

libremente

CÓMO INCORPORAR

lenguaje inclusivo
sobre bienestar y salud
mental en las empresas



**CÓMO INCORPORAR LENGUAJE
INCLUSIVO SOBRE BIENESTAR Y SALUD
MENTAL EN LAS EMPRESAS (VERS 1.0)**

**herramientas para gestionar el
bienestar psicosocial**

www.libremente.pe
habla@libremente.pe
Lima, 2025

introducción

La salud mental y la neurodiversidad están cobrando cada vez mayor relevancia para las personas trabajadoras. Las empresas se enfrentan al desafío de crear entornos de trabajo inclusivos y respetuosos, donde todas y todos los empleados se sientan valorados y apoyados.

Un elemento clave para lograr este objetivo es el uso de un lenguaje inclusivo, que evite la estigmatización y promueva la comprensión de las necesidades de salud mental y la neurodiversidad.

Este dossier presenta un vistazo general a preguntas clave sobre el uso del lenguaje inclusivo en relación a la salud mental en el contexto laboral, incluyendo los principales desafíos y oportunidades.

También, [incluye un glosario detallado de términos relacionados con la salud mental](#) y el lenguaje inclusivo, con ejemplos de uso correcto e incorrecto, y una descripción de la importancia de utilizar un lenguaje adecuado en diferentes contextos laborales.



Uno de los principales desafíos en la promoción del lenguaje inclusivo es la resistencia al cambio por parte de algunos/as empleados/as que no están acostumbrados/as a este tipo de comunicación.

Para [Libremente.pe](#) Es fundamental abordar esta resistencia con empatía, proporcionando formación y explicando los beneficios del lenguaje inclusivo tanto para los individuos como para la empresa.

La creación de una cultura organizacional que valore las diferencias es esencial para el éxito de estas iniciativas. Integrando las prácticas de lenguaje inclusivo en todos los niveles de la empresa, desde la comunicación interna a las políticas de recursos humanos.

A pesar de los desafíos, existen oportunidades significativas para promover un lenguaje anti-estigma en el contexto del bienestar y la salud mental laboral.

En libremente tenemos el compromiso de acompañar a las organizaciones en este camino, ofreciendo recursos adaptados a las necesidades particulares de las organizaciones.

Invitamos a las y los líderes de gestión de talento a sumarse a esta iniciativa, fomentando entornos laborales más saludables y resilientes, donde cada persona pueda desplegar todo su potencial sin temor al estigma o la exclusión.

Si te interesa seguir aprendiendo y acceder a más herramientas prácticas sobre este u otros temas, explora la sección de recursos de nuestra web en [este enlace](#).

1.

PREGUNTAS
CLAVE

¿Para qué usar lenguaje inclusivo sobre salud mental?

El lenguaje que utilizamos para referirnos al bienestar y la salud mental puede perpetuar estereotipos y prejuicios que impactan negativamente en las personas que viven con necesidades o condiciones de salud mental.

La estigmatización puede llevar a la discriminación, la exclusión social y la dificultad para buscar ayuda.

Por el contrario, un lenguaje inclusivo y respetuoso puede contribuir a:

- Crear un ambiente de trabajo más seguro y acogedor donde las personas se sientan cómodas hablando sobre sus necesidades de salud mental sin temor.
- Promover la comprensión y la empatía, ayudando a desmitificar las condiciones de salud mental y a reducir la discriminación.
- Fomentar la búsqueda de ayuda: Cuando las personas se sienten seguras y comprendidas, es más probable que busquen apoyo para sus necesidades de salud mental.
- Mejorar la productividad y el compromiso: Un ambiente de trabajo inclusivo, donde se prioriza la salud mental, puede contribuir a un mayor bienestar, lo que se traduce en mayor productividad.

**Es crucial reconocer
que el lenguaje
inclusivo es potente
pero es solo una parte
de la ecuación**

**Para crear un lugar de
trabajo empático e
inclusivo para las
personas con
necesidades de salud
mental, las empresas
también deben
implementar otras
políticas y prácticas a
nivel sistémico**

¿es una práctica buena para el negocio?

