

EssilorLuxottica

Norteamérica

GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO

LAS PALABRAS IMPORTAN:
guía para usar un lenguaje inclusivo

Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión de EssilorLuxottica



Índice

Raza y origen étnico	4
Discapacidad	5
Salud mental	7
Edad	8
Sexo	9
Orientación sexual	9
Género	10
Fuerzas armadas	12
Nivel socioeconómico	13
Recursos	14



Reconocemos la diversidad como todas las características individuales que nos definen, más allá de los descriptores demográficos. La diversidad es la intersección entre nuestros orígenes y experiencias individuales, y las perspectivas únicas que tenemos en consecuencia. Casi todas las formas de identidad que nos distinguen de los demás contribuyen a la diversidad cognitiva. Aceptar la diversidad cognitiva, es decir, las diferencias en los patrones de pensamiento, el procesamiento de la información y la resolución de problemas, propicia ideas más innovadoras en las organizaciones y, por ende, contribuye a su crecimiento.

Qué es la diversidad, la equidad y la inclusión

La diversidad garantiza que en una organización estén representadas todas las formas en que las personas difieren. La equidad promueve el trato justo, además de acceso, oportunidades y progreso equitativos para todas las personas. La inclusión une a todos y fomenta una cultura de respeto y pertenencia.

Por qué usamos un lenguaje inclusivo

Al dar una presentación, redactar un comunicado de prensa, hacer una revisión o simplemente hablar con los colegas, el lenguaje inclusivo permite que las personas y los grupos se sientan bienvenidos, respetados y seguros. También ayuda a generar diversidad en las ideas, la creatividad y la innovación.

Principios del lenguaje inclusivo:

- Poner a las personas primero por encima de sus características
- Definir a las personas por lo que son, y no por lo que no son
- No agrupar a las personas en categorías generales

A continuación, aprenderemos sobre lo siguiente:

- Raza y origen étnico
- Discapacidad
- Salud mental
- Edad
- Sexo
- Orientación sexual
- Género
- Fuerzas armadas
- Nivel socioeconómico

RAZA Y ORIGEN ÉTNICO

La raza y el origen étnico no son lo mismo. La raza es un constructo sociopolítico asociado a determinadas características físicas y a la ascendencia de una persona. El origen étnico hace referencia a la nacionalidad y a la cultura, el idioma y las creencias asociadas a dicha nacionalidad.

Persona nativa americana (raza)

Persona no hispana ni latina que desciende de cualquiera de los pueblos originarios de América del Norte y América del Sur (incluida América Central), y que mantiene afiliación o vínculos comunitarios con su tribu (Otros términos usados: nativo de Alaska, de la Primera Nación o indígena).

Persona afroamericana o negra (raza)

Estos dos términos NO se usan indistintamente. Por ejemplo, los términos africano, afroamericano y afrocaribeño hacen referencia a personas con ascendencia africana, pero no incluyen a personas que provienen de otros lugares fuera de África. La forma aceptada y preferida para referirse a alguien con estas características es persona negra. El término negro en inglés (Black) se escribe en mayúscula cuando hace referencia a personas de la diáspora africana.

Persona blanca (raza)

Hace referencia a personas con orígenes ancestrales en Europa, África del Norte u Oriente Medio. El término caucásico ya no se usa para referirse a las personas blancas.

Persona asiática y asiático-americana (raza)

Este término hace referencia a personas con orígenes ancestrales en el Lejano Oriente, el Sudeste Asiático o el subcontinente indio, incluidos países como Camboya, China, India, Japón, Corea, Malasia, Pakistán, las Islas Filipinas, Tailandia y Vietnam. Una persona asiático-americana es aquella que vive en los EE. UU. y tiene ascendencia asiática.

Persona nativa de Hawái u otra isla del Pacífico (origen étnico)

Persona cuyos orígenes provienen de cualquiera de los pueblos originarios de Hawái, Guam, Samoa u otras islas del Pacífico.

