

Guía para una comunicación inclusiva

Mayo 2023

Índice

1. Comunicación inclusiva y de género
2. Lenguaje inclusivo y no sexista
3. Lenguaje visual y representación
4. Comunicación oral inclusiva

1.Comunicación inclusiva y de género

El lenguaje es mucho más que una herramienta de comunicación; **es una construcción sociocultural e histórica que tiene la capacidad de transformar nuestra realidad.** Mediante el lenguaje, ya sea en sus expresiones orales, escritas o visuales, expresamos pensamientos, valores e ideas, y configuramos nuestra comprensión y representación de la realidad. Al mismo tiempo, el lenguaje es un elemento clave en nuestro proceso de socialización, puesto que nos influye y nos moldea como personas. Por lo tanto, el lenguaje no es ajeno al contexto en el que se desarrolla, no puede ser neutral ni estar exento de prejuicios. De hecho, es un instrumento de poder que puede reforzar y perpetuar la hegemonía del modelo masculino como único, superior o deseable.

En Elisava, creemos que no solo el diseño y la ingeniería son herramientas poderosas para transformar el mundo a través de la innovación y la reflexión crítica, sino que **la comunicación y el lenguaje también pueden ser instrumentos para desafiar y cambiar las normas y estereotipos de género.** Por ello, es esencial prestar atención a cómo nos comunicamos y usar un lenguaje inclusivo* que no invisibiliza ni discrimine a las mujeres y a otras identidades de género, siendo conscientes de su impacto en nuestra sociedad y en las relaciones de género.

En este contexto, esta guía de comunicación inclusiva busca **explorar y brindar herramientas prácticas y alternativas lingüística vivas*** que permitan una comunicación de forma más inclusiva y respetuosa, sin perder la claridad y efectividad en la transmisión de nuestros mensajes, y que representen de manera no estereotipada a los diversos grupos humanos.

En Elisava nos comprometemos a **fomentar una cultura de respeto, diversidad y equidad en nuestra comunidad educativa**. Reconocemos que el uso de un lenguaje inclusivo y con perspectiva de género es fundamental en este proceso, especialmente para construir una realidad más integradora en un mundo en transformación. Con la ayuda de esta guía, deseamos promover un lenguaje igualitario y una comunicación inclusiva en todas las instancias de la escuela, desde la docencia y la administración hasta la comunicación institucional y las plataformas sociales.

Como institución educativa comprometida con la excelencia académica y la igualdad de oportunidades, entendemos **la importancia de utilizar un lenguaje consciente que refleje la pluralidad, respete las identidades y promueva una sociedad más justa e igualitaria**.

**Esta guía tiene como objetivo ser un recurso flexible y adaptable que fomente la reflexión. Las fórmulas que se elijan tienen que adaptarse a cada realidad comunicativa, al tipo de texto y a la plataforma de difusión.*



1.1 Glosario y definiciones de conceptos claves

A continuación se listan y describen algunos términos que son fundamentales para comprender y aplicar adecuadamente las recomendaciones presentadas en esta guía de comunicación inclusiva e igualdad de género.

Sexo: Características anatómicas, biológicas, genéticas y fisiológicas que diferencian a los seres humanos en masculino y femenino (categoría binaria), según la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Género: Conjunto de expectativas y roles sociales, culturales y psicológicos que se asocian con las mujeres y los hombres en una sociedad partiendo de la diferencia sexual. Los atributos considerados femeninos y masculinos son construidos y aprendidos socialmente, están determinados por la cultura y el lugar donde se nace y se crece y situados en una época concreta.

Identidad de género: Vivencia de género individual e interna de una persona, que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer.

Diversidad de género: Variedad de identidades y expresiones de género presentes en la sociedad, más allá de la consideración binaria tradicional. Incorpora a personas transgénero, género no binario, entre otras identidades.

Estereotipos de género: Conjunto de prejuicios y creencias preconcebidas y generalizadas, que se tienen acerca de los atributos y diferencias que hombres y mujeres poseen o deberían poseer y de los roles sociales que deberían desempeñar por razón de su género. A menudo los estereotipos de género perpetúan desigualdades y se utilizan para justificar la discriminación de género.

Igualdad de género: Principio que defiende la equidad e igualdad de derechos, responsabilidades, oportunidades y trato para todas las personas, sin importar su género, origen étnico u orientación sexual, entre otros.

