



GUÍA PARA UNA COMUNICACIÓN INCLUSIVA

**Concejalía de Juventud
Ayuntamiento de Segovia**

GUÍA PARA UNA COMUNICACIÓN INCLUSIVA

Concejalía de Juventud
Ayuntamiento de Segovia

INDICE

CONCEJALÍA DE JUVENTUD DE SEGOVIA	3
COMUNICACIÓN INCLUSIVA	5
¿QUÉ ES ESTA GUÍA?	8
¿CÓMO USAR ESTA GUÍA?	8
REDACCIÓN DE CONTENIDOS INTERNOS	9
REDACCIÓN DE CONTENIDOS EXTERNOS	13
REDES SOCIALES	18
CONVERSACIONES ESCRITAS	19
LAS IMÁGENES	21
COMUNICACIÓN NO VERBAL	23
¿QUÉ COMUNICAMOS?	25



CONCEJALÍA DE JUVENTUD AYUNTAMIENTO DE SEGOVIA

La Concejalía de Juventud del Ayuntamiento de Segovia tiene entre sus objetivos la mejora de las condiciones de vida de la juventud segoviana. Esto incluye su autonomía, emancipación y desarrollo personal y social. Promovemos la integración, la tolerancia, el respeto, la igualdad, la convivencia, la no violencia o los hábitos de vida saludables.

Por ello, necesitamos comunicarnos de forma efectiva y transmitir nuestros valores de la mejor manera. Para **crear una sociedad más inclusiva y menos excluyente**, nuestro lenguaje y comunicación deberán serlo también.

Este es el principal objetivo de la **Guía para una Comunicación Inclusiva**.

COMUNICACIÓN INCLUSIVA

La comunicación produce conocimiento puesto que propone una visión del mundo en las personas que reciben los mensajes y que aceptan esa representación como realista y verdadera. Refleja nuestra manera de entender la realidad y genera significados, referentes y otros mapas mentales. A través del uso que le demos, podemos ayudar a la juventud a asegurarse un lugar en una sociedad más igualitaria y a sentirse parte de ella.

Las relaciones desiguales que se dan todavía entre hombres y mujeres se reflejan y consolidan en el proceso de comunicación. A su vez, determinados usos de la lengua, las imágenes y los gestos contribuyen a que estas relaciones se mantengan en el tiempo.

La **Comunicación Inclusiva** busca modificar el proceso comunicativo incluyendo por igual a todas las personas y audiencias. De esta manera se eliminan las relaciones de poder en el discurso, mostrando y construyendo otra realidad más igualitaria.





¿QUÉ ES ESTA GUÍA?

La **Guía para una Comunicación Inclusiva** pretende proporcionar herramientas para comunicarnos de manera más respetuosa y desde una perspectiva de igualdad.

Además, busca despertar el **pensamiento crítico** con el lenguaje establecido y designado por una parte de la población y dar cabida al resto de personas.

Podemos encontrar numerosos manuales para el uso no sexista de la lengua, sin embargo, cuanto más cercana a nuestro cometido diario sea la información, más fácil será ponerla en práctica. Este manual se dirige al personal de la Concejalía de Juventud del Ayuntamiento de Segovia con **sugerencias concretas** de utilización.

¿CÓMO USAR ESTA GUÍA?

La mejor manera de utilizar la **Guía para una Comunicación Inclusiva** es como un trampolín. Esperamos que su lectura te anime a utilizar el lenguaje inclusivo y a emplear la creatividad al aplicarlo.

También puedes usar esta guía como una herramienta más en tu **compromiso con la igualdad** y recurrir a sus propuestas en tu vida profesional y personal.

REDACCIÓN DE CONTENIDOS INTERNOS

Usar un lenguaje que incluya a todas las personas que trabajan en la Concejalía de Juventud mejorará el sentimiento de pertenencia y aumentará la cohesión del grupo. Así como las relaciones entre el personal y los flujos de información.

Utilizándolo a diario, el lenguaje inclusivo se integrará en nuestro pensamiento y surgirá de manera más natural en cualquier contexto.

