

IGuALTAT i

D!VeRSITaT

**En la
igualtat
està la
diferència**



**GENERALITAT
VALENCIANA**

Vicepresidencia y Conselleria
de Igualdad y Políticas Inclusivas



**CÀTEDRA
FRANCISCO
CARREÑO
ENTORNO
INCLUSIVO**

UNIVERSITAT *Miguel Hernández*
fundación **ASISA** ➔

Coordinación del proyecto:
Vicerrectorado de Inclusión,
Sostenibilidad y Deportes

Raúl Reina Vaillo, Alicia
Candela Capilla, José Luis
García Alaguero, Rocío Muñoz
Sánchez, Purificación Heras
González, María José Alarcón
García, María del Mar Maciá
Díaz, Jorge Gascón Martínez

Maquetación y diseño: **Leticia**
Zapata Marquina
Ilustraciones: **Nadja Trufonk**

ISBN 978-84-09-50269-1
Versión abril 2023

“Esta guía no pretende hacer un listado exhaustivo de todos los términos existentes, pero sí mostrar algunos ejemplos que sirvan para representar diferentes realidades que conviven en la sociedad actual”.



CONTENIDO

PARTE 1. Recomendaciones sobre un uso no sexista del lenguaje **6**

- 1.1. Disposiciones normativas de interés **8**
- 1.2. Algunos términos que considerar **11**
- 1.3. Argumentos para no hacer uso del lenguaje sexista **13**
- 1.4. Algunas expresiones para tener en cuenta **23**
- 1.5. Uso de representaciones gráficas **25**
- 1.6. Recomendaciones para una situación comunicativa igualitaria **27**

PARTE 2. Recomendaciones para un uso inclusivo y respetuoso del lenguaje **29**

- 2.1. Disposiciones normativas de interés **32**
- 2.2. Cuestiones generales para una comunicación respetuosa y un trato inclusivo **38**
- 2.3. Recomendaciones para referirse a personas con discapacidad o diversidad funcional **40**
- 2.4. Recomendaciones para referirse a personas con diversidad sexoafectiva e identidades diversas **50**

2.5. Recomendaciones para referirse a personas por diversidad cultural, de procedencia o racializadas	56
2.6. Recomendaciones para referirse a personas por diversidad religiosa	64
2.7. Recomendaciones para referirse a personas por diversidad etaria y familiar	67
2.8. Recomendaciones específicas del ámbito sanitario o de la salud	70
2.9. Las imágenes también comunican	75

PARTE 3. Directrices básicas de accesibilidad **78**

3.1. Pautas generales	80
3.2. Pautas en documentos o contenidos digitales	86
3.3. Pautas en documentos impresos	88

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS **89**

PARTE 1

Recomendaciones sobre un uso no sexista del lenguaje



PARTE 1. Recomendaciones sobre un uso no sexista del lenguaje



Nuestra lengua ofrece múltiples posibilidades para referirnos adecuadamente a mujeres y hombres de forma equitativa e igualitaria y, por tanto, no sexista. Muchas universidades españolas han elaborado guías detalladas que sirven de modelo para resolver dudas, comprender lo que significa una comunicación igualitaria y mostrar los aspectos socioculturales que transmiten algunas expresiones.

En cuanto al uso de esta forma de comunicación, el informe diagnóstico del [II Plan de Igualdad 2022–2026](#) de la UMH, en lo referente a la comunicación interna y externa, alerta de que “*no se utiliza sistemáticamente el lenguaje inclusivo y no sexista*”, estableciéndose la acción específica I.2.4. de “*elaborar y difundir recomendaciones específicas sobre lenguaje y comunicación igualitaria*”. Por ello, se proponen una serie de recomendaciones útiles, accesibles y de manejo rápido para propiciar una comunicación no sexista. Además, se pretende de esta manera contribuir al Objetivo 5 de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas centrado en el empoderamiento de niñas y mujeres, y alguna de sus metas como “*poner fin a la discriminación de la mujer*” (5.1) o la “*participación plena en igualdad de oportunidades*” (5.5).



1.1 Disposiciones normativas de interés

La [Constitución Española](#), en su artículo 14, dictamina que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Por su parte, el artículo 9.2 establece que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.





La normativa de referencia en términos de igualdad de género es la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres](#), que reconoce expresamente a todas las personas el disfrute de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. Esta Ley propone alcanzar una sociedad más democrática, más justa y solidaria, desarrollando así los artículos 9.2 y 14 de la Constitución.

En lo referido al uso del lenguaje, la Ley 3/2007, en su artículo 24 sobre la *Integración del principio de igualdad en la política de educación*, recoge que las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, actuaciones encaminadas a *“la eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos”*. Además, el Título II de esta Ley también recoge la *“implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas”*, todas ellas propias del contexto universitario.

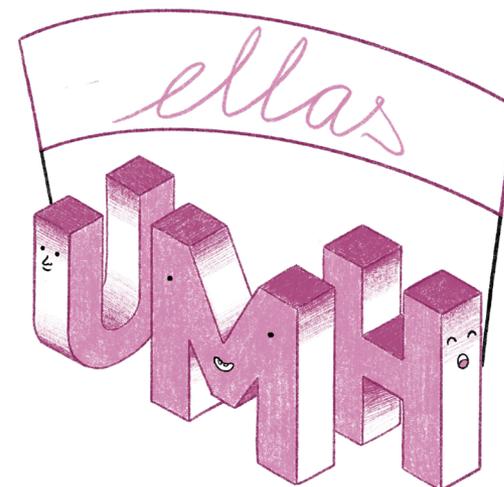
PARTE 1. Recomendaciones sobre un uso no sexista del lenguaje



En este mismo orden de ideas, la [Ley 9/2003](#) de la *Generalitat Valenciana para la igualdad entre hombres y mujeres*, en su artículo 48, recoge que “*las administraciones públicas valencianas pondrán en marcha los medios necesarios para que toda norma o escrito administrativo respeten en su redacción las normas relativas a la utilización de un lenguaje no sexista*”.

Por todo lo anterior, las recomendaciones de esta Guía para una comunicación no sexista pretenden:

1. Propiciar que se visibilicen las aportaciones de las mujeres en igualdad de condiciones que las de los hombres en las comunicaciones internas y externas de la UMH.
2. Alentar a la comunidad universitaria de la UMH a la utilización de pautas de comunicación no sexista.





1.2 Algunos términos que considerar

- **ANDROCENTRISMO.** Visión del mundo y de las cosas, desde el punto de vista teórico y del conocimiento, en la que los hombres son el centro y la medida de todas ellas, ocultando y haciendo invisible lo demás, incluyendo las aportaciones y contribuciones de las mujeres a la sociedad.
- **FEMINISMO.** Teoría política y movimiento social que reivindica la igualdad de derechos entre mujeres y hombres. Es también un movimiento social formado por personas organizadas para cambiar la sociedad; y es una teoría política que hace una propuesta de cómo debe ser una sociedad más justa y respetuosa.



PARTE 1. Recomendaciones sobre un uso no sexista del lenguaje



- **GÉNERO.** Es un término complejo que se refiere a las relaciones sociales entre “los sexos”, las cuales se caracterizan por ser desiguales. Determinado por cada cultura y momento histórico, el género es una “marca” que se instaure sobre los cuerpos sexuados y dictamina lo que es apropiado y propio de cada sexo; a la vez que organiza el mundo de lo político, lo religioso, y la organización y estructura social. No suele considerarse como una variable en sí misma.
- **SEXO.** Conjunto de rasgos biológicos con los que se nace y se establecen diferencia entre macho o hembra o persona intersexual.
- **LENGUAJE NO SEXISTA.** Hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente un lenguaje sin estereotipos, o bien hace evidente el masculino y el femenino, evitando generalizaciones del masculino para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres.
- **SEXISMO.** Discriminación de las personas por razón de sexo, primando habitualmente el sexo masculino.
- **SEXISMO LINGÜÍSTICO.** Consiste en el uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo.



1.3 Argumentos para no hacer uso del lenguaje sexista

1. Por defender el **derecho** de todas las personas a no ser discriminadas:

- La *Constitución Española* afirma que toda persona es igual ante la Ley independientemente de factores sociales como el sexo, color de piel, edad, etnia, nacionalidad, preferencia sexual o religión.
- El respeto a la dignidad de la persona comienza por conocer su existencia y su individualidad.

2. Porque es **sexista** la sobrevaloración de lo masculino:

- Porque las mujeres son el 51% de la población, lo que significa que la sociedad está compuesta por aproximadamente un número similar de mujeres y hombres.