1.1 Glosario y definiciones de conceptos claves

Perspectiva de género: Enfoque analítico y crítico que busca entender y abordar las desigualdades y relaciones de poder en torno al género. Abarca la consideración de cómo el género interviene en las experiencias, oportunidades y roles de las personas en múltiples ámbitos, como la educación, la salud, el trabajo, la política y la cultura.

Heteronormatividad: Régimen social y cultural que asume y privilegia la heterosexualidad como la orientación sexual normalizada. La heteronormatividad limita la diversidad de experiencias y relaciones posibles y perpetúa la invisibilización, discriminación y marginalización de las diversas orientaciones sexuales no heterosexuales.

Representación: Se refiere a la visibilidad de las diversas identidades y experiencias en los distintos ámbitos sociales, culturales y políticos. Una representación inclusiva pretende mostrar la diversidad de las sociedades, evitando la omisión y estereotipación de ciertos grupos humanos.

Patriarcado: Sistema sociopolítico y cultural que se basa en la supremacía masculina y establece roles, normas y estructuras que benefician a los hombres y subordinan a las mujeres. El patriarcado se manifiesta en diversas esferas de la vida, como la política, la economía, la familia y la cultura, y tiene profundas implicaciones en la forma en que se organizan las sociedades y se distribuyen los recursos y el poder.

Androcentrismo: Enfoque que coloca al hombre como punto central y universal de referencia y privilegio en las sociedades, la historia y la cultura, ignorando y minimizando las experiencias y necesidades de las mujeres y otros géneros.

Etnocentrismo: Tendencia a valorar la cultura propia como superior y a juzgar, por tanto, a otros grupos, orígenes étnicos y culturas desde esa perspectiva. Supone la creencia de que la propia cultura es el único criterio válido para interpretar y valorar las prácticas de otras sociedades.

Equidad: Principio que busca la justicia social, y que se centra en la distribución justa de recursos y oportunidades para todas las personas independientemente de su género, origen étnico y orientación sexual, teniendo en cuenta sus diferencias.

Desigualdad: Situación en la que existen diferencias injustas en el trato, en el acceso y en el disfrute de derechos, oportunidades y recursos en base a características personales como el género, el origen étnico, la clase social, la edad o las capacidades de las personas. Las desigualdades de cualquier tipo generan brechas y oportunidades desiguales entre las personas.

Sexismo: Conjunto de creencias, actitudes y comportamientos sociales arraigados en la percepción de inferioridad o superioridad de un sexo sobre el otro, que perpetúan las desigualdades entre las personas.

Sexismo lingüístico: Utilización del lenguaje de forma discriminatoria, en el que se establecen roles de género estereotipados, excluyentes y limitantes.

Capacitismo: Prejuicio y discriminación social hacia las personas con discapacidad. El capacitismo concibe que las personas con discapacidad son menos capaces o inferiores y perpetúa estereotipos dañinos al tratar a las personas con discapacidad con lástima o como sujetos de inspiración, excluyendo y limitando su participación plena en la sociedad como personas con autonomía y derechos.

2. Lenguaje inclusivo y no sexista

El lenguaje, ¿es sexista? No de forma intrínseca, pero su utilización puede excluir y discriminar a las personas, no solo en base a su género, sino también a su orientación sexual, origen étnico, discapacidad u otras características.

Partimos de un lenguaje regulado y normalizado de acuerdo a valores sociales y culturales dominantes, que suelen ser patriarcales y androcéntricos. Por lo tanto, vivir en un mundo androcéntrico nos lleva de forma recurrente a pensar y sobrevalorar lo masculino sobre todo lo demás. No obstante, como construcción humana que es, **el lenguaje se adapta a las necesidades comunicativas de cada momento y lugar específicos, lo que manifiesta que también puede modificarse**. Cambiar las estructuras lingüísticas aprendidas no es sencillo, pero se pueden abordar diferentes estrategias para promover una utilización más inclusiva del lenguaje, sin discriminar ni excluir a nadie, y sin la necesidad de modificar su esencia.

En Elisava, nos proponemos romper con las desigualdades lingüísticas y compartir información de forma que todas las personas puedan entenderla. **No se trata de crear un lenguaje nuevo, sino de utilizar el existente de una manera más respetuosa e inclusiva**, considerando y valorando a todas las personas por igual.