Persona de origen hispano o latino (origen étnico)

El término hispano hace referencia a personas que provienen de países de habla hispana.

Una persona de origen latino es aquella que desciende de países latinoamericanos, pero cuyo idioma no es necesariamente el español. En inglés se usa el término inclusivo de género neutral LatinX en lugar de latino (género masculino) o latina (género femenino) para referirse a una persona de ascendencia latinoamericana.

Persona de dos o más razas

Persona que se identifica con más de una raza.

DISCAPACIDAD

Una discapacidad es cualquier afección del cuerpo o la mente (deficiencia) que hace que la persona tenga más dificultad para realizar ciertas actividades (limitación de la actividad) e interactuar con el mundo que la rodea (restricciones de participación). Aproximadamente 61 millones de personas, o casi 1 de cada 4 (26 %), que habitan en comunidades de los Estados Unidos tienen alguna discapacidad. En el mundo, la discapacidad afecta a más de mil millones de personas.

Según la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, las personas "... con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo [como una discapacidad visual o auditiva] que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con el resto de las personas".

Existen muchos tipos de discapacidad, que pueden ser de origen genético o hereditario, que afectan las siguientes funciones de una persona:

- Visión
- Movimiento
- Razonamiento
- Memoria
- Aprendizaje
- Comunicación
- Audición
- Salud mental
- Relaciones sociales

Si bien el término "personas con discapacidad" a veces alude a una sola población, se trata de un grupo diverso de personas con una amplia gama de necesidades. Dos personas con un mismo tipo de discapacidad pueden verse afectadas de maneras muy diferentes. Algunos tipos de discapacidad pueden estar ocultos o no ser fáciles de ver.

Según la Organización Mundial de la Salud, la discapacidad tiene tres dimensiones:

1. Deficiencia de una estructura o función corporal de la persona o de su funcionamiento mental, por ejemplo, pérdida de una extremidad, de la visión o de la memoria.
2. Limitación de la actividad, como la dificultad para ver, oír, caminar o resolver problemas.
3. Restricciones de la participación en actividades diarias normales, como trabajar, participar en actividades sociales y recreativas, y obtener atención médica y servicios preventivos.

Inclusión de la discapacidad

La inclusión de la discapacidad consiste en incluir a las personas con discapacidad en las actividades cotidianas y alentarlas a desempeñar funciones como las que desempeñan aquellas que no tienen discapacidad. Esto requiere asegurarse de que existan políticas y prácticas adecuadas en nuestra organización.

DISCAPACIDAD

Uso de lenguaje inclusivo

Los términos usados para referirse a personas con discapacidad suelen perpetuar estereotipos e ideas falsas. Si bien algunas palabras o frases son de uso frecuente, incluso en quienes tienen discapacidad, la mayoría de las veces dicho uso se debe más al hábito que a un propósito intencional. Ser conscientes de lo que decimos, y del momento en que lo decimos, puede ayudar a redefinir de manera más positiva la forma en que nos comunicamos sobre la discapacidad en la sociedad.

Esas palabras describen a un grupo solo en términos de su discapacidad y no como personas. Las frases que humanizan ponen énfasis en la persona aun cuando se incluya el adjetivo que hace referencia a la discapacidad. Por ejemplo, hay una tendencia creciente que aboga por replantear las diferencias mentales, no los déficits. Se cree que el término "neurodiversidad" amplía nuestra comprensión de los trastornos del desarrollo, como el trastorno por déficit de atención con hiperactividad (TDAH), lo que ofrece una visión más amplia de lo "normal". Cuando tenga dudas, pregúntele a la persona qué términos prefiere que se usen.

