

Guía de comunicación y trato inclusivo

Delegación del Rector para la Diversidad e Inclusión
Universidad Complutense de Madrid





Guía de comunicación y trato inclusivo

Delegación del Rector para la Diversidad e Inclusión
Universidad Complutense de Madrid



EDICIONES
COMPLUTENSE

PRIMERA EDICIÓN: JULIO 2021

© 2021, de los textos: sus autores y autoras

© 2021, Ediciones Complutense

Pabellón de Gobierno

Isaac Peral s/n

28015 Madrid

913 941127

info.ediciones@ucm.es

 ucm.es/ediciones-complutense

Autoría

Delegación del Rector para la Diversidad e Inclusión

Universidad Complutense de Madrid

Equipo de trabajo

Delegada del Rector para la Diversidad e Inclusión: Mercedes García García

Área de diversidad sexual e identidad de género

Melani Penna Tosso

Amaia Sáenz Romero

Ángel Villalobos Trenado

Área de diversidad sociocultural y refugio

Clara Guilló Girard

Víctor de Francisco Fernández

Leandro Ravel de Freitas Ventura

Área de diversidad funcional, discapacidad y dificultades de aprendizaje

Antonia Durán Pilo

Hilaria Carmona Alcalá

Alejandra Velasco Guidotti

Beatriz Martín Villota

Virginia López García

Carlos V. Canelles Quaroni

Paula Abanades García-Munte

Unidad de apoyo a la diversidad e inclusión

José Joaquín Martín Moreno

Ananda Martínez Álvarez

Elena Martín García

Aurora Blanco Sánchez

Carmen Amate Pérez

Román Fernández Blanca

Revisión del contenido

David Berná Serna

Alberto Martín Gil

Juanjo Moreno Fernández

Manuel Muñoz López

Patricia Rocu Gómez

Susana Valverde Montesino

Fran Zurián Hernández

Diseño e ilustraciones

Ana Moyano Cano  anamoyano.com

Web

 ucm.es/diversidad

ISBN (PDF): 978-84-669-3737-5

Impresión

Solana e Hijos Artes Gráficas

San Alfonso, 26

28917 La Fortuna (Madrid)

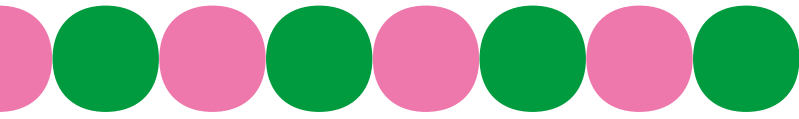
Reservados todos los derechos.

Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta publicación, por cualquier medio o procedimiento, sin contar para ello con la autorización previa, expresa y por escrito del editor.

Printed in Spain

Guía de comunicación y trato inclusivo

Delegación del Rector para la Diversidad e Inclusión
Universidad Complutense de Madrid



Índice

Prólogo 8

Introducción 12

¿Qué se entiende por diversidad? 19

¿Qué se entiende por inclusión? 25

¿Qué es la comunicación inclusiva? 31

Diversidad sexual e identidad de género 39

Comunicación inclusiva LGTBQIA+. Superar el uso binario del lenguaje 44

Claves inclusivas en diversidad LGTBQIA+ 50

Diversidad étnica y sociocultural 53

Comunicación inclusiva intercultural. Superar la coexistencia y el respeto por el intercambio y la convivencia 58

Claves inclusivas en diversidad étnica y sociocultural 65

Discapacidad, diversidad funcional y dificultades específicas de aprendizaje 71

Comunicación inclusiva y accesible. Abrir la mirada a todas las capacidades de la persona 74

Claves inclusivas en diversidad funcional y discapacidad 82

Auditiva y dicción 84

Visual 89

Física y orgánica 91

Bienestar y salud mental 93

TEA y síndrome de Asperger 95

Intelectual 97

Claves para la comunicación inclusiva en trabajos académicos 103

Notas finales 121

Glosario 123

Guías para ampliar la comunicación y el trato inclusivo 137

Bibliografía 141



Prólogo

Como Rector de la Universidad Complutense de Madrid (UCM), es un honor prologar la publicación de esta «Guía de comunicación y trato inclusivo», coordinada por la Delegación del Rector para la Diversidad e Inclusión de la UCM, bajo la dirección de nuestra delegada, la profesora Mercedes García García. Se trata de un manual que tiene como misión construir las pautas y criterios necesarios para establecer un espacio de comunicación institucional, a través del cual todas las personas relacionadas con nuestra Universidad se puedan sentir cómodas e integradas, sin exclusiones ni discriminación alguna.