2.1 Desdoblamiento léxico o duplicaciones

El desdoblamiento léxico consiste en **mencionar explícitamente los dos géneros (femenino y masculino)** para evitar utilizar únicamente el masculino genérico.

En lugar de utilizar términos como *“los estudiantes”* o *“alumnos”*, podemos decir *“las estudiantes y los estudiantes”* o *“los y las alumnas”*.

El desdoblamiento léxico es útil, además, en los **vocativos** y en algunas **fórmulas de cortesía** establecidas para **formularios, encabezamientos y firmas de documentos**, donde además permite ahorrar espacio.

Sr./ Sra., El/la abajo firmante.
Señoras y señores, damas y caballeros.

En ocasiones, es relevante **desdoblar el género de forma intencionada para valorar a las mujeres** en ámbitos que han estado especialmente invisibilizadas. En estos casos, **es recomendable mencionar primero el femenino**: si nos dirigimos a un grupo de personas que está formado por una mayoría de mujeres, podemos hablar de *“las ingenieras y los ingenieros”*, o *“los y las diseñadoras visuales”* para favorecer una imagen mental en la que las mujeres son protagonistas.

Sin embargo, es importante **no abusar de estas duplicaciones** y no desdoblar sistemáticamente todos los determinantes, nombres y adjetivos que tienen flexión, sobre todo en el lenguaje escrito, ya que un **uso excesivo puede resultar confuso y generar cansancio**.

Existen otros recursos diversos para visibilizar a las mujeres en el lenguaje sin recurrir constantemente a formas dobles. Hay que **tener en consideración**, también, que **al desdoblar el género, excluimos a las personas que no se identifican como hombres o mujeres**. Por lo tanto, es necesario seguir explorando y sumar otros recursos inclusivos que abarquen la diversidad de identidades y expresiones de género para los casos que lo requieran.

2.2 Formas genéricas y pluralidad

Para lograr una comunicación más efectiva y fluida son muy aconsejables diferentes recursos como formas genéricas y abstractas y oraciones que eviten las marcas de género.

Los **sustantivos colectivos y abstractos son palabras que no expresan un género específico**. Aunque el uso del masculino genérico se basa en la economía y la norma del lenguaje, esta forma de expresión es un buen recurso para comunicar cuando no conocemos la identidad de género de las personas o si queremos emplear discursos inclusivos y plurales con cualquier tipo de público.

Los **sustantivos abstractos** hacen referencia a entidades que no son tangibles ni materiales, por lo tanto, no se pueden percibir a través de los sentidos. Estos sustantivos son muy útiles en los rótulos, ya que al no tener género específico, se mantienen independientemente de si los cargos son ocupados por personas de género femenino o masculino.

Masculino	Abstracto
Jefe de estudios	Jefatura de estudios
Director	Dirección
Gerente	Gerencia
Tesorero	Tesorería

En lugar de “*Más de veinte proyectos de estudiantes de Elisava han sido seleccionados (...). Descubre todos los nominados aquí*” podemos decir “*Más de veinte proyectos (...). Descubre todas las nominaciones aquí*”.

En lugar de “*Un auténtico referente para diseñadores e ingenieros de todo el mundo*”, podemos decir “***Un auténtico referente del Diseño y la Ingeniería en todo el mundo***”.

Los **sustantivos colectivos** son aquellos que, en su forma singular, hacen referencia a un grupo sin especificar el género del referente, sin importar el género gramatical asignado. Se utilizan para nombrar colectivos y grupos de personas.

En lugar de “*Los profesores de diseño participan...*”, podemos decir “***El profesorado de diseño participa...***”.

Masculino	Colectivo
Los alumnos	El alumnado
Los profesores	El profesorado
Los trabajadores	El personal, equipo, la plantilla, el área
Los jóvenes	La juventud
Los niños	La infancia, la población infantil
Los padres	La familia
Los vecinos	La vecindad, la comunidad
Los voluntarios	El voluntariado

En este contexto, también es relevante el uso de **formas metonímicas**; una figura del lenguaje que sustituye el masculino genérico por la profesión que desempeñan, el lugar o el cargo que ocupan.

En lugar de “*Los diseñadores gráficos trabajan para mejorar...*” podemos decir “***El diseño gráfico trabaja para mejorar...***”.