Al dirigirse o referirse a personas con discapacidad, siga las siguientes pautas:

- Evite describir los logros de personas con discapacidad como algo superhumano. Esto da a entender de manera implícita que la persona con discapacidad carece de habilidades o talentos, sus talentos o habilidades son muy reducidos o tiene dones especiales.
- Evite etiquetar a las personas y colocarlas en categorías, como "los discapacitados", "los minusválidos", "los sordos", "las personas con problemas de aprendizaje"; en su lugar, use términos como: personas con discapacidad o persona con discapacidad.
- No minimice las diferencias individuales que distinguen a una persona con discapacidad de otra que tenga la misma discapacidad, usando una frase sobre una discapacidad específica para referirse a una persona o a un grupo de personas con discapacidades similares.

Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA)

Los derechos para las personas con discapacidad son derechos civiles. La Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act, ADA) es una ley que protege a las personas con discapacidad de la discriminación en muchos ámbitos de la vida pública.

La ADA prohíbe la discriminación por discapacidad en el empleo, el gobierno estatal y local, los lugares públicos, los establecimientos comerciales, el transporte y las telecomunicaciones. También aplica al Congreso de los Estados Unidos.

Para que la ADA ampare a una persona, esta debe tener una discapacidad o una relación o asociación con una persona con discapacidad. Según la ADA, una persona con discapacidad es aquella que tiene una deficiencia física o mental que limita sustancialmente una o más actividades importantes de la vida, tiene antecedentes o historial de dicha deficiencia, o es percibida por los demás como que tiene dicha deficiencia. La ADA no menciona con especificidad todas las deficiencias que se contemplan.

Canadá: Ley de Servicios y Apoyos para Promover la Inclusión Social de Personas con Discapacidad del Desarrollo, 2008

México: Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad



SALUD MENTAL

La salud mental describe el estado de bienestar emocional y psicológico de una persona. Esto incluye la capacidad de una persona para lidiar con el estrés diario y trabajar de manera productiva. Al hablar de salud mental, es importante tener en cuenta que no hay términos absolutos. La salud mental abarca todo un espectro. El propósito de esta guía es abordar el estigma en torno a las enfermedades mentales y dotar a los empleados de herramientas lingüísticas que prioricen a la persona a la hora de hablar sobre problemas de salud mental con sus compañeros de trabajo.

Afección o discapacidad de salud mental

Debido al estigma percibido, algunas personas están pidiendo que se deje de usar el término enfermedad mental y se use en su lugar "persona diagnosticada con un trastorno psiquiátrico" o "persona con antecedentes de salud mental".

Persona adicta

La Asociación Estadounidense de Psiquiatría recomienda evitar las palabras "persona adicta y alcohólica", y sugiere en su lugar la frase "persona que tiene problemas con el alcohol o las drogas".

Recuperándose o en recuperación

Para referirse a alguien que está tratando de superar una adicción activa, debe usar el término recuperándose o en recuperación, por ejemplo, "persona en recuperación por una adicción a los opioides".

Depresión

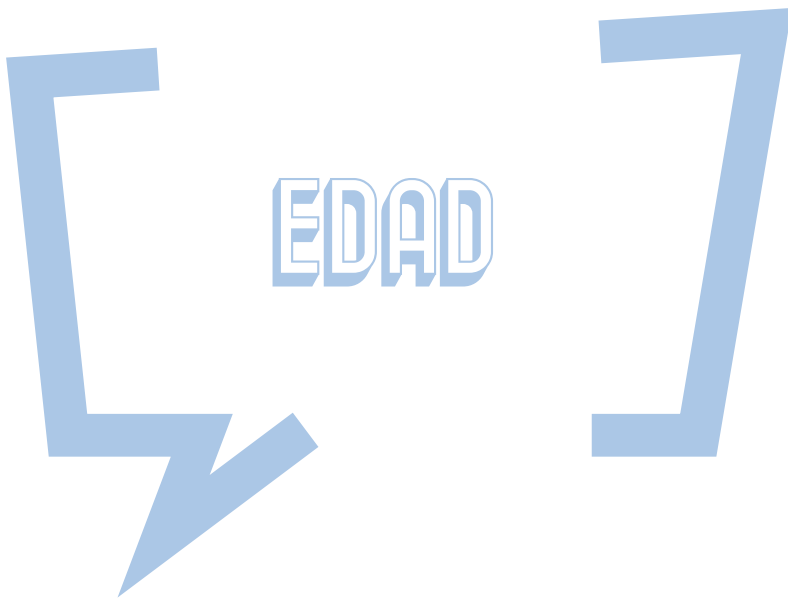
La depresión se caracteriza por una pérdida de interés en las actividades, fatiga persistente, dificultad para concentrarse y tomar decisiones, sentimientos persistentes de vacío o desesperanza y hábitos alimenticios anormales. Su nombre correcto es trastorno depresivo mayor. Solo diga que una persona tiene depresión si esta ha sido diagnosticada formalmente por un profesional médico con licencia.