A lo largo de su historia la UCM ha estado siempre en la vanguardia de los avances culturales y científicos, teniendo un especial compromiso, como institución pública que es, con las exigencias de la sociedad de su tiempo. En nuestros días, una de las principales demandas globales, incluida dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, consiste en poner fin a todo tipo de discriminación, obligándonos como administración pública a atender con igualdad e inserción a la rica diversidad de personas vinculadas a nuestra comunidad educativa.

De ahí la importancia de las políticas de inclusión que existen en nuestra Universidad, dentro de las cuales pasa a formar parte, desde su publicación, la presente guía. Acciones dirigidas todas ellas, y de igual forma, tanto a la resolución de las necesidades materiales que pueda tener una persona para el desarrollo de una actividad académica digna dentro de los espacios e instalaciones complutenses, como al fomento de un vínculo social y a la promoción de relaciones de equidad entre personas heterogéneas, con el objetivo final de lograr una vida universitaria donde prime la igualdad y se reduzcan, hasta quedar eliminados definitivamente, los inconvenientes u obstáculos que puedan existir por razones de diversidad, identidad, discapacidad o multiplicidad funcional.

Sin duda alguna, la presente guía contribuirá al anterior objetivo, ya que incluye ejemplos muy útiles, así como la puesta en práctica de habilidades comunicativas efectivas, destinadas a evitar la discriminación y la exclusión de cualquier persona que tenga relación con nuestra institución educativa.

De ahí el acierto de las personas que han colaborado en la edición de la presente obra. Un manual de praxis y asistencia funcional ante situaciones concretas, destinado tanto a docentes, investigadores, personal de administración y servicios, profesionales, estudiantes o cualquier persona que pueda encontrar en su lectura y consulta aspectos teóricos y prácticos que, con toda seguridad, le ayudarán a la mitigación primero y solución definitiva después, de cualquier duda comunicativa que pueda surgir respecto a la discriminación o exclusión que se pueda dar dentro de la propia diversidad de nuestra comunidad universitaria.

El equipo rectoral al que me honro en pertenecer tiene como uno de sus objetivos principales conseguir una Universidad cada vez más responsable respecto a los temas de inclusión y diversidad, llevando este compromiso a la atención a las personas, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el comportamiento íntegro de nuestra gestión administrativa. Estos valores deben presidir y estar presentes en todos y cada uno de los momentos de nuestra vida académica.

Querido lector, querida lectora, tiene ante sus ojos una excelente guía que seguro le orientará y formará en los problemas relacionados con la diversidad, la inclusión y la utilización de la comunicación como herramienta para conseguir una relación personal e institucional más tolerante y respetuosa con todas aquellas personas que trabajan, estudian o se relacionan con nuestra Universidad. Permítame, por ello, que aproveche estas líneas para agradecer, nuevamente, en nombre de la UCM, a todo el equipo coordinado por la profesora Mercedes García García, por este excelente trabajo que contribuye, sin ninguna duda, a hacer posible nuestra misión de una Universidad abierta e inclusiva.

Joaquín Goyache Goñi

Rector de la Universidad Complutense de Madrid



Introducción

La Universidad Complutense de Madrid está comprometida con facilitar el bienestar de toda su comunidad, convencida de que así se facilita que cada persona pueda mostrar y desarrollar todo su potencial en el entorno académico o laboral, así como participar de la vida universitaria de forma plena y positiva.

El reconocimiento y valor de la persona, en toda su diversidad, debe ser el distintivo de comunicación y trato en la UCM, una responsabilidad que depende de cada una de las personas complutense.

La «Guía de comunicación y trato inclusivo» trata de facilitar a los equipos directivos, docentes, de investigación, de administración y servicios, asociaciones de estudiantes, etc., una herramienta útil y sencilla para relacionarse con las personas de forma que se sientan acogidas. Una herramienta que puede ser útil a toda persona que quiera incorporar en su trabajo, en sus relaciones, en su pensamiento, en su actitud y en su expresión, en definitiva, en su vida, una perspectiva respetuosa con la diversidad.

Crear espacios de comunicación donde las personas se sientan cómodas y seguras supone el reconocimiento, la aceptación y el respeto de la diversidad en la comunidad universitaria y en la sociedad. Es frecuente que nos sea más fácil comprender y aceptar a las personas semejantes y, a veces, no somos conscientes de que ponemos una distancia con aquellas que por alguna característica consideramos que son diferentes. Es bastante frecuente que en el primer contacto o relación aparezcan los pensamientos estereotipados que tengamos sobre el colectivo al que consideremos pertenece una persona y ello se refleja en la forma de interacción. Los estereotipos pueden convertirse en una barrera para la inclusión e interfieren en nuestra forma de relación y comunicación.