2.2 Formas genéricas y pluralidad

Otra forma para favorecer el lenguaje inclusivo es utilizar la palabra **persona** (también otras relacionadas, como gente, grupo, comunidad, colectivo o equipo). Esta útil y sencilla herramienta supone poner delante del adjetivo que usemos, la palabra “persona”. Algunos ejemplos:

En lugar de “*El interesado, los usuarios o los derechos del hombre*” podemos decir “**La persona interesada, las personas usuarias o los derechos humanos**”.

En lugar de decir “*Los encargados del proyecto presentarán la propuesta públicamente*” podemos escribir “**Las personas encargadas del proyecto presentarán la propuesta públicamente**”.

En lugar de decir “*Formamos diseñadores/as e ingenieros/as de futuro*” podemos decir “**Formamos personas capacitadas/habilitadas en diseño e ingeniería para el futuro**”.

También es muy práctico usar la palabra **personal** para simplificar algunas formas dobles, por ejemplo:

Mencionar “**personal docente**” y “**personal administrativo**”, en lugar de “*los y las docentes*” y “*administrativos y administrativas*”.

Asimismo, podemos usar **formas relativas y determinantes sin marca de género**.

En vez de “*Los alumnos interesados*” podemos escribir “**Quien tenga interés**”, en lugar de “*para entenderse entre ellos*” podemos decir “**para entenderse entre sí**” o “**la dedicació de qualsevol estudiant**” en lugar de “*la dedicació de tot estudiant*”.

Mejor escribir:

“¿Quieres asistir al evento y ver las presentaciones de cada estudiante? Reserva tu entrada gratuita”.

Qué:

“¿Quieres asistir al evento y ver las presentaciones de nuestros/as estudiantes? Reserva tu entrada gratuita”.

El uso de **infinitivos o gerundios** es otra manera más de evitar el masculino genérico, siempre que sea posible. Consiste en el uso de verbos en infinitivo o gerundios de interpretación genérica.

En lugar de:

“*Si tots participem al projecte ho aconseguirem*”.

Podemos decir:

**“Participant en el projecte ho aconseguirem”.
“En participar al projecte ho aconseguirem”.**

2.2 Formas genéricas y pluralidad

Las **formas impersonales y la omisión de sujeto** son otra herramienta que permite evitar generalizaciones en masculino al utilizar oraciones donde no se especifica el sujeto que realiza la acción o en las que se puede prescindir del sujeto masculino. Estas estructuras nos permiten sortear la necesidad de decidir entre géneros, dobles formas, barras, etc. Además, este tipo de redacción hace mucho más sencillos los textos, sobre todo si son cortos. Algunos ejemplos:

En lugar de:

Redactors

Benvinguts

Los estudiantes podrán presentar

El investigador tendrá en cuenta que

El estudiante tiene que prestar atención

Podemos decir:

Redactat per

Us donem la benvinguda

Podrán presentar

Téngase en cuenta que

Es necesario prestar atención

En lugar de:

“Tres estudiantes de Elisava han sido seleccionados en los ADCE - Art Directors Club of Europe High Potentials, que reconocen a los/as jóvenes creativos/as europeos con más talento”.

Podemos decir:

“Se han seleccionado a tres estudiantes de Elisava en los ADCE - Art Directors Club of Europe High Potentials, premios que reconocen el talento creativo europeo más joven”.

En lugar de:

“Elisava Research es una comunidad vibrante de investigadores académicos del ámbito del diseño y la ingeniería, así como un sólido ecosistema de intercambios internacionales con socios e investigadores invitados”.

Podemos decir:

“Elisava Research es una comunidad vibrante de investigación académica en el ámbito del diseño y la ingeniería, así como un sólido ecosistema de intercambios internacionales con colaboraciones e investigaciones invitadas”.

Asimismo, para eliminar la marca de género en nuestros textos, podemos elegir realizar un **cambio de categoría gramatical**. Por ejemplo, transformando un adjetivo en sustantivo o un adjetivo en adverbio.

En lugar de “*Jóvenes apasionados por el diseño*” o “*col-laboradors*” podemos decir “***Jóvenes con pasión por el diseño***” o “***amb la col-laboració de***”.