Suicidio

Evite los términos "intento fallido" o "intento exitoso", ya que representan el suicidio como un objetivo, un proyecto o una solución. Algunas personas argumentan que el término "cometer" implica que el suicidio es un acto delictivo. Al hablar sobre una muerte por suicidio, diga que la persona "murió por suicidio". Esta forma de hablar transmite implícitamente neutralidad en la información sobre la causa de muerte y el lenguaje usado.

Al dirigirse o referirse a personas con problemas de salud mental, siga las siguientes pautas:

- Diga: "persona con una afección de salud mental".
- Diga: "persona con un problema de salud mental" o "persona que tiene un problema de salud mental".
- Diga: "X tiene una afección de salud mental".
- No diga: "es un enfermo mental" o "no es normal".
- No defina a la persona por su problema de salud mental.
- Use términos como "sufre" o "padece".
- No diga: "X es un enfermo mental".
- No use términos como esquizofrénico, bipolar o TOC para describir comportamientos o rasgos.



El edadismo afecta a personas de todas las edades. La edad puede utilizarse para subestimar las capacidades de una persona y menospreciar sus contribuciones y su aptitud. Por lo general, no hay necesidad de referirse a una persona como joven, mayor o de cualquier edad intermedia, ni de mencionar su edad exacta. Existen estereotipos generacionales para cada grupo etario (por generación o año de nacimiento). Las siguientes definiciones ofrecen una visión más realista de cada grupo:

Tradicionalistas, personas nacidas antes de 1946

Estereotipos: incapaces o no dispuestos a aprender cosas nuevas, tienen miedo a la tecnología, son rígidos.

Realidad: los trabajadores de edad avanzada valoran la oportunidad de adquirir nueva información y aprender sobre nuevas tecnologías. Muchos lo hacen por necesidad o porque lo consideran importante. Son personas dedicadas y quieren mantener la mente activa.

Generación de posguerra (baby boomers), personas nacidas entre 1946 y 1964

Estereotipos: privilegiados, creídos, materialistas, desean cobrar salarios hasta jubilarse y se resisten al cambio.

Realidad: las personas de esta generación se jubilan más tarde, pero no solo para acumular dinero; creen que aún tienen algo que aportar. Tienen una gran capacidad y disposición para aprender nuevas tareas, procesos y tecnologías.

Generación X, personas nacidas entre 1965 y 1980

Estereotipos: escépticos, cínicos y descontentos.

Realidad: estos empleados son firmes trabajadores independientes que buscan nuevas perspectivas y flexibilidad.

Son pensadores críticos con capacidad para adaptarse rápidamente a las tecnologías.

Generación Y o del milenio, personas nacidas entre 1981 y 1994

Estereotipos: se creen con derechos, son egocéntricos, exigentes, hipersensibles y cambian de trabajo con frecuencia.

Realidad: los estudios han revelado que las personas de esta generación siguen trabajando para el mismo empleador el mismo tiempo que los de la generación X a la misma edad. El exceso de sensibilidad que se percibe suele ser más a un deseo de equidad e inclusión, los cuales son buenos valores que contribuyen a la lealtad del cliente y a mayores ventas.