Más allá de los beneficios a nivel individual, el lenguaje inclusivo en relación al bienestar y la salud mental tiene un impacto positivo en los resultados empresariales. Diversos estudios han demostrado que las empresas que promueven un entorno laboral inclusivo y mentalmente saludable experimentan:

Reducción del ausentismo laboral

Las/los empleados que se sienten apoyados/as y comprendidos/as en relación a su bienestar y salud mental tienen menos probabilidades de faltar al trabajo

Aumento de la productividad

Un ambiente de trabajo inclusivo y libre de estigma fomenta la concentración y el compromiso de las/los empleados, lo que se traduce en una mayor productividad

Mejora del clima y la retención del personal

Cuando las/los empleados se sienten valorados/as y respetados/as, es más probable que se sientan satisfechos/as con su trabajo y permanezcan en la empresa.

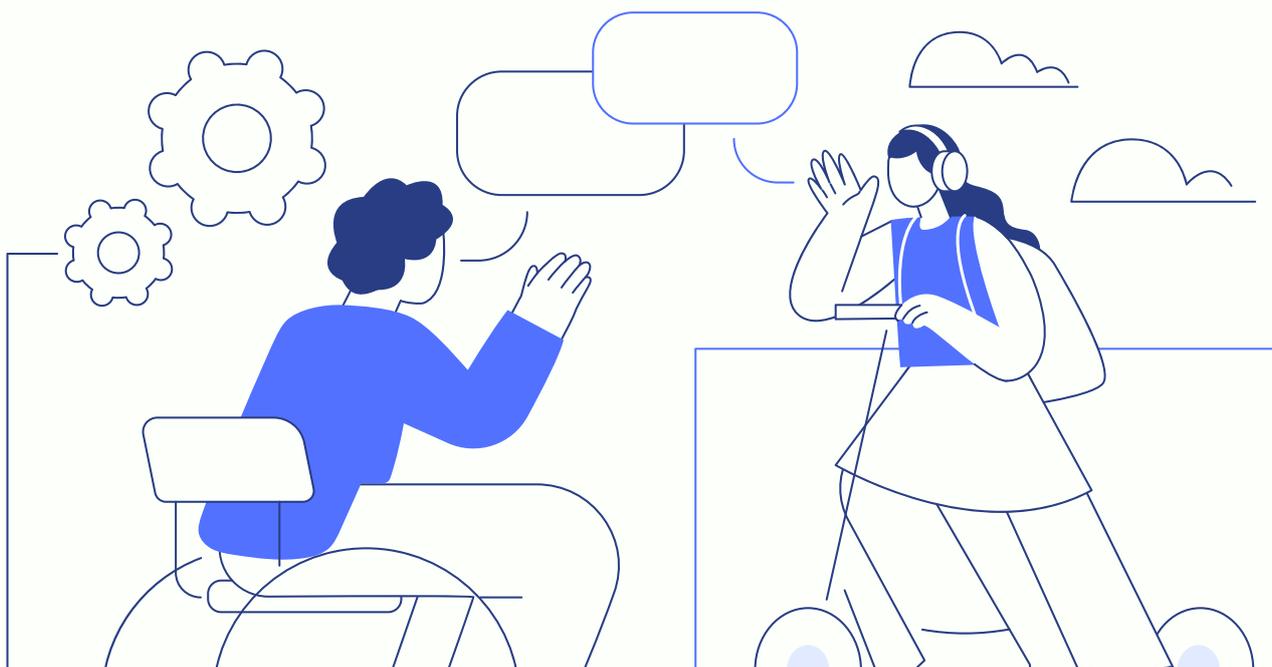
Fortalecimiento de la imagen corporativa

Las empresas que se preocupan por el bienestar y la salud mental de sus empleados/as proyectan una imagen positiva y responsable, lo que puede atraer talento y mejorar la reputación de la marca

entonces, ¿cómo uso el lenguaje inclusivo?

Al hablar sobre necesidades o condiciones de salud mental en el contexto del trabajo, es fundamental utilizar un lenguaje que:

- Evite el uso de palabras patologizantes: En lugar de etiquetar a las personas con diagnósticos ("esquizofrénico", "bipolar"), es preferible hablar de las personas y sus experiencias ("persona que vive con esquizofrenia", "persona con trastorno bipolar").
- Se centre en la persona, no en la condición: Utilizar frases como "persona con discapacidad psicosocial" en lugar de "discapacitado/a mental" enfatiza la individualidad y la dignidad de la persona.
- Evite reforzar estereotipos negativos: Términos como "loco", "demente" o "inestable" perpetúan estigmas y contribuyen a la discriminación.



