



Guía de lenguaje inclusivo

Pautas para convertir el lenguaje en una herramienta de visibilización y representación igualitaria de las personas y grupos sociales

01 Introducción

02 Recomendaciones para una comunicación más inclusiva

- 1 Trato igualitario y visibilidad de género
- 2 Cargos, profesiones y actividades sin sesgo
- 3 Inclusión de personas LGTBI en el lenguaje
- 4 Alternativas al masculino genérico
- 5 Soluciones prácticas: desdoblamiento, neutros y estructuras inclusivas
- 6 Directrices en el ámbito de la discapacidad

01 INTRODUCCIÓN

El lenguaje, herramienta de inclusión

El lenguaje es una herramienta poderosa con la que construimos la manera en que nos relacionamos y también la cultura que compartimos. Por eso, esta guía tiene como objetivo ayudar a conocer y aplicar el lenguaje inclusivo con el género, la diversidad LGTBI y en el ámbito de la discapacidad.

Nos ayudará a reflexionar sobre cómo nos comunicamos y nos proporcionará recursos prácticos para hacerlo de forma más inclusiva, respetuosa y coherente con los valores que compartimos. Cuidar el lenguaje es cuidar a las personas.

Enagás es una compañía donde las personas pueden crecer siendo fieles a sus principios, a sus valores y a sí mismas. Creemos en el poder de la singularidad y la potenciamos como aporte de valor a la organización. En este sentido, **trabajamos para garantizar un entorno laboral en el que la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades sean nuestras señas de identidad.**

Uso responsable del lenguaje inclusivo

1 Trato igualitario y visibilidad de género

Evita expresiones que perpetúan estereotipos o discriminan

Frases como “llorar como una niña” o “maricón el último” son parte de un lenguaje heredado que ya no tiene cabida. Revisar nuestras expresiones ayuda a generar un entorno más seguro y respetuoso.

Cuida el tono: habla con respeto, sin paternalismos ni condescendencias

El lenguaje inclusivo también se construye desde el cómo hablamos. Un estilo cercano, claro y empático favorece relaciones igualitarias y profesionales.

2 Cargos, profesiones y actividades sin sesgo

Feminiza profesiones y cargos siempre que sea posible

Usa formas como “ingeniera”, “directora” o “técnica” cuando corresponda. Nombrar en femenino visibiliza la presencia de las mujeres en todos los ámbitos.

Cuando no sepas quién ocupa el puesto, usa fórmulas neutrales

En lugar de “el director”, puedes decir “la dirección del proyecto” o “la persona responsable”. Así evitamos asumir el género y fomentamos una comunicación más precisa.

Alterna el orden en fórmulas dobles

En saludos o documentos con nombres compuestos (“Don y Doña”, “compañeros y compañeras”), cambiar el orden de forma consciente ayuda a romper con la costumbre del masculino en primer lugar.

3 Inclusión de personas LGTBI en el lenguaje

Evita expresiones que ridiculicen o cuestionen identidades

Comentarios aparentemente inocentes pueden reforzar prejuicios. Frases como “eso es una mariconada” o chistes sobre la orientación sexual o identidad de género no tienen espacio en un entorno respetuoso.

Habla de personas, no de etiquetas

Cuando sea necesario mencionar la orientación sexual o la identidad de género, prioriza el enfoque humano. Por ejemplo: “personas LGTBI”, “personas trans”, “personas con una orientación no heterosexual”.

Así evitamos reducir a nadie a una sola característica.

Respetar los nombres y pronombres elegidos

Si conoces el nombre o el pronombre con el que una persona se identifica, úsalo correctamente. Es una forma simple y poderosa de respeto.

No presupongas la heterosexualidad de las personas

Evita las marcas de género, por ejemplo, en vez de preguntar a un hombre por su novia o a una mujer por su novio podemos hablar de “pareja”; o de “familia” en el caso de padres y madres.

4 Alternativas al masculino genérico

Sustituye el masculino genérico por formas más inclusivas

En lugar de decir “los trabajadores”, puedes optar por “la plantilla”, “el equipo”, “las personas que trabajan en...” o “el personal”. Son fórmulas inclusivas que no excluyen a nadie.

Utiliza expresiones que incluyan a todas las personas

El doble género puede usarse puntualmente (“compañeros y compañeras”), pero si se repite en exceso puede dificultar la lectura. Busca un equilibrio según el contexto.

5 Soluciones prácticas: desdoblamiento, neutros y estructuras inclusivas

No uses símbolos como “@”, “x” o “o/a” “a/o”

Estas fórmulas dificultan la lectura y la accesibilidad, especialmente para lectores de pantalla o personas con dislexia. Prioriza siempre la claridad.

Opta por expresiones neutras y fórmulas universales

Puedes usar estructuras como: “quien coordine”, “la persona usuaria”, “el área responsable”, “el equipo técnico”. El lenguaje claro e inclusivo es más comprensible y eficaz.

Adapta el lenguaje al canal y al destinatario

En un correo, en un informe o en una presentación, busca siempre el equilibrio entre inclusión, claridad y naturalidad. Elige las fórmulas que mejor se ajusten al medio y a la audiencia, sin perder el respeto ni la precisión.

6 Directrices en el ámbito de la discapacidad

Las palabras que usamos crean ideas y, por tanto, también tienen el potencial de proyectar realidades, de reproducirlas o transformarlas. El lenguaje inclusivo, en el contexto de la discapacidad, busca evitar términos que estigmaticen o reduzcan a las personas, priorizando la dignidad y el respeto.

Usa “persona con discapacidad”

Evita términos peyorativos como “discapacitado”, “minusválido”, “inválido”, “disminuido”, “retrasado” o “tullido”, considerados ofensivos.

Además, prioriza también su uso en lugar de términos que se centren en la discapacidad como característica definitoria. Es importante anteponer la palabra “persona” para recordar que la discapacidad es una característica más, no la única que define a alguien.

Evita expresiones con connotaciones negativas

No uses metáforas o frases hechas que perpetúen estereotipos y puedan resultar ofensivas, como “hacerse el sordo” o “no ser manco”.

No uses eufemismos condescendientes

Expresiones del tipo “necesidades especiales” o “con capacidades diferentes” pueden ser percibidas como intentos de suavizar la realidad y deben ser evitadas.

Sé específico

Puedes utilizar un lenguaje más preciso si conoces la condición específica de la persona, por ejemplo, “persona ciega”, “persona sorda” o “persona con discapacidad auditiva”.

Evita generalizaciones

No asumas que todas las personas con discapacidad tienen las mismas necesidades o experiencias.

Desde Enagás promovemos que cada profesional sea responsable de construir y apoyar una cultura inclusiva adecuada que nos permita avanzar en los ejes de actuación que componen nuestra Estrategia de Diversidad e Inclusión: género, discapacidad, generacional, cultural, pensamiento y LGTBI.

Nota sobre las fuentes

Esta guía se ha elaborado tomando como referencia diversas publicaciones reconocidas en el ámbito del lenguaje inclusivo. En especial, se basa en:

- La guía de lenguaje inclusivo del Ministerio de Justicia de España.
- La guía de REDI para un lenguaje inclusivo en las empresas.

Estas fuentes nos han permitido adaptar buenas prácticas al contexto y los valores de Enagás, siempre con el objetivo de construir una comunicación más inclusiva y respetuosa, alineada con nuestro compromiso con la diversidad.