2.3 Femenino genérico y feminización de cargos y profesiones

En el lenguaje, la norma considera que el masculino es genérico, neutro o no marcado. Si bien es cierto que el empleo de algunas fórmulas alternativas a la norma pueden complicar y dificultar la lectura, es necesario reconocer que **el lenguaje tiene el poder de nombrar y que el uso extendido del masculino genérico invisibiliza a las mujeres y otros colectivos**.

Nuestra propuesta es que un **uso esporádico del femenino genérico** es deseable para desafiar las normas lingüísticas, a pesar de que es un concepto todavía difícil de asimilar para gran parte de la sociedad. Si empleamos esta opción, **es importante considerar el contexto, el momento, el tipo de mensaje y su comprensión**. Por ejemplo, podemos apostar por el uso del femenino genérico en algunas comunicaciones en redes sociales o hacia audiencias mixtas con predominio mayoritario de mujeres, para asegurar la inclusión de todas ellas.

En lugar de:

“Los estudiantes Sara Barcons, Carlos Álvarez y Helena Elizondo presentarán sus proyectos en los @ADC Europe High Potentials”.

Proponemos:

“Las estudiantes Sara Barcons, Helena Elizondo y Carlos Álvarez presentarán sus proyectos en los @ADC Europe High Potentials”.

Por otro lado, tenemos que tratar de **no uniformar el género femenino**: evitar hablar de “la mujer” como un colectivo homogéneo y optar por el plural “las mujeres”, reconociendo así la diversidad de experiencias y realidades.

En lo referente a **cargos, títulos y profesiones**, el lenguaje ha admitido gradualmente marcas de género en los nombres que se refieren a actividades realizadas por mujeres. La Real Academia Española (RAE) ha establecido reglas para la feminización gramatical de estos términos, recomendando adaptarlos en género, excepto cuando ya exista una forma femenina o masculina consolidada. En este sentido, promovemos el uso de la forma femenina plena en aquellos casos en los que la lengua lo permite.

En lugar de *“la presidente”, “la arquitecto”* o *“la técnico”* podemos decir ***“la presidenta”, “la arquitecta”*** y ***“la técnica”***.

Cuando nos referimos a una **profesión o cargo que está compuesto por un sustantivo y un adjetivo**, ambos elementos deben concordar en género, de acuerdo al género del referente.

Técnico administrativo / Técnica administrativa

2.4 Otras fórmulas como la @, la x y la e

En el camino hacia un lenguaje más inclusivo, se han explorado algunas alternativas que permitan superar el uso del masculino genérico y el binarismo de género. Estas alternativas más neutras proponen nuevas formas de representar la diversidad y visibilizar a las personas que no se identifican exclusivamente como hombres o mujeres.

Entre las fórmulas propuestas, se encuentran **el uso de la arroba “@”, la letra “x” y la vocal “e” (“i” en catalán)**. Es importante destacar que cada una de estas opciones tiene sus beneficios y limitaciones y que su uso está, todavía hoy, muy vinculado a lemas, representaciones gráficas y redes sociales.

A pesar de que **la arroba (@)** ha tenido cierta popularidad, desde los colectivos LGTBIQ se considera que mantiene una lógica binaria al seguir nombrando sólo dos posibilidades: identificarse como mujer o como hombre. Además, se añade la dificultad de su pronunciación y, sobre todo, de lectura en la comunicación digital, puesto que las máquinas interpretan la @ como un símbolo de correo electrónico o una mención en redes sociales. Por estas razones, se ha propuesto reemplazar la arroba por **la letra “x”** como una forma de disidencia de género en el lenguaje. Por ejemplo, en el uso **“alumnxs”** para incluir a alumnas, alumnos y personas no binarias.

Sin embargo, la “x” también plantea problemas de legibilidad y pronunciación, especialmente al intentar leer palabras como “chicxs”. Por este motivo, se está promoviendo cada vez más el uso de **la vocal “e”** como una opción inclusiva.

El uso de **la “e” defiende la diversidad de género y cuestiona tanto el androcentrismo como el binarismo de género**. En cuanto a los beneficios de su uso, la “e” es una letra que ya forma parte del sistema lingüístico del español, no presenta dificultades de pronunciación y se adapta al principio de economía del lenguaje. Además, es positivo utilizar la “e” como género neutro para referirnos a personas no binarias, a personas cuya identidad de género desconocemos o como uso inclusivo. No obstante, es un recurso agramatical y que a veces presenta ambigüedades. Dado que este uso aún no está muy extendido, proponemos usarlo con moderación y en canales de comunicación menos formales, alternándolo siempre con otros recursos de lenguaje inclusivo.

