztasuna islatzen. Genero guztiak ikustarazi behar dira.
- **Genero-identitate aniztasuna aitortzea.** Genero ez-binarioak eta beste identitateak hizkuntzan modu inklusiboan sartu behar dira.

3. Gomendatutako estrategiak

- Forma neutroa eta testuinguru argia

Adibideak:

"Ikasle guztiak (neska eta mutilak) parte hartuko dute."

"Langileek (emakume eta gizonek) bileretan parte hartu zuten."

- Genero alternantzia testu luzeetan

Adibideak:

"Emakumeek eta gizonek parte hartu zuten."

"Lehenengo saioan emakumeak izan ziren nagusi; bigarreanean, gizonek."

- Bikoteak neurtuta erabiltzea

Adibideak:

"Gurasoek (ama zein aita) ardura dute."

"Emakume eta gizonek aukera berak izan behar dituzte."

- Esaldiak berformulatzea

Adibideak:

"Zuzendaria hautatua izan da." > "Zuzendaritza postua beteko duen pertsona hautatua izan da."

"Irakasleak ikasgelan daude." > "Irakaskuntza lanak egiten ari dira ikasgelan."

- Emakumeak izendatzea talde mistoetan

Adibideak:

"Emakumeek lidergoa hartu dute mugimendu askotan."

"Auzolan honetan emakume gazteek parte hartu dute."

- Genero-identitate aniztasuna aitortzea

Adibideak:

"Gazte guztiak (neska, mutil eta genero ez-binarioak) gonbidatzen dira."

"Genero aniztasuna errespetatzen da ikastetxean."

4. Hezkuntza arloan: euskara inklusiboa praktikan

- **Testu hezitzaileetan.** Hezkuntzan hizkuntza inklusiboa ezinbestekoa da ikasleen arteko berdintasuna sustatzeko eta aniztasuna aitortzeko.

Adibideak:

"Ikasle guztiak, neska eta mutilak, parte hartu zuten."

"Hezitzaileek (emakume zein gizon) ekintzak gidatu dituzte."

- **Jarduerak eta esaldi ereduak**

Adibideak:

"Taldekako lanetan parte hartu zuten begirale guztiek, neska eta mutilak."

"Ikastetxeak genero aniztasuna babesten du eta jarrera ez sexistak sustatzen ditu."

- **Ebaluazio eta komunikazio formalean**

"Ikasleen emaitzak aztertzen dira, generoz eta adinez banatuta."

"Irakasle eta ikasle guztien arteko komunikazioa errespetuzkoa eta inklusiboa izan behar da."

- **Gurasoentzako komunikazioan**

Adibideak:

"Gurasoak (ama eta aita) bilerara gonbidatzen dira."

"Hezkuntza proiektuan emakume eta gizonen parte-hartzea berdina da."

5. Administrazioan: dokumentu eta komunikazio arruntak

- **Dokumentu ofizialak: testu ereduak**

Agiriak eta jakinarazpenak:

"Zerbitzuko erabiltzaileek (emakume zein gizonezkoek) protokoloa bete behar dute."

"Zuzendaritza postuan dagoen pertsonak bilera bat deitu du."

Formularioak:

"Mesedez, bete zure datuak: izena, abizena eta sexua (emakumea/gizona/genero ez-binarioa/ez zehaztu)."

Txostenak:

"Bazkideen parte-hartzea handia izan da, emakume zein gizonen artean."

“Proiektuaren koordinatzaileek (gizon eta emakumeak) koordinazio bilera bat egin zuten.”

- **Komunikazio formala eta zehatza**

Adibideak:

“Herritarrek (neska eta mutilak, emakume eta gizonak) zerbitzu hau erabiltzeko aukera dute.”

“Sail guztietako langileek parte hartu zuten.”

- **Gizarte-komunikatuak eta iragarkiak**

Adibideak:

“Lehiaketa deialdia: neska eta mutil guztientzat ireki dago.”

“Elkarretaratzean parte hartu zuten, genero aniztasuna errespetatuz.”

6. Gizartean Hizkuntza Inklusiboa: Praktika eta Erronkak

- **Komunikabideetan**

Adibideak:

“Parte hartzaile guztiak, emakume, gizon eta genero ez-binarioak, elkartu ziren.”

“Gizarte mugimenduetan emakumeen eta beste generoen ahotsa entzun behar da.”

- **Elkarlanean eta boluntariotzan**

Adibideak:

“Boluntarioek (neska, mutil eta beste generoetako pertsonak) elkarlanean jardun dute.”

“Emakume eta gizon gazteek auzolana antolatu dute.”

- **Gizarte erakundeetan**

Adibideak:

“Erakundeak emakume eta gizonen berdintasuna sustatzen du, baita genero aniztasuna ere.”

“Genero ez-binarioak dituzten pertsonen eskubideak babesten dira.”

