PROTOCOLO DE LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA DE BIOBIZKAIA

Versión 01 – 16 de junio 2026

Instituto de Investigación Sanitaria Biobizkaia
Plaza de Cruces, s/n. 48903 Barakaldo | Bizkaia
946 182 622 | **www.bio-bizkaia.eus**

Índice

1. Introducción 3
2. Objeto 3
3. Campo de aplicación 3
4. Indicaciones sobre lenguaje inclusivo y no sexista 3
4.1 Adecuar el género gramatical al sexo de la persona concreta a la que nos estamos refiriendo, evitando anteponer el artículo femenino seguido de sustantivo masculino. 4
4.2 Evitar el masculino genérico y, en su lugar, utilizar sustantivos genéricos, del colectivo o una perífrasis. 4
4.3 Aludir al cargo, servicio o profesión y no a la persona. 5
4.4 Utilizar los pronombres o determinantes no marcados de género como “quien” y “cada” en sustitución de “el”, “los”, “aquellos”, etc. 5
4.5 Eliminar el artículo en sustantivos neutros al género. 6
4.6 Si es posible, construir estructuras gramaticales impersonales, eliminando el sustantivo y sustituirlo por “se” y el uso de las formas verbales del infinitivo y gerundio. 6
4.7 Buscar frases o expresiones alternativas, cambiando la sintaxis de la oración. 6
4.8 Sustituir las construcciones copulativas que exijan un adjetivo en masculino por otras construcciones: ej. tener o sentir + sustantivo o construcciones reflexivas o impersonales. . 7
4.9 Evitar el uso exclusivo del femenino en aquellas profesiones relacionadas social y culturalmente con la mujer. 7
4.10 Uso de dobles formas y de la barra inclinada (/). Evitar utilizar la arroba (@). 8
5. Lenguaje inclusivo más allá de la dicotomía hombre/mujer 8
6. Uso de representaciones gráficas 9
7. Referencias 10

Control de Cambios

Versión	Fecha	Cambio
01	08/04/2026	Versión inicial

1. Introducción

El lenguaje no es una simple herramienta mediante la cual expresar y comunicar nuestros pensamientos. El lenguaje es la forma en la que construimos nuestro pensamiento, y, por tanto, es a través de él que entendemos el mundo y construimos nuestra cultura.

Las decisiones lingüísticas tienen consecuencias sociales: el uso de un vocabulario inclusivo o excluyente afecta la visibilidad de diferentes grupos y colectivos. Específicamente, el empleo del masculino como término universal omite la presencia de mujeres y personas no binarias, reconociendo solo al hombre y su rol social.

Biobizkaia ha desarrollado este Protocolo (en adelante, el "Protocolo") como reflejo de su compromiso inquebrantable con la igualdad y el respeto a la diversidad. El Instituto reconoce todas las identidades y cree firmemente en el valor intrínseco y la individualidad de cada persona.

Así pues, este Protocolo se configura como una herramienta que aspira a mejorar la igualdad de trato de mujeres y hombres mediante un lenguaje que visibilice a las mujeres, evite estereotipos sexistas y les dé identidad propia. Además, esta herramienta se pone al servicio de otras diversidades más allá de la identidad sexual y de género, por lo que se incluyen recomendaciones de lenguaje inclusivo que contemplan la diversidad como un espectro más amplio con el que vivimos y convivimos.

2. Objeto

Este Protocolo tiene como objetivo establecer las directrices y fomentar la comunicación en Biobizkaia para que ésta sea inclusiva y no sexista, tanto a nivel de la comunicación interna, como externa, promoviendo la igualdad y el respeto a la diversidad de todas las personas vinculadas a Biobizkaia.

3. Campo de aplicación

El presente Protocolo aplica a todo el personal contratado y personal vinculado en virtud de los convenios con su entidad de origen a Biobizkaia, incluyendo a personas que no mantienen una relación laboral con el Instituto, sino que se encuentran ligadas a la misma mediante una beca o incluso por un convenio de colaboración o estancia. También a las personas cedidas por otra entidad que desarrollan su trabajo junto con el resto de personas trabajadoras de Biobizkaia.