Generación Z, personas nacidas después de 1995

Estereotipos: siempre conectados a dispositivos, sin habilidades interpersonales, consentidos, desmotivados, perezosos, no leales, inexpertos, buscan trabajo constantemente.

Realidad: el grupo más joven tiene interés en descubrir cómo trabajar de manera más inteligente con la tecnología. Se destacan en el procesamiento de información y son movilizados y organizadores.

Generación Z y centennials, personas nacidas entre 1995 y 2010

Estereotipos: poca capacidad de atención, pasan rápidamente de un dispositivo a otro (teléfono, tableta, computadora), muy baja tolerancia a la publicidad tradicional, con mucha cultura y aceptación cultural, más sensibles a la igualdad de género y a las relaciones interraciales.

Realidad: para las personas de esta generación, la tecnología no es un bien de consumo, sino una herramienta que facilita el acceso a la comunicación, el intercambio, la educación y el entretenimiento (una actitud más pragmática). Además, los centennials son verdaderos nativos digitales; se la considera la generación mejor preparada para entender y usar las innovaciones futuras.

SEXO Y ORIENTACIÓN SEXUAL

El sexo comprende características biológicas y fisiológicas, como los órganos reproductivos y las hormonas. El sexo se asigna al nacer y no es sinónimo de género.

El lenguaje sexista o el sexismo es el prejuicio o la discriminación basada en el sexo o el género. Recuerde que la humanidad no solo incluye a los hombres, y el lenguaje debe reflejar el hecho de que las mujeres conforman el 49.6 % de la población mundial.

Use los mismos adjetivos para describir los logros de personas de cualquier sexo y nunca use términos o frases que subestimen o exageren las capacidades de alguno de los sexos.

Nunca utilice nombres de cargos que vinculen el trabajo con un solo sexo cuando cualquiera de los sexos pueda realizar el trabajo.

Si usa el singular en inglés, evite usar pronombres, por ejemplo.

- Diga "Each employee must complete the project by Thursday" (Los empleados deben finalizar el proyecto para el jueves).
- No diga "Each employee must complete his project by Thursday" (El empleado debe finalizar su proyecto para el jueves).

Orientación sexual

Es el tipo de atracción sexual, romántica, emocional o espiritual que una persona siente por las demás y que por lo general se basa en la relación de género entre dicha persona y aquellas que le atraen. Nota: La orientación sexual de una persona es independiente de su identidad de género.

Términos que se utilizan con frecuencia

- **Lesbiana:** mujer que se siente atraída por otras mujeres.
- **Gay u homosexual:** persona que siente atracción emocional, romántica o sexual por personas del mismo género. Hombres, mujeres y personas no binarias pueden usar este término para describirse.
- **Bisexual:** orientación sexual que describe a una persona que siente atracción emocional y sexual por más de un género.
- **Transgénero:** describe a una persona cuya identidad de género no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- **Cuestionándose:** persona que no está segura de su identidad de género u orientación sexual. *Nota importante: Algunas veces, puede ver el término LGBTQIA+ en lugar de LGBT o LGBTQ. Es la abreviatura de lesbiana, gay, bisexual, transgénero, questioning (cuestionándose), intersexual y asexual.
- **Aliado:** persona, grupo u organización que aboga por un grupo social no dominante y trabaja en conjunto por la equidad y la justicia social.

Evite hacer suposiciones sobre relaciones matrimoniales o familiares. En estos casos, use el nombre genérico en su lugar:

<u>Nombre específico del género</u>	<u>Nombre genérico</u>
Esposo/Esposa	Pareja
Madre/Padre	Tutor

- Escuche y respete siempre la terminología que usa la persona para identificarse. Si alguien se refiere a su cónyuge como "esposo" o "esposa", deberá usar esos mismos términos cuando se refiera al cónyuge de esa persona.
- Evite revelar la orientación sexual o la condición de transgénero de una persona. Asegúrese de hablar primero con esta antes de abogar en su nombre.