PARTE 1. Recomendaciones sobre un uso no sexista del lenguaje



- Porque no nombrar a las mujeres en discursos, textos e ilustraciones que hacen referencia al quehacer humano, a grupos sociales o a la sociedad, es invisibilizar sus aportaciones. Esta acción sería sexista porque sobrevalora lo masculino, a la vez que desvaloriza lo femenino y a las mujeres al desconocerlas como personas.

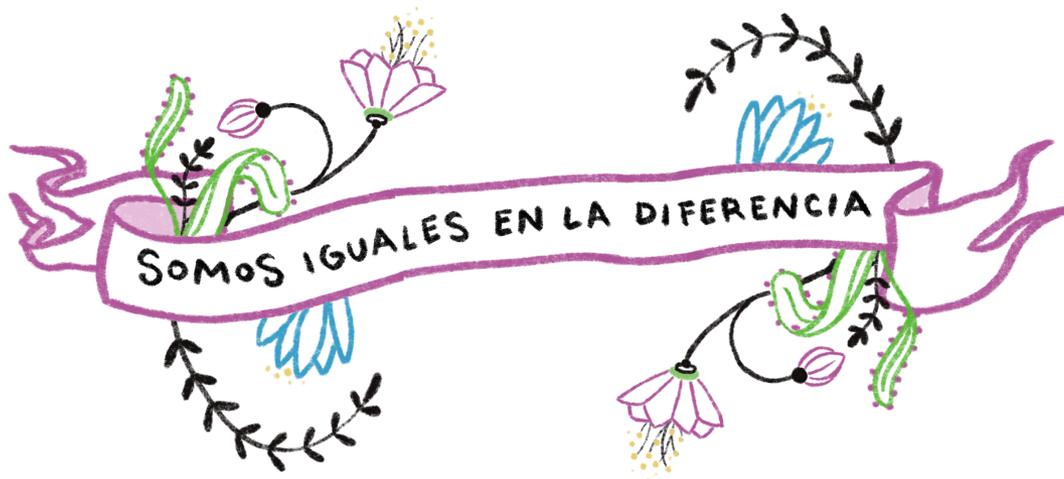
3. Por ser **androcéntrico** y considerar lo masculino y a los hombres como modelo de lo humano:

- Porque hablar del “hombre” o “el ser humano” como sinónimo de lo humano, expresa una concepción de lo humano centrada en lo masculino, conllevando una concepción androcéntrica.
- Porque las acciones sexistas y androcéntricas desmerecen a las mujeres e irrespetan su dignidad como personas. En otras palabras, son discriminatorias porque se les trata diferente, cuando son iguales en derechos.



4. Porque se desconoce la **igualdad en la diferencia**, y no se muestra el mismo valor a mujeres que a hombres:

- Porque hombres y mujeres deben ser nombrados cuando se hace referencia a situaciones de las que ambos son parte de un conjunto o grupo. No hacerlo implica hacer “desaparecer” a unas para enaltecer a los otros.
- Porque la lengua castellana es muy rica y dispone de palabras que no sean sexistas para ningún sexo, sin necesidad de recurrir a términos que remitan únicamente a lo masculino.





5. Porque hay que considerar el **género gramatical**, entendido como un rasgo inherente a determinadas clases de palabras, que permite su distribución y exige su concordancia:

- Porque en español hay dos géneros gramaticales, el masculino y el femenino, si bien otras lenguas tienen otras clasificaciones. Este rasgo es, pues, únicamente gramatical.
- Porque todos los sustantivos tienen un género gramatical pero no todos los sustantivos designan seres sexuados. Además, no siempre hay relación entre sexo y género, por ejemplo, si hablamos de “la víctima”, tiene género gramatical femenino, pero se refiere tanto a hombres como mujeres, o los sustantivos colectivos, “el funcionariado”, es de género gramatical masculino, pero incluye a todas las personas.

| Recomendaciones |





Debe evitarse el falso genérico hombre con el sentido de ser humano o humanidad porque invisibiliza a las mujeres.

USO EVITABLE	PROPUESTA ALTERNATIVA
Los alumnos	El alumnado
Los estudiantes	El estudiantado
Los profesores	El profesorado
Los trabajadores	Las trabajadoras y los trabajadores
Los asistentes	Las personas asistentes
Los premiados	Las personas premiadas
Requisitos de los beneficiarios	Requisitos de las personas beneficiarias



Cuando se quiere apelar o dirigirse directamente a las personas. Desdoblar lo menos posible. Desdoblar cuando sea necesario no de manera consecutiva.

USO EVITABLE	PROPUESTA ALTERNATIVA
Los vecinos y las vecinas	El vecindario
Estimados compañeros y estimadas compañeras	Estimados y estimadas colegas
Alumnos y alumnas matriculados y matriculadas en la asignatura	El estudiantado de la asignatura; Alumnos y alumnas de la asignatura



Al visibilizar a la mujer que ocupa un cargo, se contribuye a romper estereotipos.

USO EVITABLE	PROPUESTA ALTERNATIVA
Cuando nombramos a mujeres que ocupan cargos habitualmente ocupados por hombres y al contrario.	Rectora; Profesora; Investigadora; Médica; Etc.

Investigadora



Puede resultar ambiguo y dar lugar a errores de interpretación (e.g., pensar que las mujeres no se pueden presentar al puesto o que en la plantilla solo hay hombres)

USO EVITABLE	PROPUESTA ALTERNATIVA
Plaza de/para catedrático	Cátedra; Plaza para/de catedrático o catedrática; Plaza de Cátedra vacante
Puesto de técnico	Puesto vacante de personal técnico; Puesto de técnico/a
Alumnos de informática	El estudiantado de informática



Los títulos o certificados deben adecuarse al sexo e identidad de las personas según la Orden, de 22 de marzo de 1995, del Ministerio de Educación y Ciencia.

USO EVITABLE	PROPUESTA ALTERNATIVA
Graduado	Graduado/Graduada
Licenciado	Licenciado/Licenciada
Profesor	Profesor/Profesora
Doctor	Doctor/Doctora
Jefes de Servicio/Oficina	Jefatura de Servicio/Oficina
Decano de Facultad	Decanato de Facultad; Decano/ Decana
Director de Instituto/Centro/ Departamento	Dirección de Instituto/Centro/ Departamento; Director/Directora



El artículo masculino marca un sustantivo que se refiere a ambos sexos. Los artículos marcan sexualmente.

USO EVITABLE	PROPUESTA ALTERNATIVA
Curso para los estudiantes del primer curso	Curso para estudiantes del primer curso
El que lo lea	Quien lo lea
Los alumnos entrarán en el aula antes de la hora prevista	Se accederá al aula antes de la hora prevista

Debemos evitar términos que conllevan implícitamente expresiones excluyentes o que marquen sexo-genéricamente en sentido amplio, así como utilizar palabras y expresiones que se refieran de manera estereotipada y androcéntrica a mujeres y hombres, tal y como se sugiere en las tablas anteriores.



1.4

Algunas expresiones para tener en cuenta (alternativas y/o que conviene evitar)

- Hacer **referencias nominales** (i.e., uso del femenino y del masculino) cuando nos referimos a una persona concreta hay que hacerlo según su sexo: e.g., la catedrática María Pérez López o el catedrático Juan López Pérez o con la forma con la que se identifique.
- Utilizar **sustantivos genéricos, colectivos o abstractos** que sirvan para englobar a todas las personas (e.g., “~~Todos~~ serán invitados” vs. “**Todas las personas serán invitadas**”):
 - *Colectivos*: estudiantado, profesorado, personal...
 - *Abstractos*: dirección, rectorado, presidencia...



- Utilizar **estructuras alternativas al masculino genérico**:
 - *Formas interpersonales*: e.g., “~~El estudiante~~ deberá mostrar su identificación para acceder al examen” vs. “**Recuerde** enseñar la identificación para acceder al examen” o “~~Los beneficiarios~~ de las becas” vs. “**Quienes** se benefician de las becas”.
 - *Perífrasis*: e.g., “~~los matriculados~~” vs. “**las personas** matriculadas” o “~~los investigadores~~” vs. “**el personal** investigador”.
- **Omisión de artículos** en caso de los sustantivos que se usan indistintamente para ambos sexos: e.g., “~~los estudiantes y los docentes~~ acudieron al acto” vs. “**estudiantes y docentes** acudieron al acto”.
- Usar el **desdoblamiento** (i.e., denominación doble o duplicidad para incluir a todas las personas) cuando no sea posible utilizar términos no sexuados: e.g. “las plazas de ~~catedrático~~ de universidad” vs. “**las plazas de catedráticos y catedráticas** de universidad”. En cualquier caso, cuando a lo largo de un mismo texto se utilice la duplicidad, se recomienda alternar entre femenino y masculino, y viceversa.