4. Indicaciones sobre lenguaje inclusivo y no sexista

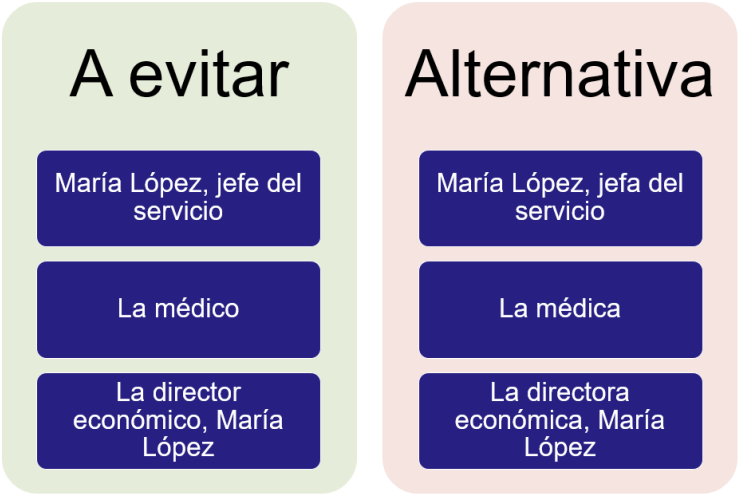
Estas son algunas indicaciones útiles que, en la medida de lo posible y siempre que el contexto lo permita, se deben utilizar para evitar un uso sexista del lenguaje y que sea más inclusivo y respetuoso con la diversidad.

Este documento impreso es COPIA NO CONTROLADA, comprobar la versión en la intranet / web

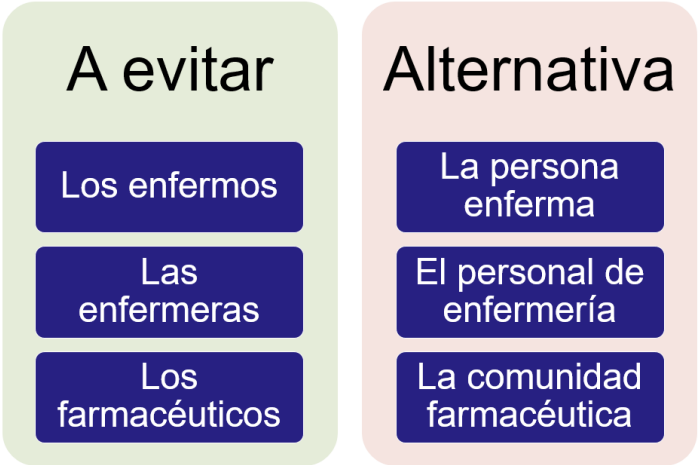
Es fundamental señalar que las directrices de este Protocolo se centran principalmente en los grupos de personas. Para el trato individual, la prioridad es respetar siempre la identidad de género de cada persona, omitiendo características irrelevantes o que no aporten información útil para su descripción. Esto garantiza que cada persona sea reconocida y nombrada según su propia voluntad.

4.1 Adecuar el género gramatical al sexo de la persona concreta a la que nos estamos refiriendo, evitando anteponer el artículo femenino seguido de sustantivo masculino.

La lengua española permite la flexión de género en la gran mayoría de los cargos y profesiones (la médica, la ingeniera, la jueza). Mantener el masculino gramatical con un artículo femenino crea una discordancia que refuerza la idea de que la posición pertenece inherentemente a los hombres y que la mujer o las personas no binarias son una excepción en ese rol.