Es importante tener en cuenta que **estas fórmulas, especialmente la @ y la x, no se recomiendan en textos redactados**, ya que presentan dificultades en la pronunciación de las palabras resultantes. Además, representan un desafío adicional en la comunicación para personas con discapacidad visual, que dependen de sistemas automatizados de transcripción auditiva de textos.

En resumen, **las fórmulas como la “@”, la “x” y la “e” buscan abrir camino hacia un lenguaje más inclusivo, pero es importante considerar su adecuación al contexto y a las necesidades de comunicación en cada situación**. Si bien es preferible el uso de la “e” a la “x” porque es más legible y accesible en cuestión de diversidad funcional, podemos admitir la “x” siempre que sea utilizada como la marca de un planteamiento político que huye del binomio mujer-hombre.

2.5 Otras consideraciones inclusivas

- Evitar redundancias y **apostar por la claridad y la economía del lenguaje** siempre que sea posible.
- Tener en cuenta el **tipo de texto o documento**, la intención del mismo y al **público al que va dirigido** para emplear los recursos inclusivos más apropiados para cada caso.
- Uso de **acrónimos inclusivos**: es recomendable emplear acrónimos que abarcan a diversas identidades de género y orientaciones sexuales, como LGBTI, LGBTIQ+ o diversidad sexual y de género (DSG).
- Utilizar **adjetivos y descripciones inclusivas que no estén basadas en estereotipos de género**. Evitar términos que refuerzan roles o características tradicionalmente asignadas a un género específico.
- Al referirse a personas con discapacidad o diversidad funcional, es importante utilizar una comunicación respetuosa que incluya y visibilice a estas personas. Se recomienda utilizar términos como **“persona con discapacidad/intelectual”** en lugar de *“incapacitado/discapacitado/a”* y **“persona con movilidad reducida”** en lugar de *“inválido/a físico”*. Es importante poner énfasis en la persona y no en la discapacidad.
- Es importante cuidar la **concordancia en el lenguaje inclusivo**. En ocasiones, se pueden combinar diferentes recursos como formas sin género gramatical, genéricos inclusivos y dobles formas. Sin embargo, la combinación de masculinos genéricos, barras y arrobas puede generar confusión y no resultar tan efectiva.

3. Lenguaje visual y representación

No solo se comunica cuando se habla o se escribe. Es crucial considerar la incidencia que tiene el lenguaje visual y el diseño en la configuración de nuestra realidad. Las imágenes, vídeos y otros elementos visuales, como signos gráficos, iconos e ilustraciones, desempeñan un papel fundamental en la transmisión de información, pero su impacto va más allá de la simple representación visual. Al encarnar visualmente la **diversidad en términos de género, localización geográfica, nivel educativo, ideologías, capacidades físicas y mentales, entre otros aspectos, garantizamos que la información sea inclusiva y accesible para todas las personas.** De esta forma, estaremos reconociendo y valorando la pluralidad de experiencias, perspectivas e identidades presentes en nuestra comunidad y posibilitando la creación de un entorno más enriquecedor y la construcción de relaciones más significativas con la diversa comunidad de Elisava y la sociedad en general.

Seguidamente, se proponen algunas directrices sencillas y estratégicas a tener en cuenta para garantizar una representación equitativa y diversa en el uso de imágenes y otros elementos gráficos y audiovisuales para las plataformas de comunicación de Elisava.

3.1 Inclusividad y positividad: visibilizar a las mujeres y otros sujetos no hegemónicos

Debemos promover **imágenes positivas de mujeres y personas de diversas identidades de género como participantes activas en el ámbito del diseño y la ingeniería**. Esto implica mostrar, por ejemplo, a **mujeres y personas de identidades diversas en roles de liderazgo y responsabilidad** dentro de la comunidad Elisava, trabajando en proyectos, colaborando en equipos multidisciplinarios y participando en eventos y conferencias.

También debemos destacar la **participación activa de hombres en roles no tradicionales** y promover una representación equitativa en ámbitos tradicionalmente feminizados, como cuidadores o áreas relacionadas con la sensibilidad. Todo ello contribuirá a desafiar los estereotipos de género y fomentar una cultura de igualdad y diversidad en la escuela y sus plataformas.