7. Hizkuntza Inklusiboaren Erabilerari Buruzko Gomendio Praktikoak

- **Egin beharrekoak**

Testuinguruari egokituta genero-aniztasuna argi adierazi.

Emakumeen eta bestelako generoen ikusgarritasuna bermatu.

Esaldiak berformulatu maskulino generikoak saihesteko.

Genero-identitate ezberdinak aintzat hartu eta modu egokian erabili.

Testuak koherenteak izan eta komunikazio inklusiboan jarraitu.

- **Saihestu beharrekoak**

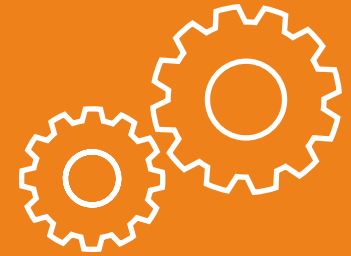
“Gizonak eta emakumeak” modu nekagarrian etengabe errepikatzea.

Testuingururik gabe forma neutroak erabiltzea, genero aniztasunik adierazi gabe.

Hizkuntza artifizial edo kontraegokiak sortzea.

Maskulino generikoaren erabilera automatikoki onartzea.

Zehaztu gabeko generoarekin konformatzea.



10 | Rodearnos de aliadas (y aliados) también es parte del cambio

El lenguaje inclusivo es parte de nuestra forma de estar en el mundo, de cómo nos comunicamos y con quién lo hacemos. Y aquí entra un punto clave: ¿qué pasa con las personas y entidades con las que trabajamos? Hablamos de proveedoras y proveedoras, sí, pero también de organizaciones aliadas, expertas que invitamos a nuestras jornadas, ponentes de eventos, consultoras...

Por eso, es importante que nos hagamos algunas preguntas antes de sumar alguien a nuestra red:

- **¿Cómo se presentan?** ¿Usan un lenguaje inclusivo en sus páginas web, redes sociales o materiales? ¿O siguen con el masculino genérico como si siguiéramos en la época del “Un, dos, tres... responda otra vez”?
- **¿Tienen políticas de igualdad o diversidad?** Más allá del lenguaje, ¿reflejan un compromiso real con la equidad de género y la inclusión?
- **¿Quiénes forman parte de su equipo?** ¿Hay diversidad en sus equipos de trabajo, en sus paneles de ponentes, en sus portavoces?
- **¿Cómo se comunican en eventos o reuniones?** ¿Usan expresiones sexistas o desvalorizan las intervenciones de mujeres y otras personas menos representadas?

- **¿Cómo abordan los temas de género en su trabajo?** ¿Solo cambian el color de su logo el 8M o integran temas de género en su día a día?
- **¿Reflejan diversidad en sus imágenes y ejemplos?** ¿O siguen usando fotos de reuniones donde solo aparecen hombres en traje y muy muy serios como si estuvieran haciendo algo super importante?
- **¿Pueden adaptarse?** A veces, basta con explicarles nuestra línea y pedirles que ajusten su lenguaje. Si hay buena disposición, podemos sumar en vez de descartar.

A veces, no podemos escoger a nuestras entidades proveedoras, personas ponentes u organizaciones aliadas. **No se trata de excluir ni imponer, sino de sumar e impulsar cambios con diálogo y ejemplo.** Lo importante es que, dentro de lo que sí controlamos, sigamos apostando por una comunicación que represente a todas las personas. Y si podemos sembrar alguna semillita en quienes nos rodean, ¡mejor que mejor! ¡Compartir es vivir!

*¡Realismo ante todo!
No siempre podemos elegir.*



11 | Cosas que revisar antes de darle a “Enviar”

Checklist

comunicación escrita

- ☐ Hemos revisado el uso del lenguaje para no caer en sesgos sexistas.
- ☐ Hemos buscado la fórmula más inclusiva para hacer llegar nuestro mensaje.
- ☐ Hemos buscado alternativas para evitar el uso del masculino genérico.
- ☐ Hemos evitado la masculinización de las profesiones (identificación de lo masculino con el prestigio, competencia o reconocimiento como en el caso de los pilotos y las azafatas).
- ☐ No reforzamos estereotipos y clichés.
- ☐ No utilizamos expresiones racistas, sexistas, capacitistas ni LGTBfóbicas.
- ☐ En los tratamientos hemos utilizado fórmulas equivalentes y simétricas al nombrar categorías jerárquicas (evitar el señor/señorita).
- ☐ No mostramos en el contenido al hombre como único sujeto de acción.
- ☐ Hablamos en femenino o masculino según el sexo de la persona a la que va dirigido el documento cuando sabemos quién es.
- ☐ Va variando el orden paritariamente al nombrar a mujeres y hombres en primer lugar.
- ☐ Las mujeres no aparecen como seres dependientes de los hombres.
- ☐ Utilizamos genéricos inclusivos para nombrar los cargos públicos en los documentos administrativos (la dirección en vez del director).