Hay una serie de términos y expresiones que son fáciles de convertir en no sexistas. Algunos ejemplos habituales son:

SEXISTA	NO SEXISTA
Los trabajadores	La plantilla El personal El equipo
Los profesionales	Profesionales Equipo profesional
Los concejales	La concejalía La Concejala / El Concejal Las Concejales y los Concejales
El director / El coordinador	La dirección
El abajo firmante	Quien firma La persona firmante
Los usuarios	Las personas usuarias Quien utiliza Las usuarias y los usuarios
El interesado	La persona interesada A quien interesa
El petionario	Quien los solicita Persona solicitante Solicitante La persona peticionaria Peticionaria/o
Técnico de juventud	Técnica/o de Juventud Personal del Departamento de Juventud Persona Técnica de Juventud
El coordinador	La coordinación El departamento de coordinación
El tutor	La personas tutora Quién representa legalmente Quien tutoriza La tutora o el tutor
Educadores	Educadoras y educadores Profesionales de la educación

HERRAMIENTA	SEXISTA	NO SEXISTA	EXPLICACIÓN
Pronombres no sexistas	A través de este proyecto los jóvenes interesados pueden conectarse.	A través de este proyecto, a quienes les interese pueden conectarse.	Los artículos masculinos (el que, los que, aquellos...) puedes sustituirse por pronombres no sexistas (quien, quienes, cualquiera que, las personas que...) con facilidad.
Eliminar artículos	Proporcionar a los jóvenes y a los profesionales del ámbito de la juventud un acceso fácil al ocio.	Proporcionar a jóvenes y profesionales del ámbito de la juventud un acceso fácil al ocio.	Los artículos y pronombres son muchas veces los únicos marcadores de género. Eliminarlos es sencillo.
Prescindir del sujeto gramatical	Nosotros queremos promover la enseñanza pública.	Queremos promover la enseñanza pública.	En castellano, los verbos no necesitan que les acompañe un sujeto
Adjetivos neutros	Pedro y Ana son muy distintos	Pedro y Ana son muy diferentes	Utilizar adjetivos neutros que sirvan para ambos géneros es muy útil.
Alternar	Los niños y niñas que quieran acudir con su padres.	Las niñas y los niños que quieran acudir con sus padres y madres.	Cuando se mencionan ambos sexos, se recomienda alternar el orden, para no dar prioridad a ninguno sobre otro.

Existen herramientas muy sencillas y eficaces para poder traducir el lenguaje sexista al no sexista. Aquí te presentamos algunas de ellas, pero seguro que con creatividad surgen muchas más.

REDACCIÓN DE CONTENIDOS EXTERNOS

En una institución pública, el compromiso con la igualdad no solo debe ser firme, también visible. Por ello, **nuestras comunicaciones externas no pueden ser sexistas** ni mostrarse como tales. Es importante que haya una supervisión clara del lenguaje escrito, oral y visual.

Junto a las recomendaciones a la hora de redactar contenidos internos, sugerimos las siguientes sustituciones:

SEXISTA	NO SEXISTA
Los usuarios	Las personas usuarias Quien utiliza
Los participantes	Las personas participantes Las y los participantes Quienes participen
Niños y jóvenes	Menores y jóvenes Infancia y juventud
Los jóvenes	La juventud Jóvenes Personas jóvenes Población joven
Los segovianos	La población de Segovia La ciudadanía de Segovia La ciudad de Segovia
Los adolescentes	Adolescentes Menores adolescentes Adolescencia
Monitor de tiempo libre	Monitora o monitor de tiempo libre Especialista en tiempo libre y ocio Monitoras y monitores
Profesores / Formadores	Docentes Profesorado Profesoras y profesores El claustro Formadoras y formadores Las personas formadoras
Alumnos	Alumnado Aula La clase El grupo Cuerpo estudiantil
Padres	Madres y padres Quien ostenta la tutela Personas progenitoras Familias
Los ciudadanos	La ciudadanía La población de Segovia
Los jóvenes empadronados	La juventud empadronada

HERRAMIENTA	SEXISTA	NO SEXISTA	EXPLICACIÓN
Adjetivos no estereotipados.	“Qué niña más bonita” / “Qué chico más fuerte”	“Qué niña más inteligente” / “Qué chico más elegante”	Resaltar unas cualidades y no otras perpetúa estereotipos sexistas.
Lo masculino NO es “lo normal”.	“Antología poética” cuando solo aparecen hombres / “Antología de mujeres poetas” cuando solo aparecen mujeres	“Antología poética” y asegurarnos de que aparecen tanto mujeres como hombres.	Dar por sentado que al no añadir nada se refiere a hombres, coloca a las mujeres como “las otras” en lugar de normalizar su presencia en cualquier espacio.
Visibilizar siempre que sea posible.	“Una mujer gana el premio”	“María Pérez gana el premio”	No ganamos premios por nuestra condición de mujeres, sino por nuestras cualidades.

En nuestros comunicados externos (notas de prensa, programas de actividades, agenda...) debemos poner especial cuidado. Recomendamos **reparar las plantillas y los documentos de publicación periódica** para corregir los errores antes de hacerlos públicos.