Utilice un lenguaje basado en la identidad: Respetar la identidad de las personas con condiciones, necesidades de salud mental y/o neurodivergentes y usar el lenguaje que prefieran (por ejemplo, "persona autista" en lugar de "persona con autismo")

- Evite patologizar la diferencia: La neurodiversidad no es una enfermedad, sino una variación natural. Evitar términos como "trastorno" o "déficit" puede contribuir a una visión más positiva de la neurodiversidad.
- Reconozca las fortalezas y los desafíos: Las personas neurodivergentes tienen habilidades y talentos únicos, así como desafíos específicos. Es importante reconocer ambos aspectos y evitar generalizaciones.
- Promueva la inclusión y la accesibilidad: Un lenguaje inclusivo en relación a la neurodiversidad implica reconocer la necesidad de adaptaciones y apoyos para que las personas neurodivergentes puedan participar plenamente en el entorno laboral.
- Promueva la esperanza y la recuperación: Utilizar un lenguaje que refleje la posibilidad de recuperación y una vida plena para las personas con necesidades y/o condiciones de salud mental.

2.

GLOSARIO DE BIENESTAR Y SALUD MENTAL EN LAS EMPRESAS

Palabra / concepto / Frase	Ejemplo de mal uso	Definición de la palabra / concepto / frase	Relación con el Contexto Laboral y Uso Adecuado
<p>Trastorno mental</p>	<p><i>“Está loco/a”</i></p>	<p>Un trastorno mental es una condición que afecta el pensamiento, los sentimientos o el comportamiento de una persona</p>	<p>En el contexto laboral, es importante evitar el lenguaje patologizante y referirse a las personas con condiciones de salud mental de manera respetuosa. En lugar de decir "está loco", es preferible utilizar un lenguaje más neutral como "persona con necesidades de salud mental" o tal vez "persona que vive con un trastorno mental". Esto ayuda a desestigmatizar las condiciones y necesidades de salud mental y a crear un ambiente laboral más empático e inclusivo</p>
<p>Depresión</p>	<p><i>“No estás deprimido/a, solo necesitas animarte y ponerle ganas a la vida”</i></p>	<p>La depresión es un trastorno del estado de ánimo que se caracteriza por tristeza persistente, pérdida de interés en las actividades y otros síntomas como fatiga y dificultades para concentrarse</p>	<p>Minimizar la depresión como algo que se puede superar con "ánimo" es incorrecto y perjudicial. La depresión es una condición de salud mental real que puede afectar significativamente el desempeño laboral y la calidad de vida de una persona. Es importante ofrecer apoyo y comprensión a las personas trabajadoras que experimentan depresión, y facilitar el acceso a recursos de salud mental. En lugar de decir "estás deprimido", podrías decir "parece que estás experimentando síntomas de depresión" o "te encuentras en un momento difícil"</p>

Palabra / concepto / Frase	Ejemplo de mal uso	Definición de la palabra / concepto / frase	Relación con el Contexto Laboral y Uso Adecuado
<p>Ansiedad</p>	<p><i>“Eres un/a ansioso/a”</i></p>	<p>La ansiedad es una emoción normal que se caracteriza por preocupación, nerviosismo y miedo. Sin embargo, cuando la ansiedad es muy intensa o interfiere con la vida diaria, puede tratarse de un trastorno de ansiedad</p>	<p>Etiquetar a alguien como "ansioso" puede trivializar su experiencia y dificultar que busque ayuda. Es importante normalizar la ansiedad como una emoción común, pero también reconocer que puede ser un problema de salud mental que requiere atención. En el trabajo, es importante crear un ambiente de apoyo donde los empleados se sientan cómodos hablando sobre sus experiencias con la ansiedad. En lugar de decir "eres un/a ansioso/a", se puede decir "parece que estás experimentando ansiedad" o "te encuentras en una situación que te genera ansiedad"</p>
<p>Esquizofrenia</p>	<p><i>“Ten cuidado, él te puede hacer daño porque tiene esquizofrenia”</i></p>	<p>La esquizofrenia es un trastorno mental grave que afecta la capacidad de una persona para pensar con claridad, gestionar sus emociones, tomar decisiones y relacionarse con los demás</p>	<p>Asociar la esquizofrenia con la peligrosidad es un estereotipo dañino y estigmatizante. La mayoría de las personas con esquizofrenia no son violentas. Es importante utilizar un lenguaje preciso y respetuoso, y reconocer que la esquizofrenia es una condición de salud mental tratable. En el trabajo, es fundamental brindar apoyo y adaptaciones a las/los empleados que viven con esquizofrenia para que puedan mantener su empleo y su bienestar</p>