Checklist

comunicación oral

- ☐ Se valoran de la misma manera los discursos masculinos y femeninos.
- ☐ Usamos vocativos hacia hombres y mujeres que no vienen condicionados por su sexo (por ejemplo, alumnado en vez de alumnos y alumnas).
- ☐ El uso de diminutivos es igual tanto en hombres como en mujeres.
- ☐ Aseguramos la visibilidad de los saberes y opiniones de las mujeres.
- ☐ Los dobles sentidos y los juegos de palabras no refieren elementos sexistas.
- ☐ En los discursos o conversaciones no utilizamos el masculino como genérico.
- ☐ En los discursos o conversaciones evitamos la masculinización de las profesiones, cargos, puestos, etc.
- ☐ En los discursos o conversaciones no citamos a las mujeres como categoría aparte (los parados y las mujeres)
- ☐ No nombramos a las mujeres a través de los hombres (identificándolas por medio de los hombres) o como seres dependientes.
- ☐ Evitamos nombrar por sistema en primer lugar a los hombres y en segundo a las mujeres.

Checklist

comunicación visual

- ☐ Diversidad real: ¿las imágenes muestran personas de diferentes géneros, edades, etnias, cuerpos y capacidades sin caer en clichés?
- ☐ Sin estereotipos: ¿los roles que aparecen no refuerzan ideas tradicionales o anticuadas (ej. mujeres cuidando, hombres liderando)?
- ☐ Profesiones y actividades variadas: ¿se representan diferentes tipos de trabajos y entornos sin sesgo de género?
- ☐ Uso de iconos e ilustraciones inclusivas: ¿se evita el uso de figuras estereotipadas (como el típico muñeco masculino para representar a una persona en general)?
- ☐ Cohesión entre imagen y mensaje: ¿lo que mostramos es coherente con los valores de igualdad e inclusión que queremos transmitir?
- ☐ Representación natural: ¿las imágenes no parecen forzadas o artificiales, sino que reflejan situaciones reales de manera espontánea?
- ☐ Subtítulos y transcripción (para videos): ¿el contenido audiovisual incluye subtítulos para personas con discapacidad auditiva o para quienes no pueden activar el sonido?
- ☐ Colores y contrastes adecuados: ¿los colores elegidos permiten una lectura clara y no dificultan la comprensión del mensaje?
- ☐ Accesibilidad visual: ¿los textos en imágenes tienen buen contraste y se leen fácil?
- ☐ Texto alternativo en imágenes (en web): ¿se ha añadido una descripción para personas con discapacidad visual?



12 | Para seguir
tirando del hilo

Referencias bibliográficas

Este manual no ha salido de la nada (aunque haya quedado muy apañado). Detrás hay lecturas, guías, artículos y muchas personas que llevan tiempo reflexionando sobre cómo construir un lenguaje más justo.

Aquí te dejamos algunas de esas fuentes que nos han acompañado. Si te pica la curiosidad, te animamos a echarles un vistazo. Porque el lenguaje inclusivo no termina aquí... y siempre hay más por leer, aprender y desaprender.

Guías

01 Universidad del País Vasco | Uso inclusivo del castellano.

02 Prodigioso volcán | Guía para una comunicación más inclusiva.



03 Universidad Complutense de Madrid | Guía de comunicación y trato inclusivo.

04 Mondragon Unibertsitatea | Euskararen eta irudien erabilera ez sexista eta inklusiborako jarraibideak.

05 Emakunde | Publizitate eta komunikazio ez sexitarako kode deontologikoa eta autoerregulaziokoa euskadin.

06 El lenguaje como herramienta antirracista | Afrodiccionario.

Imágenes y estereotipos

01 Maldito estereotipo | Yolanda Domínguez.

02 El papel de las mujeres en la publicidad | Trinidad Nuñez Domínguez.

03 El peligro de la historia única | Chimamanda Ngozi Adichie.

Lenguaje

01 Ni por favor, ni por favora | María Martín.

02 Hablemos claro | Teresa Maldonado Barahona.

03 Lenguaje inclusivo y exclusión de clase | Brigitte Vasallo.

Imagen, acción y estereotipos

01 Waitala | Iconos para la diversidad.

02 Recomendaciones para un uso no sexista de las imágenes.

03 Buenas prácticas para el Tratamiento de Imágenes en Igualdad.

04 PiensaSexi | Web, RRSS y guía.



Reflexiones

01 Mujeres, arte y poder y otros ensayos | Linda Nochlin.

02 Cómo acabar con la escritura de las mujeres | Joanna Russ.

03 Arte se escribe con M de mujer | Erika Bornay.

¿Complicado el lenguaje inclusivo?

Puede parecerlo... pero mira esta guía:
está escrita de principio a fin en lenguaje inclusivo.

Y, ¿a que se entiende? Pues eso.

¡Se puede!

Berdintasuna taldea | Fundación Alboan



www.alboan.org