3.2 Diseño accesible: elementos gráficos con mirada inclusiva

Debemos **evitar el empleo de elementos gráficos, iconos e ilustraciones que refuerzan estereotipos sexistas, etnocentristas o capacitistas: la función de los símbolos es comunicar de forma universal**. Para ello, sería necesario desarrollar y optar por un conjunto de elementos gráficos e iconos (señalética de la escuela, por ejemplo) con mirada feminista e inclusiva que plasmen la diversidad de las personas y fomenten la igualdad de género, y que eviten una interpretación androcentrista. Estos elementos gráficos pueden ser puestos, además, a disposición de la comunidad y el alumnado de Elisava para su uso en proyectos y comunicaciones.

Por otra parte, es conveniente tener en cuenta los **principios del diseño accesible**. Aunque los colores no tienen género, hay que evitar las **asociaciones estereotipadas**, como, por ejemplo, el rosa con mujer y azul con hombre, y optar por una **selección de colores inclusivos**, así como la **consideración del contraste y la legibilidad del contenido para personas con discapacidad visual**.

También debemos prestar atención a la selección de **tipografías legibles y accesibles**, evitando fuentes demasiado ornamentadas, y garantizando una adecuada **organización y estructuración de la información visual para facilitar la comprensión** por parte de personas con diversidad cognitiva o discapacidades de aprendizaje.



3.3 Comunicación empática multiplataforma y multiformato

Desde Elisava, debemos promover que nuestra comunicación sea accesible y comprensible para toda la comunidad.

En el contenido audiovisual, es necesario **proporcionar subtítulos y descripciones alternativas de las imágenes y gráficos (alt text) para personas con discapacidad visual y auditiva**, y emplear un **lenguaje claro y textos legibles** en todos los formatos.

Asimismo, es fundamental mantener una buena **accesibilidad web** a través del empleo de etiquetas apropiadas en las imágenes, el diseño de una **navegación clara y estructurada** y la **posibilidad de ajustar el tamaño del texto** e incluso la implementación de **versión a lectura fácil** en la web.



3.4 Evitar la violencia simbólica del lenguaje en imágenes

Al realizar o seleccionar imágenes para las distintas comunicaciones de Elisava, debemos **evitar la reproducción de estereotipos y roles de género tradicionales, las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres, así como sesgos de clase u origen étnico.**

Además, tenemos que evitar las imágenes en las que las mujeres se vean subordinadas o vinculadas exclusivamente a los hombres (del brazo de un hombre, detrás de hombres en una presentación, etc.) y asegurarnos de **representarlas como protagonistas en la imagen.**

Es fundamental, por tanto, **representar a las mujeres de manera respetuosa y evitar también su cosificación o hipersexualización.**



3.5 Evitar la jerarquización de imágenes y destacar la diversidad

Todas las **imágenes** que utilicemos en los distintos canales de comunicación tienen que mostrar a las personas con **perspectiva interseccional: diversidad física, funcional y de edad, al igual que un equilibrio en la visibilización de géneros y orientaciones sexuales.**

Debemos **evitar imágenes que fragmenten el cuerpo de las mujeres o perpetúen estereotipos de belleza** (como cuerpos altos y delgados) y, por el contrario, promover la diversidad de cuerpos.

De igual modo, se debe **promover la representación de personas de minorías étnicas u origen migrante**, para reflejar la diversidad de la comunidad de Elisava.



5. Comunicación oral inclusiva

A diferencia del lenguaje escrito, la comunicación oral se basa en el uso de palabras, tono de voz, gestos y expresiones faciales para transmitir mensajes. Por tanto, es necesario adaptar nuestras habilidades comunicativas, con el fin de garantizar que todas las personas se sientan incluidas y respetadas en los contextos de habla.

Al incorporar de manera frecuente los enfoques no sexistas y la visibilización de las mujeres y otras identidades en el lenguaje escrito, estaremos **fomentando la creación de hábitos lingüísticos que, poco a poco, se reflejarán en la comunicación oral más espontánea.**

En este punto de la guía, se incluyen algunas recomendaciones generales de cómo aplicar la comunicación oral inclusiva. Si bien muchas de las recomendaciones presentadas en la guía se aplican tanto al discurso oral como al escrito, hay que tener en cuenta algunas consideraciones específicas para el lenguaje igualitario en la comunicación oral.