Palabra / concepto / Frase	Ejemplo de mal uso	Definición de la palabra / concepto / frase	Relación con el Contexto Laboral y Uso Adecuado
Adicción	<i>“Es un/a drogadicto/a, no tiene remedio”</i>	La adicción es una enfermedad crónica del cerebro que se caracteriza por la búsqueda compulsiva de una sustancia o actividad, a pesar de las consecuencias negativas	Utilizar términos despectivos como "drogadicto" es estigmatizante y perpetúa estereotipos negativos. La adicción es una enfermedad tratable, y las personas con adicciones necesitan de apoyo. En el trabajo, es importante ofrecer recursos de ayuda a las/los empleados con adicciones, y crear un ambiente libre de discriminación
Necesidades y/o condiciones de salud mental	<i>“Cuidado con ese/a Jefe/a, es medio loco/a”</i>	El término "loco/a" es un término despectivo que se utiliza para describir a las personas con condiciones de salud mental	El uso del término "loco/a" es inapropiado y probablemente de lo más estigmatizante que existe. Es importante utilizar un lenguaje respetuoso al referirse a las personas con necesidades o condiciones de salud mental
Inestabilidad	<i>“Esa/a compañera/o es inestable, mejor pensemos en alguien más para el puesto”</i>	El término "inestable" puede utilizarse para describir a las personas con necesidades o condiciones de salud mental que experimentan cambios emocionales	Si bien el término "inestable" puede ser descriptivo en algunos casos, es importante utilizarlo con precaución para evitar estigmatizar a las personas con necesidades o condiciones de salud mental. Es preferible utilizar un lenguaje más neutral como "persona que experimenta cambios emocionales" o "persona con fluctuaciones en el estado de ánimo"

Palabra / concepto / Frase	Ejemplo de mal uso	Definición de la palabra / concepto / frase	Relación con el Contexto Laboral y Uso Adecuado
Bipolar	<i>“Es bipolar, cambia de humor todo el tiempo”</i>	El trastorno bipolar es un trastorno del estado de ánimo que se caracteriza por cambios extremos en el estado de ánimo, que van desde episodios de manía (euforia, energía elevada) hasta episodios de depresión (tristeza, pérdida de interés)	Utilizar "bipolar" para describir cambios de humor normales es incorrecto y trivializa la experiencia de las personas con trastorno bipolar. Es importante reconocer que el trastorno bipolar es una condición seria que requiere tratamiento. En el trabajo, es fundamental ofrecer empatía y flexibilidad a las personas con trastorno bipolar, y evitar hacer juicios de valor sobre sus cambios de humor
Trastorno de estrés postraumático (TEPT)	<i>“No le hagas caso si llora o se paraliza, solo está exagerando”</i>	El TEPT es un trastorno de ansiedad que puede desarrollarse después de que una persona experimenta o presencia un evento traumático	Minimizar la experiencia de una persona con TEPT puede ser perjudicial. Es importante reconocer que el TEPT es una condición de salud mental real que puede tener un impacto significativo en la vida de una persona. En el trabajo, es fundamental brindar apoyo a las/los empleados que viven con TEPT, y ofrecerles adaptaciones razonables para que puedan desempeñar sus funciones laborales

Palabra / concepto / Frase	Ejemplo de mal uso	Definición de la palabra / concepto / frase	Relación con el Contexto Laboral y Uso Adecuado
<p>Trastorno obsesivo-compulsivo (TOC)</p>	<p><i>“Eres muy TOC con la limpieza”</i></p>	<p>El TOC es un trastorno de ansiedad que se caracteriza por pensamientos intrusivos y recurrentes (obsesiones) y comportamientos repetitivos (compulsiones) que la persona se siente obligada a realizar para reducir la ansiedad</p>	<p>Utilizar "TOC" para describir preferencias o hábitos de orden es incorrecto y minimiza la experiencia de las personas con TOC. El TOC es un trastorno que puede ser muy discapacitante. En el trabajo, es importante ofrecer empatía y adaptaciones a las/los empleados que viven con TOC, y evitar hacer comentarios despectivos sobre sus síntomas</p>
<p>Ataque de pánico</p>	<p><i>“Es un/a exagerado/a, solo está nervioso/a”</i></p>	<p>Un ataque de pánico es un episodio repentino de miedo intenso que se acompaña de síntomas físicos como palpitaciones, dificultad para respirar, mareos y temblores</p>	<p>Minimizar un ataque de pánico como una simple exageración es incorrecto y puede aumentar la ansiedad de la persona. Es importante reconocer que los ataques de pánico son experiencias aterradoras y ofrecer apoyo y comprensión. En el trabajo, esto puede implicar ayudar a la persona a encontrar un lugar tranquilo para recuperarse, y ofrecerle asistencia para acceder a tratamiento si lo necesita</p>