PARTE 1. Recomendaciones sobre un uso no sexista del lenguaje

- La arroba (@) es un símbolo, no un signo lingüístico, por lo que al no poder leerse no se debe utilizar.
- Las barras (/) y el guion (-), al no poderse leer no deberían utilizarse. No obstante, pueden ser útiles en formularios, encabezados u otros textos esquemáticos.



1.5 Uso de representaciones gráficas

La elección de imágenes, iconos, colores o acciones asociadas a sexo deben ser cuestiones también a considerar en la comunicación interna y externa de la Universidad, ya que las imágenes comunican y no pueden ser fruto del azar. Algunas recomendaciones básicas serían:

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

PARTE 1. Recomendaciones sobre un uso no sexista del lenguaje



- 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 sexos desarrollando diferentes tipos de actividad. En lo referente a las titulaciones, se debe evitar repetir estereotipos sexistas en la asociación con determinados estudios y profesiones (e.g., brechas de género con más presencia de mujeres en estudios como enfermería o terapia ocupacional, relacionados con el cuidado; o de hombres en estudios STEM).
- Debe brindarse especial cuidado a los planos donde se ubican las imágenes, tratando de conseguir un equilibrio entre mujeres y hombres, evitando situaciones de jerarquización (i.e., composiciones de subordinación o inferioridad). Para ello, se debe observar el tamaño de las imágenes de mujeres y hombres, buscando un equilibrio también a este respecto.
- Utilizar imágenes que muestren la diversidad de las personas en cuanto a color de piel, estatura, cultura, formas físicas, religión, etnia, edad, (dis)capacidades, entre otras. En este sentido, debe evitarse la exhibición de cuerpos, o determinadas partes del cuerpo, para captar la atención (i.e., cosificación).



- Se recomienda mostrar la presencia de las mujeres investigadoras en distintas disciplinas científicas. Se debe utilizar su imagen con mayor protagonismo, destacando a las figuras femeninas que hayan contribuido con su labor en todos los ámbitos del conocimiento.

1.6 Recomendaciones para una situación comunicativa igualitaria

En cualquier acto académico o protocolario, también conviene considerar una serie de cuestiones:

- Tratar de igual forma a hombres y mujeres al presentarles, evitando micromachismos o un tratamiento cercano o familiar injustificado.

PARTE 1. Recomendaciones sobre un uso no sexista del lenguaje



- Evitar referencias no profesionales o por apariencia física.
- Distribuir el tiempo de forma proporcional entre cada participante.
- Distribuir los contenidos de forma coherente, no menospreciando aquellos que parezcan cercanos al mundo de lo femenino.
- Respetar el turno de palabra entre todas las personas.
- Mitigar el uso de recursos audiovisuales con mayor protagonismo de voces masculinas.
- En los textos, mostrar siempre el nombre en las autorías, visibilizando así el trabajo tanto de mujeres como de hombres, huyendo de potenciales sesgos de género al relacionar la inicial con un nombre masculino.

PARTE 2

Recomendaciones para un uso inclusivo y respetuoso del lenguaje





La comunicación humana es compleja y refleja tanto lo que se piensa y se siente respecto a diferentes temas como las maneras de valorar, jerarquizar y dar sentido. La comunicación social es propia de cada cultura y, como hecho social humano, construye relaciones. Ello hace necesario articular una serie de recomendaciones para reflexionar sobre lo que pensamos y decimos, así como la manera en que tratamos a las personas según sus realidades y subjetividades. Un uso de la **lengua de manera inclusiva** se traduce en un modo de expresión oral, escrita y visual que iguala a las personas, muestra su diversidad y visibiliza a quienes participan de la sociedad en general, y de la comunidad universitaria en particular. Al mismo tiempo, se requiere de una comunicación sin estereotipos ni prejuicios como muestra de una sociedad respetuosa, equitativa y que no excluya a nadie.

Existe actualmente un marco jurídico de ámbito internacional y estatal en materia de desigualdades y discriminaciones que insta y justifica la necesidad de utilizar una comunicación con un uso de



lenguaje inclusivo. La UMH apuesta de forma decidida por la igualdad de oportunidades y la equidad entre todas las personas que integran su comunidad universitaria. En este sentido, el [I Plan de Equidad, Diversidad e Inclusión 2020-2024](#) recoge estas directrices en una serie de líneas estratégicas y objetivos a los cuales responde esta guía:

➤ **Línea Estratégica 1.** *Compromiso con la igualdad en la diversidad y la inclusión:*

- Consolidar y avanzar en el compromiso de la UMH con la igualdad de la diversidad LGTBI y la inclusión de la discapacidad.

➤ **Línea Estratégica 2.** *Comunicación inclusiva:*

- Garantizar una comunicación institucional inclusiva y diversa, tanto a nivel externo como interno.
- Reforzar la comunicación y la difusión de los servicios y de las acciones de promoción de la equidad, la diversidad y la inclusión de la discapacidad para mejorar el conocimiento de la comunidad universitaria de los recursos existentes.



En este caso, la presente Guía de Recomendaciones contribuye a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y a la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, concretamente al 10 de *reducción de las desigualdades* y el 16 para *promover sociedades pacíficas e inclusivas para un desarrollo sostenible, proveer acceso a la justicia para todas las personas y construir instituciones eficaces, responsables e inclusivas en todos los niveles*.

2.1 Disposiciones normativas de interés

La [Declaración Universal de los Derechos Humanos](#), proclamada y aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, aúna los **derechos y libertades** a los que toda persona puede aspirar en condiciones de igualdad. En su artículo 2 expone que “*toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición*”.



Décadas después, este mismo organismo, en su Asamblea General de 1992, con relación a las personas pertenecientes a **minorías poblacionales**, reforzó sus derechos en la Declaración sobre los derechos de las personas pertenecientes a minorías nacionales o étnicas, religiosas y lingüísticas. El objetivo de ese texto fue poner fin a la discriminación de grupos minorizados y proteger y acoger la diversidad mediante la promoción e implementación de normas de derechos humanos referentes a este tema.

Cabe aquí recordar de nuevo el artículo 14 de la Constitución Española, donde se dicta que *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. Y con relación a los organismos e instituciones, su artículo 9.2 establece que *“corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*.

Pasemos ahora a exponer algunos textos de relevancia sobre diferentes colectivos y grupos minorizados que serán objeto de atención en esta Guía de Recomendaciones.



Con relación a las **personas con discapacidad**, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo fue adoptada en diciembre de 2006 por las Naciones Unidas y ratificada por España en 2008, siendo el resultado de un largo trabajo por cambiar las actitudes y los enfoques hacia las personas con discapacidad, así como el pleno reconocimiento de



sus derechos. Cabe también destacar el [Real Decreto Legislativo 1/2013](#), de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la *Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*, con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades y de trato a través de la autonomía personal, accesibilidad universal, acceso al empleo, inclusión en la comunidad, la vida independiente y la erradicación de toda forma de discriminación. Además, la [Normativa de Inclusión de las Personas con Discapacidad en la UMH](#), acuerdo de Consejo de Gobierno de 29 mayo de 2020, recoge un conjunto de medidas de acción positiva, atención y apoyo en los diferentes ámbitos de su competencia hacia las personas con discapacidad de su comunidad universitaria.



De relevancia son también los principios de Yogyakarta, referidos a la aplicación del derecho internacional sobre los derechos humanos en materia de **orientación sexual e identidad de género**, los cuales demandan de las naciones políticas que garanticen la protección de los derechos humanos de las personas LGTBI. A nivel autonómico, la Ley 23/2018 de la Generalitat Valenciana, de *Igualdad de las personas LGTBI*, en su artículo 38, recoge medidas que sirven para garantizar el tratamiento igualitario de la información y la comunicación para con este colectivo.





Con relación a determinados **discursos** a evitar, la [Recomendación general núm. 35 para la lucha contra el discurso de odio racista](#) del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de Naciones Unidas, de agosto de 2013, junto con la [Recomendación de Política General núm. 15 para la lucha contra el discurso de odio](#) de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) del Consejo de Europa, muestran las líneas a seguir en lo referido tanto al contenido como a las formas que deben adoptarse frente a ello. Los aspectos a considerar en estas Recomendaciones se resumen en: la naturaleza y fuerza del lenguaje usado; el contexto general en el que el discurso tiene lugar, que incluye el clima económico, social y político; la posición o condición de la persona emisora y su capacidad para influir en terceros; el contexto específico de las afirmaciones y los objetivos del discurso y la intencionalidad; así como otras cuestiones relacionadas con el alcance del discurso, como son el medio usado o la naturaleza de la audiencia. Así mismo, la ECRI recoge directrices específicas sobre la lucha contra el antigitanismo y las discriminaciones contra el **pueblo romaní/gitano**.