En casos como los siguientes, el uso del lenguaje va más allá de determinados términos y puede llevarnos a perpetuar **estereotipos sexistas**.



REDES SOCIALES

La Concejalía de Juventud del Ayuntamiento de Segovia utiliza diferentes redes sociales para comunicarse con su público. No debemos olvidar que cómo nos comunicamos habla de quienes somos y si nuestra imagen va a asociada al lugar en el que trabajamos, también lo hará de él.

Por ello es importante tener en cuenta algunas recomendaciones a la hora de utilizar redes sociales:

- **La inmediatez y la informalidad son engañosas.** En Redes Sociales es más fácil utilizar el lenguaje inclusivo por su registro coloquial, pero lo solemos olvidar debido a la inmediatez del medio. Se recomienda revisar siempre antes de publicar.
- Evitar refranes, expresiones y frases hechas **sexistas, racistas o discriminatorias**. Por ejemplo: trabajo de chinos, mandona/calzonazos, se hace respetar...
- En lo posible, se recomienda la utilización de memes, GIFs e imágenes que visibilicen mujeres fuera de sus roles. Mientras por otro lado, se debe tener cuidado con distribuir elementos que reproduzcan estereotipos.
- Muchas veces se comparten noticias interesantes de otros medios, pero que no utilizan un lenguaje inclusivo o en el titular se coloca a las mujeres en posiciones de subordinación. Es recomendable aprovechar las herramientas de las Redes Sociales para reescribir el titular o aportar nuestra opinión en lenguaje no sexista.
- En Redes Sociales, las opciones comunicativas son amplias (vídeos, emoticonos, imágenes...), podemos utilizarlas de manera que promuevan la igualdad.
- El uso de emoticonos ayuda a expresarnos en un tono más coloquial. Aprovechemos su variedad con creatividad y no elijamos solo aquellos que representan a hombres, personas blancas y otros estereotipos.

CONTEXTO	SEXISTA	NO SEXISTA	EXPLICACIÓN
Saludos y despedidas	“Buenos días a todos”	“Buenos días”	En saludos y despedidas, por querer ser más agradables, sólo incluimos a una parte. Reducir texto a veces es lo más incluyente.
Asunto	“ATT: directores y trabajadores”	“ATT: dirección y personal”	El asunto es lo primero que se ve en un correo electrónico y dice mucho de nuestra manera de entender el entorno laboral y las jerarquías.
Fórmulas de cortesía	Señor, Señora o Señorita Don / D.	Señora o Señor Doña / Don Dña. / D.	Ser cortés no está reñido con el no sexismo. El estado civil de una persona no suele ser relevante en nuestras funciones.
Direcciones de correo	Juventudyeducacion.informador@segovia.es	Juventudyeducacion.informacion@segovia.es	Las direcciones de correo informan de cómo pensamos nuestra estructura como Concejalía.

CONVERSACIONES ESCRITAS

En los entornos de trabajo se dan muchas conversaciones tanto orales como escritas. En estos contextos más informales, no solemos prestar atención a la manera de comunicarnos. Por ello es importante tener en cuenta algunas apreciaciones básicas.

No se recomienda el uso de las barras, la arroba o la “x” porque no son **accesibles a toda la población**. Dichos elementos no tienen una adaptación oral que puedan reproducir los dispositivos de audio para personas con discapacidad auditiva.

Además, quienes están aprendiendo a leer o tienen una discapacidad cognitiva también encuentran dificultades con estos elementos.

LAS IMÁGENES

Las imágenes, junto al lenguaje escrito, son una de las principales vías de comunicación. Con ellas completamos nuestros mensajes y transmitimos una serie de valores.

La combinación de ambos elementos (lenguaje escrito y visual) debe ir en consonancia con el objetivo final de comunicarnos de manera no sexista.