Esta guía trata de orientar la comunicación utilizando un lenguaje más inclusivo para dirigirse de forma respetuosa a las personas de colectivos diversos. En concreto, da algunas claves para relacionarnos con los tres colectivos que son atendidos en la Delegación del Rector para la Diversidad e Inclusión de la UCM. A veces supone desmontar estereotipos o ideas preconcebidas acerca de la diversidad en todos sus aspectos. Siempre requiere tener información actualizada y, sobre todo, creer que cada persona es diferente y merece ser el centro durante nuestra comunicación.

En la elaboración de esta guía han participado todas las personas que formamos parte de la Delegación del Rector para la Diversidad e Inclusión de la UCM desde marzo de 2020, tiempo de confinamiento y trabajo virtual en red, pero, especialmente, tenemos que resaltar la visión, la constancia, la síntesis, la sensibilidad y la paciencia de Amaia Sáenz Romero para unificar todas las aportaciones.

La Delegación del Rector para la Diversidad e Inclusión es la encargada de plantear las políticas de inclusión y establecer las directrices para su cumplimiento, siguiendo las pautas de las estrategias europeas y españolas sobre diversidad y asumiendo la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, desde la creencia de que una universidad del siglo XXI excelente debe ser inclusiva. Una de sus funciones más importante es promover una Universidad Complutense inclusiva, impulsando la participación de todas las personas y, especialmente, de las más expertas y de los colectivos más invisibilizados, con la misión de crear una comunidad con valores inclusivos, acogedora, colaboradora y estimulante, en la que cada persona sea respetada y valorada en toda su diversidad. Por ello, los borradores de esta guía han sido examinados, versión tras versión, por un colectivo diverso de la Universidad Complutense de Madrid a quienes queremos personalizar nuestro agradecimiento en la revisión y validación de esta guía. Con su tiempo generoso, sus sugerencias y cambios propuestos hemos podido finalizar con orgullo este trabajo, de una mayor extensión de la que en su origen se planificó. Agradecemos muy sinceramente a:

David Berná Serna, asesor del Vicerrectorado de Estudiantes para la promoción de la convivencia y participación estudiantil, doctor en Antropología, especialidad en diversidad y gestión cultural.

Alberto Martín Gil, director de Tribuna Complutense.

Juanjo Moreno Fernández, alumni. Licenciado en Periodismo. Director de Yorokobu y Ling.

Manuel Muñoz López, director de la Cátedra UCM-Grupo 5 Contra el Estigma. Doctor en Psicología, especialista en salud mental, discapacidad y exclusión social.

Patricia Rocu Gómez, profesora de la Facultad de Educación de la UCM y de la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte de la UPM. Doctora UCM, especialista en lenguajes y metodologías expresivocorporales para la formación del profesorado y afrodescendencia.

Susana Valverde Montesino, coordinadora de Diversidad de la Facultad de Educación. Doctora en Educación, especialista en Educación Especial, TIC y discapacidad intelectual.

Fran Zurián Hernández, coordinador del Máster de Estudios LGBTIQ+. Doctor en Filosofía, director del grupo de investigación GECA, Género, Estética y Cultura Audiovisual.

No menos importante ha sido consultar y tener como referencia el trabajo realizado con anterioridad por entidades expertas y sus guías prácticas de lenguaje inclusivo. Agradecemos, especialmente, las ideas y directrices de:

CERMI que nos ha enseñado a dirigirnos adecuadamente a las personas con discapacidad.

Fundación ONCE y Fundación CERMI mujeres, que nos han insistido en la necesaria mirada interseccional cuando pensemos en diversidad. Y PLENA INCLUSIÓN, que nos hace consciente que la comprensión mejora si lo hacemos fácil.

ARCÓPOLI, CHRYSALLIS y FEDERACIÓN ARCOIRIS, que nos han facilitado un lenguaje inclusivo más allá del binario.

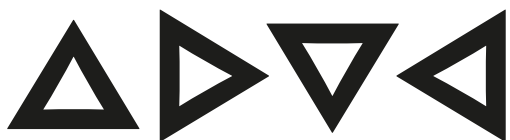
RED ACOGE y OXFAM, que nos han mostrado cómo comunicarnos sobre migraciones.

SECRETARIADO GITANO, que nos ha vuelto a visibilizar la necesaria igualdad de trato para la comunidad gitana.

