

Código: IT GHU 42 Versión: 01 Fecha: 06/07/2026 Página 1 de 4	Instructivo: Uso de lenguaje inclusivo	
---	--	---

1. Objeto y alcance

El presente instructivo tiene por objeto establecer las pautas para el uso de un lenguaje inclusivo, que evite la discriminación y visibilice a todas las personas.

Aplica para todas las comunicaciones, escritas y orales, sean textos o imágenes, que se generen en Securitas Uruguay, tanto hacia el interior de la empresa como hacia afuera.

2. Definiciones

Lenguaje inclusivo: forma de comunicación que busca evitar la discriminación y visibilizar a todas las personas. Elimina estereotipos de género y reconoce la diversidad en cuanto a orientación sexual, etnia o discapacidad, promoviendo la igualdad de oportunidades y el respeto en la sociedad.

Sexismo: discriminación de las personas por razón de sexo.

Discriminar: dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos de raciales, de raza, etnia, nacionalidad, religión, opinión política, edad, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, estado civil o parental, discapacidad, condición física o mental u otras características distintivas.

3. Desarrollo

3.1. Lenguaje inclusivo

Con el fin de evitar la discriminación y promover la equidad, en todas las comunicaciones se deberá utilizar el lenguaje inclusivo o neutro.

Esto aplica a todas las comunicaciones que se realizan en Securitas Uruguay, entre ellas:

- Documentos del Sistema de Gestión Integrado.
- Piezas de comunicación, tanto interna como externa (comunicados internos, página web, publicidad, notas de prensa, etc.).
- Propuestas comerciales elaboradas para clientes o prospectos.
- Actividades de capacitación y su material de apoyo (presentaciones, videos, etc.).
- Correos electrónicos.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
José Schapiro	Jorge Silva	Jorge Silva

Código: IT GHU 42 Versión: 01 Fecha: 06/07/2026 Página 2 de 4	Instructivo: Uso de lenguaje inclusivo	
---	---	---

Se deben emplear sustantivos colectivos (por ejemplo - conjunto de personas: equipo; conjunto de empleados: personal; conjunto de clientes: clientela) y términos genéricos en lugar del masculino genérico, usando palabras existentes sin necesidad de ser modificadas, que visibilicen y no excluyan a una determinada población.

El sexismo implica la asignación de valores, capacidades y roles distintos para varones y mujeres en función de su sexo y de las características atribuidas socialmente en detrimento de las mujeres, o la invisibilización y desvalorización de lo que son y hacen las mujeres.

Algunas manifestaciones del sexismo en el lenguaje, que siempre se deben evitar:

- Mencionar cualidades físicas o forma de vestir de las mujeres.
- Hacer denominaciones sexuadas, identificando a las mujeres por su sexo (por ejemplo: “se presentan 11 candidatos y 2 mujeres”, “el seguro cubrirá a los accidentados: 2 mujeres y 3 soldados”).
- Aludir a los roles de género (p. ej. condición de madres, esposas o hijas).
- Excluir a las mujeres como protagonistas en informes de economía, empleo, etc.
- Preguntas o cuestiones que interesan de las mujeres ubicándolas en el mundo privado cuando emergen al mundo público (¿”se ha planteado tener hijos o hijas?”, “¿cómo compagina la vida profesional con la vida familiar?”).
- Hacer asociaciones peyorativas, partiendo de prejuicios y cuestiones estereotipadas y negativas hacia las mujeres (“llora como mujer”).

Para identificar los enunciados sexistas, se debe aplicar la regla de la inversión, probando si el texto funciona al sustituir una expresión o palabra por su equivalente en el género opuesto. Si al realizar la sustitución la frase resulta inadecuada, es porque el enunciado es sexista y se debe corregir (p. ej.: “se cubrirán los viáticos de todos los trabajadores que acudan al congreso”; regla de la inversión: “se cubrirán los viáticos de todas las trabajadoras que acudan al congreso”; “Por la tarde el edificio lo limpian las mujeres de la limpieza”; regla de la inversión: “Por la tarde el edificio lo limpian los varones de la limpieza”).