2.2 Cuestiones generales para una comunicación respetuosa y un trato inclusivo

Hay algunas pautas generales que pueden tenerse en cuenta cuando se pretende lograr una comunicación respetuosa y un trato equitativo, evitando un uso discriminatorio del lenguaje, tales como:

- Para nombrar a diferentes grupos es preferible seguir la autodenominación que prefiere cada caso particular (e.g., ¿afrodescendientes o personas negras?, ¿pueblos indígenas o pueblos originarios?). No solo es una muestra de respeto, sino también de interés por una realidad que a veces pueda resultar desconocida.
- Un elemento identitario no supone la totalidad de la persona, de ahí que, en la medida de lo posible, resulte conveniente evitar el uso de cualquier calificativo. Si es adecuado utilizarlo, debería ser siempre como adjetivo, es decir, como una cualidad añadida al sustantivo “persona”.



- Conviene evitar un uso de la lengua que estigmatice o se base en prejuicios o generalizaciones.
- Algunas formas de referirse a las personas pueden resultar ofensivas, por ello, en esta Guía se proponen alternativas que tiendan a evitarlas.
- Otras expresiones pueden llegar a ser difamatorias cuando se utilizan para denigrar a una persona atribuyéndole comportamientos, actitudes y acciones despectivas a partir de un rasgo de su identidad (e.g., orientación sexual, procedencia, etnia, color de la piel, etc.) como, por ejemplo, “no seas una nenaza”, “eso es una mariconada”, “eh, negrito” o “el moro”.



2.3

Recomendaciones para referirse a personas con discapacidad o diversidad funcional

Cabe resaltar aquí la convivencia de dos términos para referirnos al colectivo que nos ocupa:

- **DISCAPACIDAD**, entendida como una situación resultante de la interacción entre las personas con deficiencias (i.e., alteraciones de estructuras y/o funciones corporales por un diagnóstico clínico), generalmente permanentes, y cualquier tipo de barrera que limite

o impida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones u oportunidades. Actualmente, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, así como el RD 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social



acuñan este término, aceptado también por el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).

- **DIVERSIDAD FUNCIONAL**, entendida como la diferencia de funcionamiento de una persona al realizar tareas habituales (e.g., desplazarse, leer, ir al baño, comunicarse, relacionarse, etc.) de manera diferente a la mayoría de la población. En la comunidad, al igual que en el entorno universitario, podemos encontrar personas con **diferentes capacidades**¹, y todas ellas deben sentirse igualmente incluidas con el lenguaje que utilizamos.

En cualquier caso, es importante destacar que las personas con discapacidad no son “su discapacidad” y, por ello, se pone especial atención a la palabra “persona” antes que la discapacidad (i.e., *person first approach*)².

1 No se recomienda el uso del término “**persona con capacidades diferentes**”, ya que se estaría empleando un eufemismo que no reconoce la diversidad de las personas. Si se utiliza este concepto queda definida la discapacidad y las barreras que deben afrontarse, siendo un concepto que no ha sido reconocido por algunas organizaciones especializadas.

2 Snow, Kathie (2007). People first language. Disability is natural. En: www.disabilityisnatural.com



Para referirnos a las personas con discapacidad, debemos evitar un lenguaje infantilizado y sensacionalista, sabiendo que la discapacidad ni se evita ni se elimina. Además, las personas no padecen ni sufren discapacidad, la presentan o la tienen. Ello evitará crear situaciones de potencial **discafobia** (i.e., discriminación o intolerancia hacia la discapacidad), entendida como una aversión hacia las personas con discapacidad que puede llevar a adoptar o consentir conductas de rechazo o discriminación hacia dichas personas.

Según la [Clasificación Internacional de la Funcionalidad, Discapacidad y la Salud](#), podemos identificar los siguientes grandes grupos, que serán aquellos que abordaremos en la siguiente tabla de términos a evitar y sus alternativas de uso:

- *Funciones intelectuales y mentales*: discapacidad intelectual, salud mental, trastornos del neurodesarrollo.
- *Funciones y estructuras sensoriales*: discapacidad visual y auditiva.
- *Funciones y estructuras musculoesqueléticas*: discapacidad física, movilidad reducida, disfunciones fisiológicas u orgánicas.



De forma general, debe evitarse el uso de recursos lingüísticos como:

- *Eufemismos*: i.e., palabras para evitar utilizar otras más adecuadas para referirse a las personas del colectivo y que acaban siendo más perjudiciales o discriminatorias (e.g., personas especiales, no videntes, necesidades especiales, capacidades diferentes, etc.).
- *Condescendencia e infantilización*: i.e., uso de adjetivos que elevan a las personas de este colectivo, en lugar de nombrarlas con las palabras correctas, denotando que no se perciben como iguales (campeones, héroes, sordito, cieguito, mudito, pobrecito, etc).
- *Descripciones negativas*: i.e., representación del colectivo de una forma excesivamente victimizante, como personas que son definidas por una condición terrible que les impide vivir de forma digna o satisfactoria (e.g., víctima de, sufre de, relegado/a a, etc.).



Términos generales: Las personas tienen más atributos que su discapacidad. Poner a la “persona” o “personas” antes que la discapacidad. Al anteponer la palabra “persona”, se pone el acento en la condición de individuo/a con derechos. No poner énfasis en lo que “no se puede hacer”, sino en lo que se “puede hacer de manera diferente”.

USO EVITABLE	PROPUESTA ALTERNATIVA
Discapacitado/a; Minusválido/a; Inválido/a; Incapaz; Impedido/a	Persona con discapacidad; Persona en situación de discapacidad



Discapacidad sensorial auditiva: La Lengua de Signos Española³ tiene unas características que la distinguen como lengua.

No existen las personas sordomudas o una relación causa-efecto entre la pérdida de la audición y del habla.

Las personas tienen más atributos que su discapacidad.

USO EVITABLE	PROPUESTA ALTERNATIVA
Lenguaje de signos	Lengua de signos
Sordomudo/a	Persona con discapacidad auditiva
Sordo/a; Sordociego/a	Persona con sordera; Persona con discapacidad auditiva; Persona con sordoceguera

3 Se denomina lengua y no lenguaje porque el lenguaje es la capacidad de comunicar y expresar. Sin embargo, la lengua es el código que usamos para la comunicación y equivale a un idioma, teniendo su propia gramática, estructura y vocabulario. La lengua de signos está reconocida legalmente por la ley 27/2007, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y con sordoceguera.



Discapacidad sensorial visual / Funciones y estructuras músculoesqueléticas:

USO EVITABLE	PROPUESTA ALTERNATIVA
Ciego/a	Persona con ceguera
Corto/a de vista	Persona con discapacidad visual o baja visión
Cojo/a; Manco/a; Paralítico/a	Persona con discapacidad física; Persona con movilidad reducida



Funciones intelectuales y mentales: Hay expresiones que banalizan las enfermedades mentales.

USO EVITABLE	PROPUESTA ALTERNATIVA
Autista/Asperger	Persona con autismo; Persona con trastorno del espectro autista
Enfermo/a mental	Persona con trastorno de salud mental o con enfermedad mental
Esquizofrénico/a	Persona con diagnóstico de esquizofrenia
Eres bipolar; Estás depre; Vas loco/a	Eres muy voluble, Estás triste/bajo de ánimo; Estás muy ocupado/a



TÉRMINOS DIFAMATORIOS:

- *Genéricos*: Minusválido/a, inválido/a, disminuido/a, incapacitado/a, deficiente, subnormal, anormal.
- *Funciones y estructuras sensoriales*: sordito/a, mudito/a, cieguito/a, invidente, tuerto/a.
- *Funciones y estructuras musculoesqueléticas*: tullido/a, lisiado/a, mutilado/a, enano/a.
- *Funciones intelectuales y mentales*: anormal, retrasado/a, mongólico, retardado/a, bobo/a, colgado/a, demente, loco/a, trastornado/a.