Somos conscientes, también, de que la universidad es clave en crear conocimiento especializado y en transferir a toda la sociedad el valor de la diversidad y la inclusión, áreas sobre las que investigamos y producimos ciencia. Pero no menos importante es la transformación de las personas, haciendo realidad los cuatro pilares en los que Jacques Delors apuntalaba el tesoro del buen aprendizaje: conocer, hacer, ser y vivir juntos. Esta guía quiere también participar en transformar nuestro ser, nuestro estar y nuestra forma de relacionarnos en la diversidad, el gran valor de la sociedad del siglo XXI.

Esperamos que esta guía ofrezca estrategias para lograr una comunicación y una relación más respetuosa, inclusiva y amable con todas las personas, reconociendo la diversidad de la comunidad universitaria y fomentando una convivencia de calidad en la sociedad. Te invitamos a conocer, a hacer, a relacionarte y a ser una persona inclusiva. También te invitamos a revisar y enviarnos tus propuestas para que esta guía represente mejor la diversidad complutense.

**¿Qué se
entiende por
diversidad?**



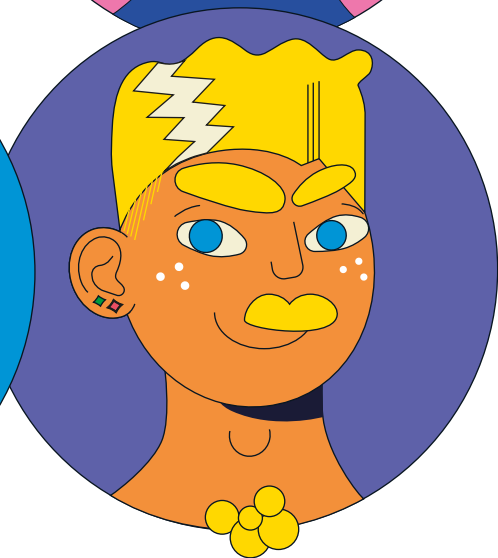
Todas las personas somos diferentes. La diferencia es un valor positivo si tenemos en cuenta que las habilidades y actitudes diversas son lo que puede aportar cada persona para que sea posible el desarrollo científico y tecnológico de una sociedad.

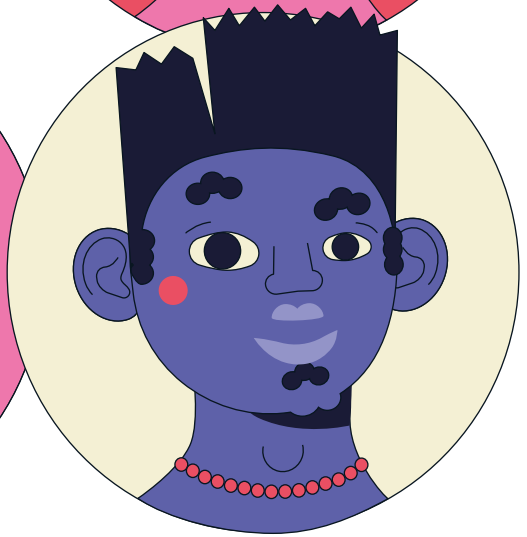
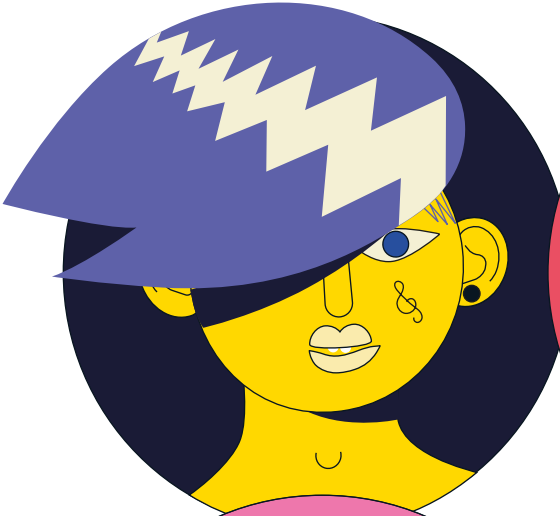
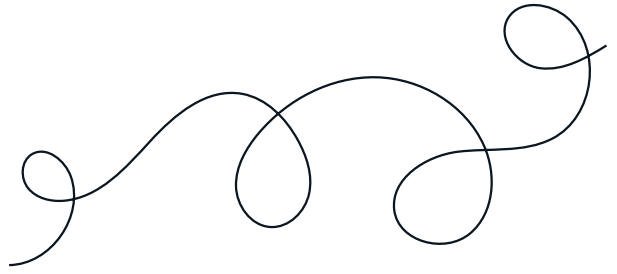
Hablamos de diversidad cuando nos referimos a personas que se definen a través de múltiples ejes identitarios: edad, sexo, género, capacidades, orientación sexual, identidad de género, etnia o identidad racial, nivel socioeconómico, situación familiar, creencias religiosas, etc. Todas las personas somos fruto de una combinación única que nos sitúa en el mundo, construyéndonos como personas diversas en sociedades plurales. La barrera se inicia cuando una persona o un colectivo es discriminado por el hecho de pertenecer a un grupo minoritario o infravalorado.