Orientaciones generales y buenas prácticas para incorporar el lenguaje inclusivo:

- Evitar el uso del masculino como genérico para designar tanto a mujeres como varones. Utilizar las palabras "persona" y "personal" para transformar un masculino genérico en neutro y el sustantivo "varón" en vez de "hombre".
- Usar genéricos reales, ya que no excluyen según el género: ciudadanía, humanidad, funcionariado, comunidad, etc.
- Usar la doble significación: los y las, todos y todas, trabajadores y trabajadoras, etc.
- Usar adverbios y pronombres indefinidos sin marca de género: quién, quienes, alguien, nadie, cualquiera, minoría, mayoría, entre tantas.
- Usar la doble significación: los y las, todos y todas; trabajadores y trabajadoras, etc.
- Al referirse a una condición social, anteponer la palabra “persona”, ya que dicha condición no define a la persona (persona con discapacidad, persona educada, etc.).
- Evitar referirse a las mujeres y varones en base a roles o atributos socialmente asignados, en descripciones y en referencia a profesiones. Hay algunas frases comunes, naturalizadas que afianzan estereotipos de género y los refuerzan (p. ej.: “los hombres son líderes natos”, “las mujeres son más pacientes y cuidadosas”,

Código: IT GHU 42 Versión: 01 Fecha: 06/07/2026 Página 3 de 4	Instructivo:	
	Uso de lenguaje inclusivo	

"ayuda a su mujer en las tareas de la casa", etc.).

A continuación se presentan algunos ejemplos de cómo adaptar términos comunes para una redacción imparcial:

EN LUGAR DE	UTILIZAR
Los trabajadores	El personal, la plantilla, quienes trabajan
Los empleados	El equipo de trabajo
Los clientes, los usuarios	La clientela, las personas usuarias, las personas consumidoras
Directores, Gerentes	Dirección, Gerencia
El equipo de directores	El equipo directivo
Candidatos	Personas postulantes
Los uruguayos	La población uruguaya, la ciudadanía uruguaya
Habilitado, autorizado	Con habilitación, con autorización
Aquellos que estén en desacuerdo	Quienes estén en desacuerdo
Estimados colaboradores	Estimado equipo
Jefe de área	Coordinación de área
Ingeniero con 3 años de experiencia	Profesional en ingeniería con 3 años de experiencia

3.2. Uso inclusivo de imágenes.

Se debe mantener la coherencia entre el lenguaje escrito y las imágenes que se utilizan para comunicar, teniendo en cuenta que una imagen tiene el poder de concentrar y transmitir numerosas ideas.

Las imágenes que acompañan un texto o documento, los apoyos visuales de informes y otras piezas de comunicación interna o externa, deben seguir los mismos principios de equidad y no discriminación que los contenidos y el lenguaje.

El contenido visual debe fomentar una cultura de respeto y equidad a través de:

- Representar la diversidad de la sociedad: mostrar pluralidad de etnias, edades, cuerpos y personas, procurando una presencia equitativa entre varones y mujeres en todo tipo de profesiones y escenarios.
- Evitar estereotipos: evitar roles tradicionales de género (por ejemplo: mujeres en el ámbito doméstico u hombres en puestos de liderazgo) y mostrar a colectivos históricamente relegados (mujeres, personas de minorías étnicas, personas con discapacidad) en roles activos y de liderazgo.

Código: IT GHU 42 Versión: 01 Fecha: 06/07/2026 Página 4 de 4	Instructivo:	
	Uso de lenguaje inclusivo	

4. Registros

NOMBRE	FORMATO
Documentos del Sistema de Gestión Integrado	Varios
Propuestas comerciales	Sin código
Informes	Sin código
Presentaciones corporativas	Sin código
Materiales de apoyo para capacitación	Sin código
Reportes de Sostenibilidad	Sin código
Piezas de comunicación en general	Sin código
E-mails	Sin código

5. Anexos

MODIFICACIONES A LA VERSIÓN ANTERIOR
No aplica.