IDENTIDAD DE GÉNERO

Es la concepción interna como hombre, mujer, una mezcla de ambos o ninguno en particular que tiene una persona sobre sí misma, es decir, la manera en que se percibe y se autodenomina. La identidad de género de una persona puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. No haga suposiciones sobre la identidad de género o el sexo asignado al nacer de una persona. Escuche y respete siempre la terminología que usa la persona para identificarse.

Glosario de Human Rights Campaign

- **Cisgénero:** término usado para describir a una persona cuya identidad de género se alinea con la que generalmente se asocia al sexo asignado al nacer.
- **De género fluido:** persona que no se identifica con un género fijo o que tiene una identidad de género fluida o no fija.
- **No binario:** adjetivo que describe a una persona que no se identifica exclusivamente como hombre o mujer. Una persona no binaria puede identificarse como hombre y mujer, algo intermedio o totalmente fuera de estas categorías. Si bien muchas también se identifican como transgénero, no todas las personas no binarias lo hacen. El término “no binario” también puede usarse como término general para abarcar identidades tales como agénero, bigénero, queer o de género fluido.
- **Transgénero:** término general usado para las personas cuya identidad o expresión de género difiere de las expectativas culturales basadas en el sexo asignado al nacer. Ser transgénero no implica tener una orientación sexual específica. Por lo tanto, las personas transgénero pueden identificarse como heterosexuales, homosexuales, lesbianas, bisexuales, etc.
- **Transición:** serie de procesos a los que algunas personas transgénero pueden someterse para vivir más plenamente en su verdadero género. Esto generalmente incluye la transición social, como el cambio de nombre y pronombres; la transición médica, que puede incluir terapia hormonal o cirugías de reafirmación de género; y la transición legal, que puede incluir el cambio de sexo y nombre legal en documentos de identidad del gobierno. Las personas transgénero pueden optar por someterse a algunos, todos o ninguno de estos procesos.

IDENTIDAD DE GÉNERO

Pronombres inclusivos de género

Los pronombres son las palabras que usamos para referirnos a nosotros mismos y a los demás, y son una parte importante de nuestra vida diaria. En inglés, los pronombres personales más comunes son he/him/his (él/su, en español) y she/her/hers (ella/su, en español), que generalmente se usan para referirse a las personas que identifican su género (identidad) como masculino o femenino, respectivamente. They/them/theirs (ellos/ellas/su, en español) es otro grupo de pronombres usado por muchas personas no binarias. Dado que algunos pronombres identifican el género ("she/her" y "he/him" en inglés, y "él" y "ella" en español), es importante usarlos de manera cuidadosa para crear un entorno lo más inclusivo posible.

Recursos de Human Rights Campaign: acerca de los pronombres

He/Him/His (Él/Su)

La secuencia de pronombres en inglés he/him/his/himself (él/su, en español) se atribuye mayormente a personas que se identifican como hombres. Sin embargo, no podemos adivinar la identidad de género de una persona al conocer la manera en que desea que la llamen.

She/Her/Hers (Ella/Su)

La secuencia de pronombres en inglés she/her/hers/herself (ella/su, en español) se atribuye mayormente a personas que se identifican como mujeres. Sin embargo, no podemos adivinar la identidad de género de una persona al conocer la manera en que desea que la llamen.

They/Them/Theirs (Ellos/Ellas/Sus)

La secuencia de pronombres en inglés they/them/theirs/themself(themselves) (ellos/ellas/sus en español) se atribuye mayormente a un grupo de personas. Sin embargo, en inglés también podemos usarlos como un pronombre singular que pretende ser más abarcador del género.

Ze/Hir/Hirs

Otra secuencia común de pronombres inclusivos en inglés suele ser ze(zie)/hir/hirs/hirself. Sin embargo, no podemos adivinar o suponer la identidad de género de una persona al conocer la manera en que desea que la llamen.

Use "they" adecuadamente, siempre que sea posible.