Palabra / concepto / Frase	Ejemplo de mal uso	Definición de la palabra / concepto / frase	Relación con el Contexto Laboral y Uso Adecuado
Estar quemado/a (Burnout)	<i>“Ella está quemada, ya no genera productos de calidad”</i>	El burnout es un estado de agotamiento emocional, físico y mental causado por el estrés laboral crónico	El término "quemado/a" puede trivializar la experiencia del burnout. Es importante reconocer que el burnout es una condición de salud mental real que puede tener un impacto significativo en la vida de una persona. En el trabajo, es fundamental prevenir el burnout diseñando adecuadamente las cargas laborales, promoviendo un equilibrio entre la vida laboral y personal, fomentando un ambiente de trabajo saludable y brindando apoyo a los empleados
Suicidio	<i>“Ese/a colega cometió suicidio”</i>	El suicidio es el acto de quitarse la propia vida	Es importante hablar sobre el suicidio de manera responsable y evitar el lenguaje que criminaliza. En lugar de decir "se suicidó" o "cometió suicidio", es preferible decir "murió por suicidio". También es importante evitar el lenguaje que culpa a la persona o a sus seres queridos. En el trabajo, es fundamental brindar apoyo a los empleados que pueden tener pensamientos suicidas, y facilitar el acceso a recursos de salud mental para la pre y post-vección
Ataque de nervios	<i>“Él/Ella está tan nerviosa/o que mejor no decirle nada para que no le de el ataque”</i>	Un ataque de nervios es un episodio de angustia emocional intensa y ocasional	El término "ataque de nervios" puede ser estigmatizante. Es preferible utilizar un lenguaje más neutral como "persona que experimenta un episodio de angustia intensa" o "persona en crisis". Esto ayuda a desestigmatizar las crisis de salud mental y a promover la búsqueda de ayuda

Palabra / concepto / Frase	Ejemplo de mal uso	Definición de la palabra / concepto / frase	Relación con el Contexto Laboral y Uso Adecuado
Fobia social	<i>“Mejor ni avisarle de la reunión de equipo porque nunca viene, es tímido/a”</i>	La fobia social es un trastorno de ansiedad que se caracteriza por un miedo intenso a las situaciones sociales	Si bien la timidez puede ser un rasgo de la personalidad, la fobia social es un trastorno de ansiedad que puede ser debilitante. Las personas con fobia social pueden experimentar ansiedad intensa en situaciones sociales, lo que puede dificultarles participar en reuniones, presentaciones o eventos sociales en el trabajo. Es importante ofrecer apoyo a las/los empleados que viven con fobia social, y proporcionarles adaptaciones razonables para que puedan desempeñar sus funciones laborales
Trastorno de la alimentación	<i>“Solo quiere hacer dieta para el verano y está tratando de llamar la atención”</i>	Los trastornos de la alimentación son condiciones de salud mental que se caracterizan por una relación disfuncional con la comida	Los trastornos de la alimentación no son una cuestión de "llamar la atención", sino condiciones de salud mental complejas que pueden tener consecuencias físicas y emocionales importantes. Es clave ofrecer empatía y comprensión a las/los empleados que experimentan trastornos de la alimentación, y facilitar el acceso a tratamiento profesional