2.4

Recomendaciones para referirse a personas con diversidad sexoafectiva e identidades diversas

Con respecto a la diversidad sexoafectiva e identidades diversas, vinculada al colectivo LGTBIQ+, algunas definiciones útiles para comprender las propuestas realizadas son:

- **BINARISMO.** Concepción, prácticas y sistema de organización social y jerárquico que parte de la idea de que solamente existen dos sexos y dos formas de identidad genérica, asignadas a las personas al nacer: sexo femenino
- **IDENTIDAD DE GÉNERO.** Identificación de cada persona con una identidad social relativa al sistema sexo-género. Quien se aleja del sistema binario (i.e., diferencia hombre/mujer) propone identidades de género diversas.

y masculino. Sin embargo, este sistema excluye a personas con identidades o expresiones de género diversas y a personas con cuerpos no normativos (e.g., personas intersexuales).



- **ORIENTACIÓN SEXUAL.** Término utilizado para referirse a la atracción física o emocional hacia personas del mismo sexo, del sexo opuesto y/u otros. Incluye a las personas gays, lesbianas, bisexuales, heterosexuales y asexuales, entre otras. En ocasiones se puede utilizar juntamente con el término “preferencia sexual” siempre que el contexto lingüístico no implique de manera implícita o explícita “una curación” y por lo tanto denote o connote un sentido patologizante (i.e., puede evolucionar a lo largo de la vida).
- **NO BINARIO O GENDERQUEER.** Personas que no se sienten identificadas con la categoría binaria de hombre y mujer.
- **CISGÉNERO.** Persona que se siente identificada con el género asignado al nacer.
- **TRANSGÉNERO.** Persona que no se siente identificada con el género asignado al nacer. El termino trans* se entenderá de manera abierta como un paraguas donde habitan múltiples identidades y maneras de vivir lo trans* dependiendo del momento histórico y sociocultural. No todas las personas trans* alteran sus cuerpos con hormonas o cirugía o realizan un cambio de identidad legal (e.g., en ocasiones realizan solo un cambio de nombre); habiendo muchos caminos posibles a la hora de transitar.



- **INTERGÉNERO.** Identidad de género que describe a una persona que no se considera a sí misma cisgénero, pero puede ser una mezcla de identidades, negarla/agénero, considerarse de *género* fluido o estar en otro lugar dentro del espectro de identidades generalizadas. Son personas que cuestionan las identidades binarias.

Las diferentes categorías aquí recogidas hacen plantear a muchas personas la conveniencia de utilizar la terminación ‘e’, al sentirse excluidas lingüísticamente en la organización actual de nuestra lengua. Proponen que para dirigirse a un grupo de personas se utilice “todes” en lugar de “todos/as” para garantizar la inclusión de todas las personas. Esta expresión proporcionaría una herramienta a favor del reconocimiento del derecho de las personas no binarias a sentirse incluidas, nombradas y reconocidas; en otras palabras, *“el lenguaje se transmuta constantemente para dar cuenta de los cambios sociales”*⁴.

4 Guerrero-Salazar, Susana (2020). El debate social en torno al lenguaje no sexista en la lengua española. *IgualdadES*, 2, 201-221.



Debemos evitar usar términos despectivos, términos que no describan ni la identidad ni la orientación sexual de la persona, con los que no se define a las personas, o términos no descriptivos.

USO EVITABLE	PROPUESTA ALTERNATIVA
Maricón; Marica; Mariquita	Gay
Marimacho; Bollera; Tortillera	Lesbiana
Un transgénero/una transgénero	Utilizar el nombre o pronombre con el que se identifica a la persona
Hermafrodita	La que corresponda: persona intersexual
Cambio de sexo	Transición



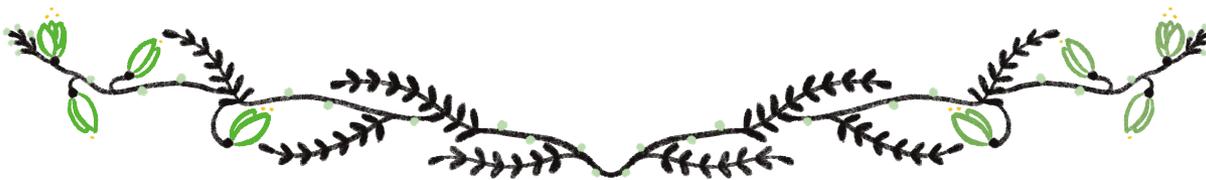
TÉRMINOS DIFAMATORIOS

La utilización casual o intencionada de determinados términos puede conllevar a situaciones que podrían interpretarse por algunas personas como **homofobia** (i.e., antipatía u odio hacia las personas homosexuales), **transfobia** (i.e., antipatía u odio hacia las personas trans*), o **LGTBIfobia** (i.e., término que hace referencia a cualquier ideación, actitud o conducta violenta y/o discriminatoria hacia las personas del colectivo LGTBIQ+). Para evitarlo, a continuación, se sugiere no usar algunas expresiones coloquiales al respecto (también en forma de chistes o chascarrillos):

- Algunos términos y expresiones que conviene evitar, por su carácter difamatorio, son: “camionera”, “sarasa”, “mariposón”, “marimacho”, “bollera”, “homosexual”, “nenaza”, entre otras.



- Del mismo modo, hay que eludir, en referencia a las personas del colectivo LGTBIQ+, los siguientes términos: “disfuncional,” “degenerado/a,” “enfermo/a,” “pervertido/a,” “perdido/a” “condenado/a”, “desviado/a”, y otras descripciones similares.
- No hay que utilizar términos como “*mariconadas las justas*”, que es usado para expresar rechazo hacia aquellos hombres que no cumplen con cánones de masculinidad preestablecidos socialmente o como término despectivo hacia personas homosexuales a las que se les atribuyen acciones propias de lo que consideran un “maricón” u “hombre poco viril”.





2.5

Recomendaciones para referirse a personas por diversidad cultural, de procedencia o racializadas

Se deben evitar términos que conlleven implícitamente expresiones de racismo, etnocentrismo, xenofobia y, de manera específica, antigitanismo. Algunas definiciones útiles para comprender las propuestas realizadas son:

- **ETNIA.** Término empleado para referirse a un grupo humano que comparte una cultura, una historia y unas costumbres, y que tiene conciencia de tal identidad.
- **ETNOCENTRISMO.** Actitud de un grupo que presupone una superioridad de sus valores, normas y costumbres sobre los demás, haciendo de la cultura propia el criterio imperante para interpretar y valorar la cultura y los comportamientos de otros grupos culturales.



- **RACISMO.** Ideología que defiende la existencia de razas en la especie humana y, por ende, la superioridad de una frente a las demás. Relacionada con esta actitud hay que considerar la racialización o etnicización como el proceso político de atribuir identidades étnicas o raciales a una relación, práctica social o grupo que no se identifica como tal.
- **XENOFOBIA.** Actitud de odio, rechazo u hostilidad hacia personas extranjeras. En la práctica, la xenofobia se hace específica hacia un colectivo extranjero minorizado, que suele ser pobre, con rasgos fenotípicos y culturales diferentes “a los nuestros”.
- **DISCURSO DE ODIO.** Cualquier comunicación que desacredite o insulte a una persona o un grupo sobre la base de alguna de sus características.
- **ANTIGITANISMO.** Modo de referirse a la población gitana a través de estereotipos y prejuicios, ya sea a través del lenguaje o las imágenes que al pueblo gitano o romaní se refieren.



Migrantes y diversidad de procedencia.

USO EVITABLE	JUSTIFICACIÓN	PROPUESTA ALTERNATIVA
Inmigrante ilegal; Sin papeles; Un/a ilegal	Ninguna persona es ilegal	Persona en situación irregular
Inmigrante ⁵	Se refiere a un proceso, que tiene un principio y un fin; Persona que abandona su país natal para radicarse en otro	Cuando la persona está asentada en el país de destino: “persona migrada o migrante”; Persona de primera, segunda, tercera generación
País tercermundista		País empobrecido

5 Se entiende por *Emigrar* al hecho de dejar un país de origen para instalarse en otro lugar definitiva o temporalmente; y por *Inmigrar*, a establecerse en un lugar diferente después de dejar un lugar de origen, por circunstancias varias.



USO EVITABLE	JUSTIFICACIÓN	PROPUESTA ALTERNATIVA
Extranjero; “Esa gente”	Término despectivo o falto de empatía	Migrante; Viajero/a visitante
Moro/a; Chinito/a; Negro/a; Persona de color; Sudaca; Indígena	Términos despectivos y que en ocasiones se refieren al concepto de <i>raza</i> , categorización que no existe en la especie humana	Persona racializada o persona de (país o zona geográfica de origen)
Raza	Las razas no existen en la especie humana	Utilizar como referencia la procedencia: e.g., del sur del Sáhara, de Asia, afro-española, etc.