- Las imágenes deberán por tanto:
 - Mostrar la **diversidad**, no solo en cuanto al sexo, sino también en cuanto a la edad, la etnia, la “belleza”, distintas capacidades, diversos modelos familiares, etc.
 - **No** escenificar y con ello reproducir **estereotipos ni roles de género**.
 - **Presencia equilibrada** en las imágenes de hombres y mujeres y de niñas y niños.
 - Cuidar el **lugar** de mujeres y hombres en la imagen (centralidad, tamaño, perspectiva).
 - Mostrar a hombres y mujeres ejerciendo indistintamente funciones en los ámbitos tanto privado como público. Reproducir imágenes de **mujeres activas situándolas en espacios de ocio**, fuera del ámbito doméstico.
 - **No sexualizar** los cuerpos.
 - **Evitar el uso de la figura masculina como genérico** que pretende representar a todas y todos.
 - Representar a los hombres en puestos de trabajo y sectores feminizados y viceversa.
 - No frivolar con la **violencia hacia las mujeres**.
 - En las imágenes hay varios códigos que deben tenerse en cuenta: la perspectiva, el tamaño de las figuras, el uso simbólico de los colores, la dirección de la luz... Se deberá tener en cuenta que ninguno de esos **códigos** subordine a las mujeres o incida en repetir estereotipos o roles de género.
- No sólo se deben cuidar las imágenes, sino su **ubicación a la hora de colocarlas** en cuanto a altura, acceso físico, capacidad de visionado...
- Los **iconos** también deben ser tenidos en cuenta para que tampoco reproduzcan estereotipos ni roles de género.



COMUNICACIÓN NO VERBAL

Nuestro cuerpo y actitudes también comunican, muchas veces de manera involuntaria. Si somos conscientes, podemos adecuar dicha expresión a lo que queremos comunicar.

ESPACIOS

A la hora de expresarnos, la parte no textual tiene una gran carga. En los espacios laborales se organizan reuniones, se planifican formaciones y nos comunicamos de manera informal.

Se deben revisar:

- **Espacios:** distribución, ocupación, organización...
- **Tiempos:** horarios, duración, estación y clima...

La revisión se realizará sobre las opciones de conciliación y de seguridad, así como de acceso a transporte público, a medidas de igualdad externas, etc.

La mayoría de hombres suele ocupar más espacio, más tiempo y lugares más visibles. Tenerlo en cuenta y prevenirlo es parte de nuestra responsabilidad.



ACCIONES

Se recomienda prestar atención a las diferentes actitudes como:

- **Conversación:**
 - Respetar los tiempos de cada persona **sin interrupciones**.
 - Evitar el llamado ***mansplaining***: suponer una capacidad de comprensión inferior a las mujeres y explicarles más cosas de las necesarias o solicitadas o hacerlo con condescendencia.
 - Facilitar la **expresión oral de las mujeres**, menos acostumbradas a disponer de la palabra.
- **Distribución física en las reuniones:** tener en cuenta que hay jerarquías que se marcan en función de dónde se sitúe una persona.
- **Medios de envío** (email, *whatsapp*, circulares, paredes...): cada canal tiene un tipo de lenguaje más o menos informal, pero esos cambios de registro no deben dar lugar a comentarios sexistas o bromas discriminatorias.



¿QUÉ COMUNICAMOS?

Cuando nos expresamos por medio del lenguaje, la imagen o las acciones, estamos comunicando nuestra forma de entender el mundo, bien de manera individual o como institución.

Es importante tener claros nuestros principios y valores y que los expresemos sin discriminar, agredir ni alimentar prejuicios y estereotipos.

Utilizar un lenguaje no sexista ayudará a redefinir la realidad y avanzar hacia el cambio.

La **Guía para una Comunicación Inclusiva** nos ayuda a expresarnos de manera más igualitaria. Pero lo importante es un talante proactivo y de escucha para continuar aprendiendo. De esta manera podrás adaptar nuestras sugerencias a tu estilo comunicativo y personalidad. La mejor actitud consiste en:

- Considerar una prioridad y una necesidad que se haga un uso no sexista del lenguaje en todas las situaciones de comunicación.
- Mejorar nuestro conocimiento de la lengua y del abanico de posibilidades que esta ofrece.
- Familiarizarse con las recomendaciones de uso.
- Estar al día de los avances sociales para poder reflejarlos en nuestro lenguaje.

Ejemplos de expresiones mejoradas gracias a un cambio de actitud:

EXPRESIÓN DISCRIMINATORIA	EXPRESIÓN INCLUSIVA	REFLEXIÓN
Los padres	Las familias Las madres y padres El núcleo familiar	Hay muchos tipos de estructuras familiares, referirnos solo a uno discrimina al resto.
Los abuelos y abuelas (para referirse a las personas mayores)	Las personas mayores	Las personas que no han tenido descendencias también merecen ser mencionadas.
Madre soltera	Madre	No es necesarios hacer explícito el estado civil solo cuando la persona no tiene pareja.
Familia monoparental	Familia monomarental o monoparental	Más del 80% de familias con una sola persona adulta al cargo están encabezadas por una mujer. Hablar de familias monoparentales invisibiliza esta realidad.

Elaboración Nerea Aguado Alonso - Comunicación Inclusiva

Ilustración y diseño Nicolás Aznárez

Edita Ayuntamiento de Segovia

Concejalía de Juventud