- Use "they" en singular (o "la persona", en español) al referirse a una persona cuyo género se desconoce o es irrelevante para el contexto.
- Use "they" cuando se refiera a una persona conocida que prefiera que la llamen con ese pronombre.
- Diga: "Employees must hand in their reports by 2:00 pm" (El personal debe entregar los informes antes de las 2:00 p.m.).
- Diga: "The employee should call the HR manager" (El personal debe llamar al gerente de RR. HH.).

El inglés puede usar el pronombre neutro "one" (uno).

- Diga "A client in Boston is likely to invest more than one in Syracuse" (Un/una cliente de Boston probablemente invierta más que uno/a de Syracuse).

Sugerencias y ejemplos para llevar a la práctica

Comenzar las reuniones con "Soy Andrew y deseo que usen los pronombres... para referirse a mí".

FUERZAS ARMADAS

El compromiso de EssilorLuxottica con las fuerzas armadas se refleja en todos los niveles de la organización. Apoyamos a los miembros de las fuerzas armadas que se encuentran en servicio activo, a los que están haciendo su transición a la vida civil, a la Guardia Nacional y a los reservistas, y también a los veteranos, sus cónyuges y familiares.

Servicio activo

Hace referencia al servicio activo a tiempo completo en las fuerzas armadas. Incluye a reservistas que se encuentran en entrenamiento a tiempo completo. Las personas de la Reserva o la Guardia Nacional no son personal militar activo de tiempo completo, pero pueden ser desplegadas en cualquier momento si surge la necesidad.

Veteranos

Hace referencia a personas que prestaron servicio activo y fueron dadas de baja honrosamente del ejército, la marina o la fuerza aérea. En 2016, la definición se amplió para incluir a los miembros de la Guardia Nacional y a los reservistas que hayan prestado servicio honrosamente durante al menos 20 años.

Reservistas

Cada rama del ejército tiene una Reserva que está bajo el mando de su respectiva rama militar (p. ej., la Reserva del Ejército está bajo el mando del Ejército). La Reserva mantiene unidades entrenadas disponibles para entrar en servicio activo en las fuerzas armadas en los EE. UU. o en el extranjero, cuando sea necesario. Fuera de la Reserva, son civiles y, en tiempos de paz, tienen empleos fuera del ejército. Los reservistas generalmente se entrenan una vez al año para mantener sus destrezas.

Miembros de la Guardia Nacional

La Guardia Nacional está compuesta por la Guardia Nacional del Ejército y la Guardia Nacional Aérea de la Fuerza Aérea. Si bien la Guardia Nacional cuenta con fondos federales, los estados se encargan de organizarla y controlarla. La Guardia Nacional ayuda a las comunidades que se encuentran en peligro debido a tormentas, inundaciones, incendios y otros desastres. La Guardia Nacional realiza despliegues tanto en el territorio continental de los EE. UU. como en el extranjero para realizar una amplia gama de misiones para preservar la paz y defender a la nación contra enemigos extranjeros. Al igual que los reservistas, son civiles y, en tiempos de paz, tienen empleos fuera de las fuerzas armadas.

Tenga respeto y sea sensible ante las experiencias y necesidades únicas de las personas que han servido en las fuerzas armadas.

Reconozca dicho servicio sabiendo que algunos temas son inapropiados. Recuerde que los veteranos de las fuerzas armadas tienen habilidades y talentos comprobados y altamente valiosos.

Términos militares inclusivos de género

Todas las ramas: refiérase a sus miembros como tropas o miembros de las Fuerzas Armadas.

Fuerza Aérea: refiérase a todos como "miembros de la Fuerza Aérea".

Ejército: refiérase a sus miembros como soldados.

Guardia Costera: refiérase a todos como "miembros de la Guardia Costera".

Cuerpo de Marines: un marine, independientemente del sexo, simplemente se denomina marine. No se refiera a los marines como soldados.

Armada: refiérase a sus miembros como infantes de marina, oficiales o pilotos. No utilice el término marinero a menos que sea su rango.