4.2 Evitar el masculino genérico y, en su lugar, utilizar sustantivos genéricos, del colectivo o una perífrasis.



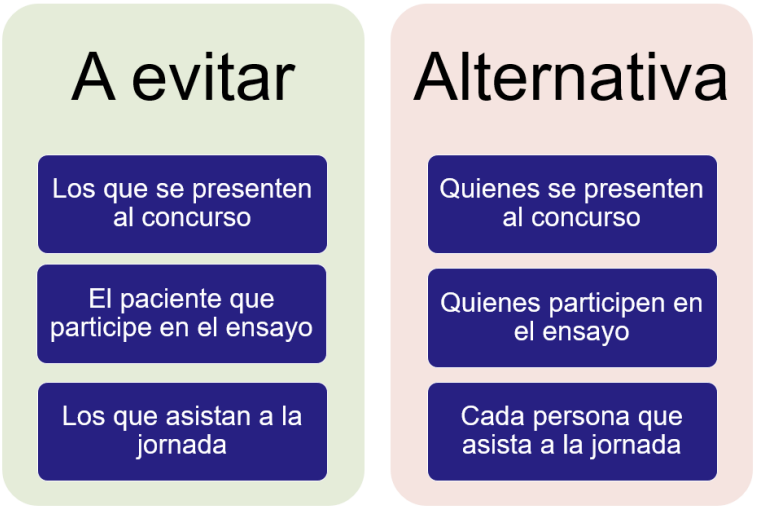
El lenguaje no solo refleja la realidad, sino que también la construye. Evitar el masculino genérico ayuda a romper con la idea de que lo masculino es la norma universal y lo femenino es lo secundario o excepcional.

4.3 Aludir al cargo, servicio o profesión y no a la persona.

Los cargos son independientes de las personas que los ocupan. Referirse al "equipo o personal investigador" en lugar de a “los investigadores” permite que el lenguaje sea válido independientemente de si quien desempeña la función es un hombre, una mujer o una persona no binaria, lo que garantiza que cualquier persona se sienta representada y apelada por la comunicación, fomentando un entorno de mayor de pertenencia y respeto.

4.4 Utilizar los pronombres o determinantes no marcados de género como “quien” y “cada” en sustitución de “el”, “los”, “aquellos”, etc.

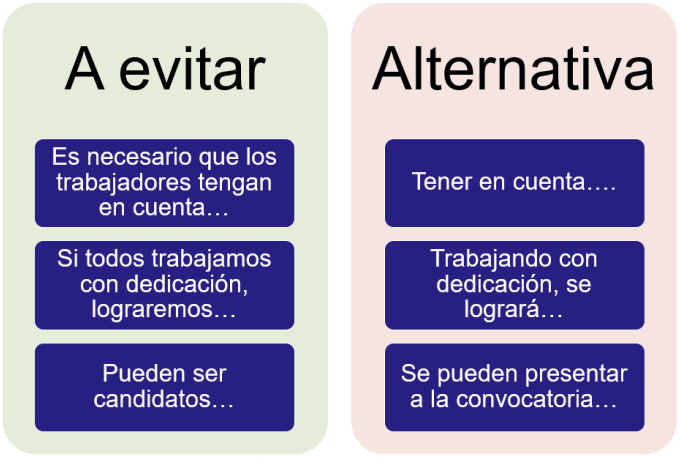
Al sustituir estructuras como "los que" por "quienes", se elimina la carga masculina del discurso. Esto evita que la persona lectora asuma automáticamente que el referente es un hombre, promoviendo un entorno de comunicación donde ninguna persona se siente excluida por su género. Además, estos términos permiten incluir a hombres, mujeres y personas no binarias de manera simultánea y económica. A diferencia del desdoblamiento ("los investigadores y las investigadoras"), el uso de "cada investigador" o "quien investigue" agiliza la lectura manteniendo el rigor inclusivo.



4.5 Eliminar el artículo en sustantivos neutros al género.

Al decir "los pacientes", se impone una marca masculina a un sustantivo que por sí solo es neutro. Al eliminarlo ("citar a pacientes"), el término recupera su capacidad de representar a todas las personas sin distinción.

4.6 Si es posible, construir estructuras gramaticales impersonales, eliminando el sustantivo y sustituirlo por “se” y el uso de las formas verbales del infinitivo y gerundio.