USO EVITABLE	JUSTIFICACIÓN	PROPUESTA ALTERNATIVA
Negro/a; Chino/a; Indio/a	Las razas no existen, pero el racismo sí y las personas viven esta situación; En algunos casos conviene utilizar el término <i>raza</i> en <i>cursiva</i> para asegurar que no se les excluya	Persona racializada
MENA (Menores Extranjeros No Acompañados)	Cosifica y deshumaniza a niños/as o adolescentes	Niño/a o adolescente sin acompañante



Comunidad Gitana.

USO EVITABLE	JUSTIFICACIÓN	PROPUESTA ALTERNATIVA
Los gitanos / las gitanas	Se reconoce una identidad cultural y una historia compartida	Pueblo gitano; Comunidad gitana
“Raza” gitana; Gitanillo/a	Las personas de la etnia gitana no pertenecen a otra <i>raza</i>	Etnia/persona gitana; Pueblo romaní
Patriarca; Hombre/Mujer de respeto	Tiene connotaciones negativas, referidas a contextos mafiosos o delictivos, incluso machistas	Tío/tía



Con respecto a este tipo de diversidad, existen numerosas expresiones coloquiales que deberían no utilizarse por tener connotaciones peyorativas, difamatorias, racistas o xenófobas. Algunos mecanismos comunes son:

- **Generalización.** Cuando se generaliza, se parte en ocasiones de prejuicios culturales y étnicos, especialmente si se utilizan macroetiquetas (e.g., árabe, del este, asiático, latinoamericano, africano, etc.). Por ejemplo, expresiones como “hacer el indio” se utiliza para expresar que alguien está haciendo algo inoportuno o para referirse a actos desacertados o perjudiciales. Otro ejemplo lo tenemos en expresiones como “trabajar como un chino” o “trabajar como un negro”, expresiones vulgares que contienen un tono despectivo hacia las personas de una procedencia o etnia determinadas, utilizándose cuando queremos expresar que se trabaja más de lo deseado o lo que corresponde.
- **Eufemismos y diminutivos.** Se utilizan términos para evitar utilizar las palabras correctas al referirse a un colectivo racializado, aunque muchas veces no haga falta hacer una referencia específica (e.g., “negrito/a”, “machupichu”, “panchito”). No obstante, se recomienda hacer referencia a la procedencia o etnia si se quiere destacar intencionalmente para visibilizar al colectivo o romper determinados estereotipos (e.g., “de nacionalidad colombiana” o “afrodescendiente”).



Con respecto a la **comunidad gitana**, también existen una serie de pensamientos y asociaciones que cabría considerar:

- Expresiones como “vas hecho un/a gitano/a” se utilizan cuando alguien no está contento/a con el atuendo que se ha elegido para una determinada ocasión, asociándose un estereotipo a un pueblo concreto.
- A veces suele asociarse al pueblo gitano con pobreza, marginación, delitos o cante y baile, cuando las personas gitanas son un grupo tan heterogéneo como el resto de la población española con diversidad y costumbres propias.
- La utilización del término “clan” es inadecuado para referirse a una familia de este colectivo, ya que la familia tradicional gitana se corresponde con el término antropológico de familia extensa, lo que incluye un grupo familiar que va más allá del núcleo familiar. Es preferible usar términos como “familia extensa” o “grupo”.



2.6 Recomendaciones para referirse a personas por diversidad religiosa

Algunas definiciones útiles para comprender las propuestas realizadas son:

- **INTOLERANCIA RELIGIOSA.** Forma de intolerancia contra las creencias o prácticas religiosas (o la falta de estas) de una persona o grupo. Puede estar motivada tanto por creencias religiosas diferentes como por otra clase de ideologías, así como por un sentimiento antirreligioso.
- **ISLAMOFOBIA,** intolerancia y discriminación hacia las personas musulmanas. La intolerancia y la discriminación hacia las personas musulmanas abarca actitudes y comportamientos discriminatorios hacia personas, grupos o bienes considerados musulmanes o asociados a personas musulmanas o al islam.



USO EVITABLE	JUSTIFICACIÓN	PROPUESTA ALTERNATIVA
Musulmán/ana	Utilizar una creencia como la totalidad de una persona	Persona musulmana
Islámico/a	Término utilizado para referirse a cosas o realidades abstractas, pero no a personas	
Islamista	No todas las personas musulmanas son islamistas; Término utilizado para militancia política o identitaria	
Utilizar “árabe” como sinónimo de musulmán/na	No todas las personas árabes son musulmanas	Referirse a la procedencia
Árabe	Árabe sólo son las personas procedentes de regiones árabicas	



USO EVITABLE	JUSTIFICACIÓN	PROPUESTA ALTERNATIVA
Moro/a	Insulto para muchos/as ciudadanos/as procedentes del Norte de África	Referirse a la procedencia
Talibán/ana	Término despectivo utilizado para referirse a un grupo radicalizado	
Perro/a judío/a	Término discriminatorio y despectivo referido a una persona seguidora del judaísmo	
Hindú	No todas las personas de procedencia de la India profesan el hinduismo	
Pakistani; Indio/a	No todas las personas con rasgos de Asia occidental son del mismo lugar de origen	



2.7 Recomendaciones para referirse a personas por diversidad etaria y familiar

Se entiende por **edadismo o viejismo** a la construcción social que se refiere a estereotipos, prejuicios o conductas de rechazo o discriminación hacia las personas debido a su edad cronológica, especialmente cuando ésta es alta. En este sentido, algunas expresiones a evitar y alternativas de uso serían:

USO EVITABLE	JUSTIFICACIÓN	PROPUESTA ALTERNATIVA
Menor de edad	Todas las personas tienen una edad; La minoría de edad se establece en función de criterios regulados legislativamente (e.g., 18 años para votar)	Niño/a; Adolescente



USO EVITABLE	JUSTIFICACIÓN	PROPUESTA ALTERNATIVA
Viejo/a; Anciano/a	Términos despectivos que connotan pasividad y/o dependencia	Persona adulta mayor; Persona mayor; Adulto/a mayor; Persona de edad avanzada; Tercera edad
Jubilado/a; Abuelo/a	No todas las personas mayores son jubiladas/os, y esta condición no implica ser una persona mayor	



Y en lo que respecta a la **diversidad familiar**, cabe contemplar, en algunos casos, una visión que considere la diversidad sexoafectiva o de preferencia personal de la/s persona/s integrante/s de la unidad familiar:

USO EVITABLE	JUSTIFICACIÓN	PROPUESTA ALTERNATIVA
Los padres	Hay diversidad de estructuras familiares; No contempla posibles asimetrías de responsabilidad familiar	La familia; Las madres y los padres
Madre soltera; Padre soltero	Las familias monoparentales son estructuras familiares y no es necesario hacer explícito el estado civil	Madre; Padre
Relación homosexual; Pareja homosexual	En la mayoría de los casos no es necesario especificar quién conforma la pareja	Pareja

2.8

Recomendaciones específicas del ámbito sanitario o de la salud

Términos generales.

USO EVITABLE	JUSTIFICACIÓN	PROPUESTA ALTERNATIVA
Víctima de...; Sufridor/a; Afectado/a por...	Términos que sugieren debilidad o lástima o asumen que todas las personas con una condición particular sufren	Superviviente
Los enfermos; El gerente; El de la 201; El paciente que haya recibido el tratamiento; Citar a los pacientes; Son diagnosticados	El uso del masculino genérico invisibiliza a otros colectivos o personas del sexo masculino	La persona enferma; La gerencia; La persona de la 201; Quien haya recibido el tratamiento; Citar a pacientes; Tienen un diagnóstico
Diabético/a	Sustantiva el diagnóstico o la patología de la persona	Persona con diabetes



USO EVITABLE	JUSTIFICACIÓN	PROPUESTA ALTERNATIVA
“La cadera de la 16”	Fragmentación de la persona según su patología	Nombre de la persona; Referencia a la/el paciente de la habitación
Braguita	Es un término que infantiliza o connotaciones sexistas	Ropa interior

Apariencia corporal.

USO EVITABLE	JUSTIFICACIÓN	PROPUESTA ALTERNATIVA
Gordo/a ⁶	Término despectivo	Persona con sobrepeso

6 Se entiende por **Gordofobia** el odio, rechazo o violencia que sufren las personas con obesidad por el hecho de ser “gordas/os” u “obesos/as”. Es una discriminación cimentada sobre valoraciones morales y prejuicios respecto a los hábitos, costumbres y salud de personas con sobrepeso; y/o por no atenerse a cánones de belleza sociales establecidos o imperantes.