Reservas: refiérase a todos como "miembros de la Reserva", reservistas o soldados.

Guardia Nacional: refiérase a todos como "miembros de la Guardia Nacional" o soldados.

NIVEL SOCIOECONÓMICO

El nivel socioeconómico hace referencia a la clase o situación social de una persona o grupo. Suele medirse como la suma del nivel de educación, los ingresos y la ocupación. Abarca no solo los ingresos, sino también el nivel de educación alcanzado, el prestigio ocupacional y las percepciones subjetivas de clase social o estatus en la sociedad.

Las evaluaciones del nivel socioeconómico a menudo revelan desigualdades en el acceso a recursos, además de problemas de privilegio, poder y control. Palabras como “desfavorecidos” o “menos privilegiados” pintan una imagen horrible de las personas sin poder. Sugieren que las personas favorecidas o privilegiadas son mejores sin definir lo que eso implica.

Clasismo

Es la asignación de características de valor y capacidad en función de la clase social real o percibida, y las actitudes, políticas y prácticas que perpetúan valoraciones desiguales en función de la clase.

Privilegio de clase

Abarca las ventajas, protecciones, exenciones y accesos inmerecidos de una clase reducida de personas que generalmente gozan de un estatus o poder especial dentro de una sociedad o cultura.

Al abordar o referirse al nivel socioeconómico de otras personas, siga las siguientes pautas:

- Use términos en primera persona.
- Si es posible, defina las categorías y niveles de ingresos como “personas cuyos ingresos están por debajo del umbral federal de pobreza”.
- Personas sin hogar.
- Personas en situación de calle.
- Personas en comunidades marginadas.
- Personas en refugios de emergencia.
- Personas en viviendas de transición.
- Personas que reciben beneficios asistenciales.

RECURSOS

El lenguaje cambia permanentemente. Muestre una actitud abierta para aprender continuamente la manera en que se identifican las personas y los grupos.

Conscious Style Guide (Guía de estilo consciente)

Artículos y recursos sobre capacidades diferentes, edad, origen étnico y raza, género, orientación sexual y más.

The Diversity Style Guide (Guía de estilo para la diversidad)

Más de 700 términos relacionados con la raza, las capacidades diferentes, la edad, la orientación sexual y más.

Avoiding Bias (Cómo evitar el sesgo)

Walden University Writing Center

Incluye conceptos de generalización, evidencia, autoconciencia, objetividad y sensibilidad.

General Principles for Reducing Bias (Principios generales para reducir el sesgo)

Asociación Estadounidense de Psicología

Principios para escribir sin sesgos sobre personas.

Racial Equity Resource Guide: Glossary (Glosario de la guía de recursos para la equidad racial)

W.K. Kellogg Foundation

Vocabulario común y esencial para evitar malentendidos.

Speaking of Inclusion...(Hablando de inclusión)

Center for Legal Inclusiveness

Ejemplos comunes de lenguaje capacitista.

Who You Calling 'Young Lady'? (¿A quién llama "señorita"?)

AARP Disrupting Aging

El lenguaje de edadismo que necesita cambiar, ahora.

Otros recursos

- Guía de estilo de la National Association of Black Journalists (Asociación Nacional de Periodistas Negros)
- Guía de estilo del National Center on Disability and Journalism (Centro Nacional de Discapacidad y Periodismo)
- Guía de estilo de la National Lesbian and Gay Journalists Association (Asociación Nacional de Periodistas Lesbianas y Gais): suplemento sobre terminología de lesbianas, gais, bisexuales y transexuales
- Departamento de Asuntos de Veteranos de EE. UU.
- Guía de estilo del lenguaje del National Center on Disability and Journalism
- Leyes de discapacidad por país y área | United Nations Enable



Para obtener más orientación sobre el uso del lenguaje inclusivo, envíe sus preguntas a

NorthAmericaDEI@essilorluxottica.com