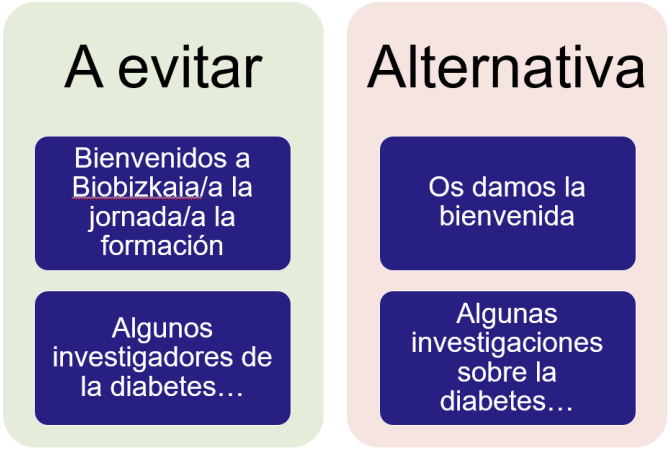


Estas estructuras desplazan el interés hacia la actividad o el proceso, garantizando que el mensaje sea puramente funcional y universal, sin preestablecer quién debe realizar la tarea basándose en estereotipos de género.

4.7 Buscar frases o expresiones alternativas, cambiando la sintaxis de la oración.

Al modificar la sintaxis para evitar marcas gramaticales, el mensaje resulta inclusivo no solo para mujeres y hombres, sino para cualquier persona, eliminando la asunción de que el grupo

es exclusivamente masculino o binario. Además, esta técnica evita el exceso de barras o desdoblamientos que pueden dificultar la lectura. Permite que el discurso sea igualitario y, al mismo tiempo, gramaticalmente impecable y ágil.

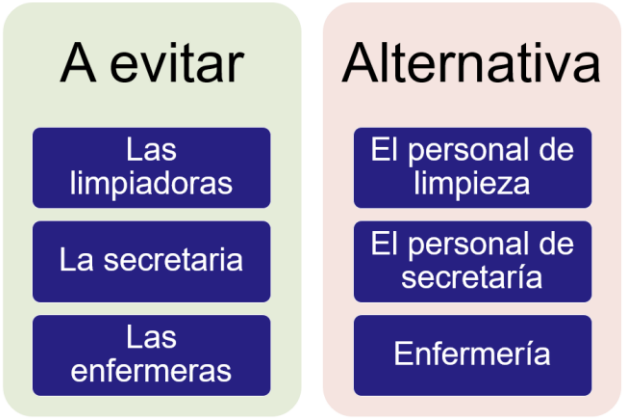


4.8 Sustituir las construcciones copulativas que exijan un adjetivo en masculino por otras construcciones: ej. tener o sentir + sustantivo o construcciones reflexivas o impersonales.

En español, los adjetivos y participios que siguen a los verbos copulativos (ser, estar, parecer) deben concordar en género. Al decir "estamos comprometidos", se impone el masculino genérico. Al sustituirlo por "tenemos un compromiso", se utiliza un sustantivo que no obliga a elegir entre masculino o femenino, incluyendo a todas las personas de forma natural.

4.9 Evitar el uso exclusivo del femenino en aquellas profesiones relacionadas social y culturalmente con la mujer.

Evitar el uso exclusivo del femenino para profesiones tradicionalmente feminizadas es una estrategia de desestereotipación fundamental. El lenguaje inclusivo no solo busca visibilizar a las mujeres en ámbitos masculinizados, sino también invitar a los hombres a participar en sectores feminizados. Nombrar de forma neutra rompe las barreras culturales que pueden disuadir a los hombres de optar por estas profesiones.



4.10 Uso de dobles formas y de la barra inclinada (/). Evitar utilizar la arroba (@).

Es la estrategia más directa para hacer visible a la mujer en la comunicación, garantizando su presencia simbólica y evitando la invisibilización que produce el masculino genérico.

