



GUÍA BREVE DE Uso de Lenguaje Inclusivo

altavia.ibérica



Dirigida a las personas que trabajan en Altavia Ibérica y Altavia Pixel.
(Basada en la legislación vigente en España: Plan de Igualdad y Plan LGTBI+).

1. ¿Qué es el lenguaje inclusivo?

El lenguaje inclusivo busca promover la igualdad y evitar expresiones que excluyan, discriminen o perpetúen estereotipos de género u orientación sexual.

En línea con el *Plan de Igualdad* y el *Plan LGTBI+*, este enfoque respalda un entorno laboral más equitativo y diverso, reflejando nuestros valores como agencia y cumpliendo con la normativa española.

2. Normativa vigente en España

- 👉 **Ley de Igualdad de Género (Ley Orgánica 3/2007):** obliga a evitar lenguaje discriminatorio en comunicaciones laborales.
- 👉 **Planes de Igualdad:** promueven medidas para eliminar la discriminación por razón de género.
- 👉 **Ley Trans y LGTBI (Ley 4/2023):** garantiza el respeto a la diversidad de género y orientación sexual en el ámbito laboral.

3. Compromiso de la agencia

Como agencia, fomentamos la igualdad, la inclusión y el respeto en todos nuestros mensajes internos y externos. A través del lenguaje inclusivo, no solo cumplimos con la ley, sino que también reflejamos nuestra responsabilidad social y compromiso con la diversidad.

Junt@s, creamos un impacto positivo.

Si tienes dudas o necesitas apoyo, no dudes en contactar con el equipo de Recursos Humanos.

4. Herramientas para implementar el lenguaje inclusivo

- 👉 **Revisión de textos corporativos:** verifica que los correos, presentaciones y campañas sean inclusivas.
- 👉 **Formación:** participa en formaciones sobre igualdad y diversidad.
- 👉 **Corrección colaborativa:** si detectas expresiones no inclusivas, propón alternativas de manera respetuosa.



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso



GUÍA BREVE DE
Uso de Lenguaje Inclusivo
altavia.ibérica



5. Principios básicos del lenguaje inclusivo

1. Evita el uso exclusivo del masculino genérico:

en lugar de “Los creativos están convocados”, utiliza “El equipo creativo está convocado” o “Las personas del equipo creativo están convocadas”.

2. Incluye términos neutros o colectivos:

Utiliza palabras genéricas: “la plantilla” en lugar de “los empleados”.
Sustituye roles masculinizados: “la dirección” en lugar de “los directores”.

3. Visibiliza la diversidad de género y orientación sexual:

Reconoce la pluralidad: utiliza “personas trabajadoras” o “el personal” para referirte a todas las personas sin imponer género.
Respetar y usar los pronombres preferidos de cada persona.

4. Evita estereotipos y lenguaje sexista:

No asumas roles de género: “quien ocupe el puesto” en lugar de “el candidato”.
Evita adjetivos o calificativos innecesarios: en lugar de “directora muy capaz” es preferible decir “directora competente”.

5. Usa un lenguaje accesible para la comunidad LGTBI+:

Evita expresiones discriminatorias o micromachismos.
Respetar la identidad de género y no utilices expresiones que invisibilicen o deslegitimen.

6. A continuación, os ofrecemos algunos ejemplos prácticos de propuestas inclusivas para expresiones tradicionales frecuentes:

Expresión tradicional

Los diseñadores del equipo
Los empleados tienen acceso a...
El candidato ideal
Todos están invitados
El jefe de cuentas
Los responsables de tienda
Tenemos nuevo diseñador

Propuesta inclusiva

El equipo de diseño
La plantilla tiene acceso a...
La persona candidata ideal
Todas las personas están invitadas
La persona responsable de cuentas
El equipo responsable de tienda
Tenemos nueva persona en el equipo de diseño

¡Construyamos juntos un entorno de comunicación más igualitario!

¡GRACIAS!



Humanidad



Pasión



Confianza



Agilidad



Progreso