Palabra / concepto / Frase	Ejemplo de mal uso	Definición de la palabra / concepto / frase	Relación con el Contexto Laboral y Uso Adecuado
<p>Neurodivergencia</p>	<p><i>“No se le puede encargar nada de responsabilidad porque siempre dice que es neurodivergente”</i></p>	<p>La neurodiversidad se refiere a la variación natural en el cerebro humano en cuanto a la sociabilidad, el aprendizaje, la atención, el estado de ánimo y otras funciones mentales</p>	<p>El término "neurodivergente" se utiliza para describir a las personas con cerebros que funcionan de manera diferente a la norma. Esto puede incluir a personas autistas, disléxicas y otras condiciones. Es importante utilizar un lenguaje inclusivo en relación a la neurodiversidad y reconocer que las personas neurodivergentes tienen fortalezas y desafíos únicos en el contexto del trabajo</p>
<p>TDAH (Trastorno por Déficit de Atención con Hiperactividad)</p>	<p><i>“Hoy su TDAH parece que está fuerte, no puede ni entregar un simple informe”</i></p>	<p>El TDAH es un trastorno del neurodesarrollo que se caracteriza por la inatención, la hiperactividad y la impulsividad</p>	<p>Es importante utilizar un lenguaje centrado en las personas al referirse a las personas con TDAH. En lugar de decir "es un TDAH", es preferible decir "persona con TDAH". Esto ayuda a desestigmatizar el TDAH y a reconocer que la persona es más que su diagnóstico</p>

Palabra / concepto / Frase	Ejemplo de mal uso	Definición de la palabra / concepto / frase	Relación con el Contexto Laboral y Uso Adecuado
<p>Discapacidad psicosocial</p>	<p><i>“Nuestra empresa es inclusiva y queremos contratar a personas con discapacidad mental”</i></p>	<p>La discapacidad psicosocial es un término general que abarca una variedad de necesidades y condiciones que afectan el bienestar y la salud mental de las personas</p>	<p>El término "discapacidad mental" puede ser estigmatizante. Es preferible utilizar un lenguaje más neutral como "persona con discapacidad psicosocial" o "persona con una necesidad o condición de salud mental que afecta su funcionamiento". Esto puede ayudar a desestigmatizar la discapacidad y a promover la inclusión</p>
<p>Discapacidad intelectual</p>	<p><i>“No le pugas tareas muy complejas porque tiene retardo mental”</i></p>	<p>La discapacidad intelectual es un trastorno del desarrollo neurológico. Este trastorno se caracteriza por dificultades intelectuales y en las áreas sociales, conceptuales y prácticas de la vida</p>	<p>El uso del término "retrasado mental" es completamente inapropiado y ofensivo. Es importante utilizar un lenguaje respetuoso al referirse a las personas con discapacidades intelectuales. El término "persona con discapacidad intelectual" es el término más apropiado</p>

Palabra / concepto / Frase	Ejemplo de mal uso	Definición de la palabra / concepto / frase	Relación con el Contexto Laboral y Uso Adecuado
<p>Dislexia</p>	<p><i>“Háblale lento para que entienda porque es disléxica/o”</i></p>	<p>La dislexia es un trastorno del aprendizaje que dificulta la lectura y la escritura</p>	<p>Es importante utilizar un lenguaje centrado en las personas al referirse a las personas con dislexia. En lugar de decir "es disléxico", es preferible decir "persona con dislexia". Esto ayuda a desestigmatizar la dislexia y a reconocer que la persona es más que su diagnóstico</p>
<p>Trastorno del espectro autista (TEA)</p>	<p><i>“Ese/a compañero/a es medio autista”</i></p>	<p>El TEA es un trastorno del neurodesarrollo caracterizado por déficits persistentes en la comunicación social y la interacción social, que se pueden expresar en déficits en la reciprocidad socio-emocional, en las conductas comunicativas no verbales utilizadas para la interacción social y en el desarrollo, mantenimiento y comprensión de las relaciones</p>	<p>Es preferible utilizar un lenguaje basado en la identidad al referirse a las personas autistas. Desde el paradigma de la neurodiversidad, muchas personas autistas prefieren el término "persona autista" en lugar de "persona con autismo" o "persona con trastorno del espectro autista"</p>

RECUERDA USAR UN LENGUAJE QUE EVITE LA ESTIGMATIZACIÓN Y PROMUEVA LA SALUD MENTAL

ADEMÁS DE EXPLORAR NUESTRA COLECCIÓN

HERRAMIENTAS PARA GESTIONAR EL BIENESTAR PSICOSOCIAL

Es una colección de dossiers breves e informativos con herramientas sencillas y concretas sobre bienestar psicosocial para llevar “a la cancha” con tus equipos de trabajo. Información clave para que no busques más.

www.libremente.pe
habla@libremente.pe
Lima, 2025