Ahora bien, se desaconseja su uso salvo que no quede más remedio, no sólo por una cuestión de economía del lenguaje, sino porque se deja fuera a las personas no binarias o a aquellas que no se identifican con la dicotomía hombre/mujer, perpetuando la idea de que la sociedad se divide solo en dos géneros.

La arroba (@) es un símbolo, no un signo lingüístico, por lo que al no poder leerse no se debe utilizar.

5. Lenguaje inclusivo más allá de la dicotomía hombre/mujer

Es crucial reconocer que el modelo binario de género (masculino/femenino), normativo en Occidente, no abarca todas las identidades. Muchas personas se identifican fuera de esta polaridad, quedando excluidas o invisibilizadas por las formas lingüísticas que solo contemplan dos opciones.

Incidir en que las pautas de este Protocolo se aplican a los grupos, pero el trato individual requiere un enfoque centrado en la persona. Así pues, lo fundamental es siempre **respetar y validar la identidad con la que cada persona se identifique, utilizando el pronombre o el nombre que cada individuo prefiera**.

El uso de la vocal “e” como herramienta de lenguaje inclusivo ha sido y es objeto de intenso debate. Esta controversia, que se extiende desde la academia hasta la ciudadanía, responde fundamentalmente al desconocimiento y a la resistencia a incluir identidades diversas en un sistema lingüístico tradicionalmente construido bajo una mirada binarista. Sin embargo, para respetar la identidad de las personas no binarias, se recomienda dejar de lado las presunciones basadas en la apariencia y utilizar el lenguaje neutro **si la persona así lo manifiesta** (por ejemplo, *“¡Te veo cansade!”*). Respetar la autodenominación que prefiere cada persona no solo es una muestra de respeto, sino también de interés por una realidad que a veces puede resultar desconocida.

6. Uso de representaciones gráficas

La elección de imágenes, iconos, colores o acciones asociadas al género deben ser cuestiones también a considerar en la comunicación interna y externa de Biobizkaia, ya que las imágenes comunican y no pueden ser fruto del azar. En este sentido, se proporcionan las siguientes indicaciones:

Guardar un equilibrio numérico en el uso de imágenes de mujeres y de hombres, evitando invisibilizar a ninguno de los dos géneros.

Huir de estereotipos sexistas al asociar tareas a sexos o personas con ciertos rasgos fenotípicos, ya que las imágenes deben mostrar, en la medida de lo posible, personas de ambos géneros desarrollando diferentes tipos de actividad.

Utilizar imágenes que muestren la diversidad de las personas en cuanto a color de piel, estatura, cultura, formas físicas, religión, etnia, edad, capacidades diversas, entre otras.

7. Referencias

- II Plan de Igualdad de Biobizkaia.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales e Instituto de la Mujer. (2006). *Hablamos de salud en femenino y masculino.*

https://www.sanidad.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/pdf/equidad/hablamosDeSalud.pdf

- Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. (2011). *Guía de lenguaje para el ámbito de la empresa y el empleo*. https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/es_emakunde/adjuntos/guia_lenguaje_laboral.pdf
- Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. (2009). *Guía de lenguaje para el ámbito de la salud*. https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicaciones_guias2/eu_emakunde/adjuntos/guia_lenguaje_sani_es.pdf
- Generalitat Valenciana. (s. f.). *Guía breve para un uso no sexista del lenguaje en el ámbito sanitario*. https://www.san.gva.es/documents/337762/3024650/guia_breve_para_uso_no_sexista_del_lenguaje_ambito_sanitario_es.pdf/d21c1aa5-0db0-f38f-49bd-332f60c10c29?t=1675846591835
- Chrysallis, Asociación de Familias de Menores Trans. (2020). *Guía práctica de lenguaje inclusivo*. https://chrysallis.org/wp-content/uploads/2021/02/GUIA-PRACTICA-LENGUAJE-INCLUSIVO-Chrysallis.pdf