VIH/SIDA.

USO EVITABLE	JUSTIFICACIÓN	PROPUESTA ALTERNATIVA
Virus del sida	Dado que el SIDA es un síndrome clínico, es incorrecto referirse al virus como virus del sida	VIH
Sidoso/a; Infectado/a	Tomar una parte de la persona por su totalidad; Término despectivo y peyorativo	Personas que viven con VIH o SIDA

Adicciones.

USO EVITABLE	JUSTIFICACIÓN	PROPUESTA ALTERNATIVA
Alcohólico/a; Drogadicto/a; Adicto/a ; Toxicómano/a	Tomar una parte de la persona por su totalidad; Término despectivo y peyorativo	Alguien con un problema de alcoholismo; Usuario/a de drogas



Siguiendo con la perspectiva interseccional utilizada con las personas del colectivo LGTBIQ+, a continuación, se exponen una serie de recomendaciones de interés:

- **Hacer todo lo posible** por utilizar una terminología neutral e inclusiva para evitar la incomodidad del o la paciente. Si no está seguro o segura, preguntar qué términos prefiere.
- **Preguntar sobre** la identidad de género en los formularios de registro.
- **Preguntar a** sus pacientes cómo les gustaría que les llamase.
- **Dirigirse a** las personas trans/no binarias por su sexo sentido y nombre actual.
- **Evitar preguntas** sobre la apariencia física o la identidad genérica.
- **Fomentar** un clima agradable y cómodo durante cualquier procedimiento.



- **Facilitar** el acceso sanitario de personas trans/no binarias a todos los servicios, comenzando por utilizar un lenguaje intencionalmente inclusivo al consultar las historias clínicas.
- **Preguntar sólo por** la información necesaria.
- **Conocer** de manera más amplia los términos referidos a órganos y procesos de personas transexuales. Por ejemplo, utilizar los términos “cambio de sexo” u “operación de cambio de sexo” no se considera un uso respetuoso con la subjetividad de la persona, debiendo utilizarse otros términos como “reasignación de sexo” o “cirugía de afirmación de género”.
- **Es irrespetuoso** juzgar las prácticas sexuales o referirse a ellas en tono moralizante o inexistente.
- **No utilizar** el término “transgénero” como sustantivo, ya que se trata de un rasgo de la persona y no de su totalidad (i.e., “persona transgénero”).



2.9 Las imágenes también comunican

Las imágenes que acompañan textos y comunicaciones también deben ser inclusivas. Para ello, se apuntan a continuación una serie de recomendaciones:

1. Representar la diversidad de las personas utilizando imágenes de personas diversas según:

- Rasgos fenotípicos.
- Con discapacidad o diversas funcionalmente/capaces.
- Sexo.
- Identidad de género.
- Cultura.
- Edad.
- Estrato social.
- Aspecto.
- Relación sexoafectiva.



2. **Evitar**, en la medida de lo posible, iconos o colores binarios asignados a las categorías de hombre-mujer, sin espacio para otras identidades y expresiones; forzando una relación con alguno de los estereotipos asociados a estas categorías (e.g., rosa = mujer, azul = hombre).
3. **Mostrar diversidad de cuerpos**, ya que las personas son diversas. Huir de sesgos sexistas o racistas que impongan cánones de belleza específicos, ya que, en ocasiones, se vincula el éxito con el aspecto físico.
4. **Exponer** familias y relaciones afectivas diferentes.
5. **Evitar representaciones** que evoquen victimización, dramatización o asociaciones a discursos violentos, discriminatorios o estigmatizantes (e.g., asociar personas “trans” a la marginalidad, hombre gay con el SIDA, personas con discapacidad con situaciones de dependencia, migración con delincuencia o violencia, entre otros).
6. **Representar** a las personas evitando estereotipos sociales sexistas, racistas, capacitistas, edadistas, acentos, procedencias, mostrando personas en espacios públicos y privados asociadas a diversidad de empleos, condiciones, recursos, etc.



7. **Visibilizar a las mujeres**, evitando el uso de la figura masculina como genérica para representar a toda una comunidad o grupo social (e.g., comunidad universitaria UMH).

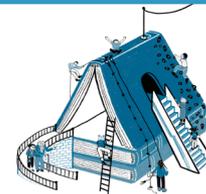
8. **Con respecto a las personas con discapacidad:**

- Evitar su invisibilización (e.g., uso de referentes en las imágenes utilizadas).
- Presentarlas de manera activa, evitando roles pasivos estereotipados que pudieran evocar relaciones de dependencia o falta de empoderamiento.
- Utilizar únicamente el icono de la silla de ruedas para referirse al colectivo.

PARTE 3

Directrices básicas de accesibilidad





Un aspecto al que no se le presta la atención que merece al elaborar documentos visuales es la **accesibilidad** de estos; ya que, en ocasiones, el diseño acaba reñido con la accesibilidad para personas con dificultades de acceso o comprensión de la información. A continuación, se muestran algunas pautas básicas para abordar esta cuestión, recordándote que la UMH dispone de una [Unidad Responsable de Accesibilidad](#) para ayudarte a este respecto.

Diferenciaremos entre pautas generales, pautas en documentos o contenidos digitales y pautas en documentos impresos.



3.1 Pautas generales

En cualquier contenido que generemos, tanto en documentos y contenidos digitales, como en información impresa, las pautas generales a seguir son:

COLOR

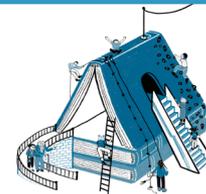
Utilizar colores de letra y fondo con **contrastes** adecuados. Debe haber siempre una ratio mínima de contraste, tanto textual como no textual, y en imágenes de texto:

- **Textual:** el texto normal (tamaño inferior a 18 puntos o a 14 puntos y negrita) debe tener una ratio de contraste mínima con el color de fondo de 4.5:1. El texto grande (tamaño superior a 18 puntos o a 14 puntos y negrita) al menos de 3:1 (ver herramientas Colour Contrast Analyser y WCAG - Color Contrast Checker).



- **No textual:** los componentes y elementos gráficos necesarios para entender el contenido deben tener una ratio de contraste mínimo de 3:1 con respecto a los colores adyacentes (e.g., las líneas en una tabla).
- **Imágenes con texto:** aplicar el primer criterio de este apartado.
- **El color** tampoco se debe usar como único medio visual para transmitir información, indicar una acción, solicitar una respuesta o distinguir un elemento visual. No sabemos si una persona es daltónica o va a imprimir el documento en blanco y negro (e.g., en un gráfico, es un error solo incluir una leyenda de colores).
- **No se recomienda** utilizar degradados en fondos.
- **Algunos ejemplos** de contrastes adecuados son:





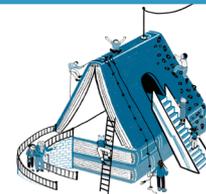
TIPOGRAFÍA

- Se recomienda evitar el uso de tipografías con serifas (e.g., Times New Roman), sustituir por fuentes sin serifa (i.e., Sans Serif) como Verdana, Arial, Calibri o Tahoma o utilizar la [tipografía Hyperlegible del Braille Institute](#).
- Algunos consejos para elegir una fuente accesible son utilizar una tipografía con la que se distinga claramente una “e” minúscula de una “i” mayúscula o el número “cero” de la letra “o”.
- Evitar textos con **sombreados** o textos sobre fondos con muchos elementos gráficos o complejos.

Evitar textos sombreados, pierden legibilidad y por lo tanto accesibilidad.

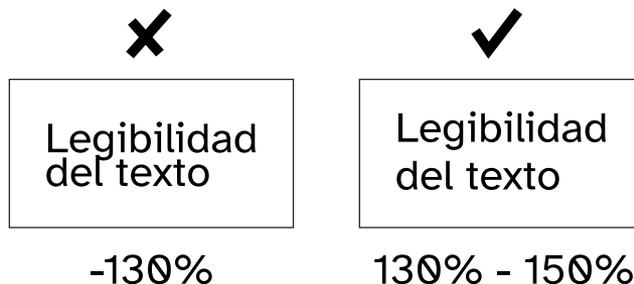
Evitar los fondos con muchos elementos gráficos o complejos que dificultan la lectura .

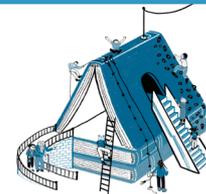
- No utilizar combinaciones de signos de puntuación para simular emojis.