- Cuando nos dirigimos al público, es necesario evitar el uso del masculino genérico por defecto y siempre dar visibilidad al femenino o utilizar expresiones inclusivas neutras que abarquen ambos géneros. Por ejemplo, podemos utilizar **“todas y todos”**, **“todas las personas, todo el mundo”** o **“tothom”**.
- Es importante utilizar **palabras neutras o abstractas que eviten estereotipos sexistas** arraigados en el androcentrismo, como asumir roles o características basadas en el género de una persona, y evitar expresiones como *“esta ilustración es muy femenina o masculina”*.
- Hay que tener cuidado de no repetir constantemente palabras como “un”, “uno” y **evitar el uso continuo de adverbios con marcas de género**, como “muchos”. Por ejemplo, en lugar de decir *“un estudiante debe tener habilidades técnicas”* o *“muchos ingenieros han contribuido a este proyecto”*, podemos decir **“el alumnado debe tener habilidades técnicas”** y **“una variedad de personas especializadas en ingeniería han contribuido a este proyecto”**.
- Además de las palabras, el **lenguaje corporal** puede transmitir mensajes inclusivos. Es importante mantener una postura abierta y receptiva, evitar gestos que puedan ser ofensivos o excluyentes, y tener en cuenta las expresiones faciales para reflejar empatía y respeto hacia todas las personas presentes.
- La comunicación inclusiva implica, también, una **escucha activa y respetuosa** hacia las opiniones y perspectivas de las demás personas. Es importante dar espacio a todas las voces, permitir que las personas se expresen sin interrupciones y mostrar interés genuino en lo que dicen.
- El **tono de voz** que usemos puede influir en cómo se percibe el mensaje. Es fundamental emplear un tono adecuado, evitando un tono condescendiente o agresivo. También podemos hacer énfasis en palabras o frases importantes para destacar la importancia de ciertos conceptos.
- Es conveniente el empleo de **ejemplos y casos de estudio que sean diversos** y que incluyan diferentes géneros y experiencias. Esto ayuda a que todas las personas se sientan representadas y refuerza la idea de diversidad e inclusión.

Guia de comunicació inclusiva per construir un món més igualitari. Ajuntament de Barcelona
<https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/pdf/quialinclusiva-es.pdf>

Fundeu (La Fundación del Español Urgente), 2019
www.fundeu.es/lenguaje-inclusivo/index.html

Guía de comunicación inclusiva, Prodigioso Volcán, 2021
https://www.prodigiosovolcan.com/wp-content/uploads/2019/06/Guia_comunicacion_inclusiva.pdf

Guía de comunicación inclusiva, Modii, 2021
https://modii.org/wp-content/uploads/2021/10/GCI-lenguajevisual-Editada08_10-2.pdf
<https://modii.org/guia-lenguaje-visual/>

Guia d'ús no sexista del llenguatge. 10 punts per visibilitzar les dones en el llenguatge. Ajuntament de Barcelona
[barcelona.cat/guia-llenguatge-no-sexista](https://ajuntament.barcelona.cat/guia-llenguatge-no-sexista)

Comunicació inclusiva. ECOS de transformació, eines per a l'economia social i solidària, 2019
<https://apostrof.coop/wp-content/uploads/2020/02/guia-de-comunicacio-inclusiva-assessorament.pdf>

Llenguatge per la igualtat. Guia general. Govern de les Illes Balears. Institut Balear de la Dona
https://oficinaigualtat.uib.cat/digitalAssets/297/297560_llenguatge-per-la-igualtat-guia-general.pdf

Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la Universitat Autònoma de Barcelona.
<https://www.uab.cat/doc/llenguatge>

Manual de estilo para una comunicación inclusiva y no sexista, Ecologista en Acción
<https://www.ecologistasenaccion.org/wp-content/uploads/2020/03/documento-lenguaje-inclusivo.pdf>

Manual sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i mesures d'igualtat per a entitats Centre per a la Igualtat i Recursos per a les Dones, 2017. Ajuntament de Barcelona
<https://bcnroc.ajuntament.barcelona.cat/ispui/handle/11703/116576>

Guia de llenguatge no sexista, Institut Català de Finances, Generalitat de Catalunya
https://www.icf.cat/web/.content/pdf/2021_Guia-de-llenguatge-no-sexista-ICF.pdf

Bibliografía y recursos