TAMAÑO E INTERLINEADO DEL TEXTO

- Considerar el **tamaño** de las tipografías:
 - Encabezados o epígrafes principales: 32 puntos o superior en MS PowerPoint y 22 para web y material impreso.
 - Subepígrafes: 30 puntos o superior en MS PowerPoint y 20 para web y material impreso.
 - Texto: 28 puntos o superior en MS PowerPoint y 18 para web y material impreso.
- El **interlineado** debe ser superior al espacio entre palabras, ya que, de esta manera, el contenido en grandes bloques de texto se vuelve menos confuso. Para la lectura en pantalla, se recomienda que el interlineado esté entre 130 y 150%.





- Algunas recomendaciones específicas de **espaciado** son:
 - Altura de la línea hasta al menos 1.5 veces el tamaño de la fuente.
 - Espacio tras párrafo hasta al menos 2 veces el tamaño de la fuente.
 - Espacio entre letras (*tracking*) hasta al menos 0.12 veces el tamaño de la fuente.
 - Espacio entre palabras hasta al menos 0.16 veces el tamaño de la fuente.

INFORMACIÓN Y RELACIONES

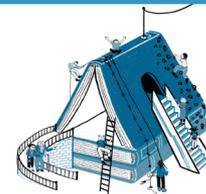
- Los encabezados deben estar marcados como tal y deben preservar una jerarquía. Se recomienda no simular encabezados aumentando la letra (i.e., tratar de usar los “estilos” en MS Word, o similar).
- Las listas ordenadas y no ordenadas no se deben simular (e.g., no poner asteriscos ni guiones manualmente) y utilizar la funcionalidad correspondiente.
- No realizar retornos de carro para simular saltos de página.



- Las tablas deben disponer encabezados de filas/columnas y se recomienda utilizar un título o resumen.
- Asegurarse de que se incluyen los números de página y que sean los mismos que aparecen en el panel de navegación del documento.

OTRAS CONSIDERACIONES

- Elaborar materiales que consideren el **diseño universal**, para que el mensaje sea accesible a todas las personas. Se recomienda complementar el material a comunicar con ilustraciones y gráficos para las personas con dificultades de comprensión.
- En caso de trabajar con personas con discapacidad intelectual, dificultades cognitivas u otros trastornos del neurodesarrollo, te recomendamos contactar con personal especializado para la elaboración de materiales en **lectura fácil** o que incorporen **pictogramas** de apoyo.



3.2 Pautas en documentos o contenidos digitales

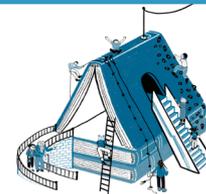
Preferencia por materiales en **soporte digital**, que permitan utilizar herramientas o software de aumento, contraste o audio-descripción. Para ello, al crear un documento o contenido digitales (Blog, página web...), tenemos que tener en cuenta que:

- Hay que especificar el idioma de cualquier texto en sus propiedades para que los lectores de pantalla puedan aplicar la entonación y pronunciación adecuadas.

- Se recomienda explicar abreviaturas y palabras inusuales, desarrollando de forma extendida la siglas y acrónimos en su primer uso.
- Se recomienda evitar el uso de cursivas y “creatividades” como la “@” o la “X” para incluir las diferentes identidades, ya que el lector de pantalla lo anunciará de esa manera.

×

Nosotr@s



■ Todo contenido no textual debe tener su equivalente en texto:

- *Solo vídeo:* debería tener audio-descripción o descripción textual de lo que ocurre.
- *Solo audio:* debería tener una transcripción de la narración, diálogo, etc.
- *Video con audio:* al menos subtítulos y, de ser posible, incluir audio-descripción.
- *Imágenes:* si la imagen no es decorativa y transmite información o aporta contenido, debe tener un texto alternativo. Si la imagen es de texto debe reproducir su texto alternativo la totalidad del texto.

■ Con respecto a los **enlaces:**

- Deben ser descriptivos, evitando indicar “clic aquí”, o poniendo la dirección web completa.
- Visualmente deben estar marcados al menos con 2 criterios: un color diferente y subrayado.
- No subrayar palabras que no sean enlace.
- De ser posible, se debe informar si el enlace es a una descarga o una acción determinada.
- Cuando haya referencias a otras partes del documento se debe poner enlace para facilitar la consulta.



3.3 Pautas en documentos impresos

A todo lo anterior, en caso de utilizar algún material impreso, procura:

- Espacio mínimo de 1.25 puntos entre líneas.
- Alineación del texto a la izquierda.
- Evitar cortes de palabras con guion en los saltos de línea.
- Evitar, en la medida de lo posible, el uso de columnas de texto.
- El papel (u otro material de soporte) debe ser no deslizante, mate y que no se transparente.
- Si se trata de formularios u otro tipo de documentos en los que se deba escribir, proporciona un espacio suficiente para cumplimentar los campos con comodidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS





Ajuntament de Barcelona (2016). Guía de comunicación inclusiva para construir un mundo más igualitario.

Asociación Marroquí para la Integración de Personas Inmigrantes (2018). Informe Islamofobia en Andalucía 2018.

Bengoechea, Mercedes (2005). Sexismo y androcentrismo en los textos administrativo-normativos. Universidad de Alcalá.

Berrios, Olga (2020). Lectura fácil y lenguaje no sexista. Guía rápida. Madrid: Plena Inclusión.

Closs, Adriana, Thiede, Carolina, y Ruíz, Natalia (2011). Guía de periodismo inclusivo. Fuentes de consulta. Red contra toda forma de discriminación. Asunción, Paraguay: EFC.

COCEMFE. Pautas para el uso de un lenguaje correcto, respetuoso y consensuado para referirse a las personas con discapacidad y comunicar de manera no sexista.

Consejo de Europa y UNESCO (2012). Directrices para educadores sobre la manera de combatir la intolerancia y la discriminación contra los musulmanes: Afrontar la islamofobia mediante la educación. Varsovia: Wegner-Graphic Studio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS



CREUP (Coordinadora de Representantes de Estudiantes de Universidades Públicas) (2021). Guía de comunicación inclusiva.

Guerrero-Salazar, Susana (2014). Guía orientativa para el uso igualitario del lenguaje y de la imagen de la Universidad de Málaga. Málaga: Unidad de Igualdad, Vicerrectorado de Inclusión de la Universidad de Málaga.

Guzmán, Laura (1992). Guía breve para el uso no sexista del lenguaje. Costa Rica: Centro de Investigación en Estudios de la Mujer CIEM-UCR.

KAMIRA (Federación de Asociaciones de Mujeres Gitanas). Recomendaciones para el tratamiento de la comunidad gitana en los medios de comunicación. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Lalueza-Fox, Carles (2002). *Razas, racismo y diversidad: la ciencia, un arma contra el racismo.* Alzira, España: Algar.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2018). Glosario de términos sobre diversidad afectivo sexual. Documento de apoyo para el abordaje de la sexual y la diversidad afectivo sexual en la prevención de la infección por el VIH y otras ITS.



Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2015). Guías para el uso no sexista del lenguaje.

Naciones Unidas (2011). ¿Quiénes son los pueblos indígenas y afrodescendientes?: el difícil arte de contar.

National LGBT Health Education Center (2016). Atención afirmativa para personas transgénero y de género no conformista.

Northwestern Family Institute (2019). Guía de lenguaje inclusivo.

Palacios, Agustina (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Madrid: Ediciones Cinca.

Peñas, Esther y Hernández, Paz (2019). Guía de estilo sobre discapacidad para profesionales de los medios de comunicación. Madrid: ILUNION Comunicación Social.

Ribas-Bisbal, Montserrat (2003). Usos lingüísticos y xenofobia: cómo hablamos de los inmigrantes. *Carabela*, 54, 29-45.



Teruel-Lozano, Germán M. (2018). Quando las palabras generan odio: límites a la libertad de expresión en el ordenamiento constitucional español. *Revista Española de Derecho Constitucional*, 114, 13–45.

Trampuz, Juan Pablo y Cedeño-López, Gabriela (2020). Comunicación inclusiva: una corresponsabilidad de medios, periodistas y actores. *ReHuSo: Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 5(2), 122–135.

Unión de Mutuas (2009). Guía para el uso no sexista del lenguaje y la imagen.

Varela, Nuria y Santolaya, Antonia (2019). Feminismo para principiantes. Madrid: Plena Inclusión.

Xarxa Vives: Guies per a una docència universitària amb perspectiva de gènere.





OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



5 IGUALDAD DE GÉNERO



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