A lo largo de la historia, ciertos colectivos han estado invisibilizados, subordinados o excluidos del entorno social, también en el universitario, en función de alguna de las características de diversidad señaladas. Por eso es tan importante crear una comunidad educativa en la que todas las personas tengan cabida, se sientan acogidas y bien tratadas. Si centramos la relación en la persona, independientemente del o los colectivos a los que pertenezca, será más adecuada y justa. Las barreras están en el contexto, pero también en cada persona, por ello, una buena cualidad complutense debe ser el compromiso por el trato respetuoso, fácil y amable.

La realidad





es diversa

¿Qué se entiende por inclusión?





La inclusión social se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

El ODS 4 apuesta por garantizar una educación que sea inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas las personas. En definitiva, la inclusión es una herramienta para lograr la excelencia educativa.

El ODS 10 propone la reducción de desigualdades para potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

Inclusión es convivir y respetar las diferencias, compartiendo armoniosamente las dimensiones subjetiva, discursiva y social.

*Diversidad
+ Inclusión
= Convivencia*

En 2017, la UNESCO define la inclusión como el «proceso que ayuda a superar los obstáculos que limitan la presencia, la participación y los logros de los estudiantes» o de cualquier persona en el sistema. Dos años más tarde, la Convención de la ONU defiende un modelo inclusivo basado en los siguientes principios:

- Respeto a la dignidad y a la diferencia.
- Autonomía.
- Igualdad de oportunidades y la no discriminación.
- Participación plena e inclusiva.
- Accesibilidad.
- Igualdad entre hombres y mujeres.
- Respeto a la evolución de los niños y niñas con discapacidad y a su derecho a preservar su identidad.

Lo esencial de esta perspectiva es que la inclusión es un proceso de innovación y mejora constante, encaminado a tratar de identificar las barreras de distinto tipo que limitan la presencia, el aprendizaje y la participación de cualquier persona en el currículo, en la investigación, en la gestión y en la vida universitaria, con particular atención a aquellas más vulnerables. Pero también, tal y como plantea Gerardo Echeita y su equipo, tiene que ver con prestar atención y optimizar las condiciones, los recursos y los apoyos que pueden funcionar como facilitadores de este mismo proceso.

**La inclusión complutense es
responsabilidad de cada persona,
cada servicio, cada equipo
directivo, de gestión, de docencia,
de investigación...**





¿Qué es la comunicación inclusiva?



La comunicación inclusiva se vincula al trato fácil, evitando gestos, palabras y formas que crean barreras, bien porque sean fuente de discriminación o se perciban como exclusión.

Es frecuente que las manifestaciones de la diversidad generen en la comunicación elementos de racismo, sexismo, heteronormatividad, binarismo de género, LGTBIIQA+fobia, *edadismo*, *capacitismo* y otras discriminaciones análogas que impregnan nuestro lenguaje, muchas veces, de manera inconsciente.

En el ámbito de la comunicación inclusiva debe primar un discurso basado en el reconocimiento de la diversidad en el que todas las personas se sientan incluidas y sean bienvenidas en la comunidad universitaria. Sentirse *comlutense* inclusivo.



Esto implica una narración adecuada, con información real contextualizada y un tratamiento institucional que humanice y dignifique a las personas de diferentes colectivos. Es decir, un trato que destaque el valor de cada persona, el reconocimiento de sus identidades y sus derechos de igualdad e inclusión.

Para que la comunicación sea inclusiva, cuando se elabore un discurso, conferencia, correo electrónico o cualquier mensaje, hay que diseñarlo pensando en que sea accesible a todas las personas y en el que se sienta valorada e incluida cada persona y cada colectivo.

«Tenemos una lengua hermosa y precisa. ¿Por qué estropearla con el lenguaje inclusivo?»

SANTIAGO MUÑOZ MACHADO

Jurista y director de la Real Academia Española

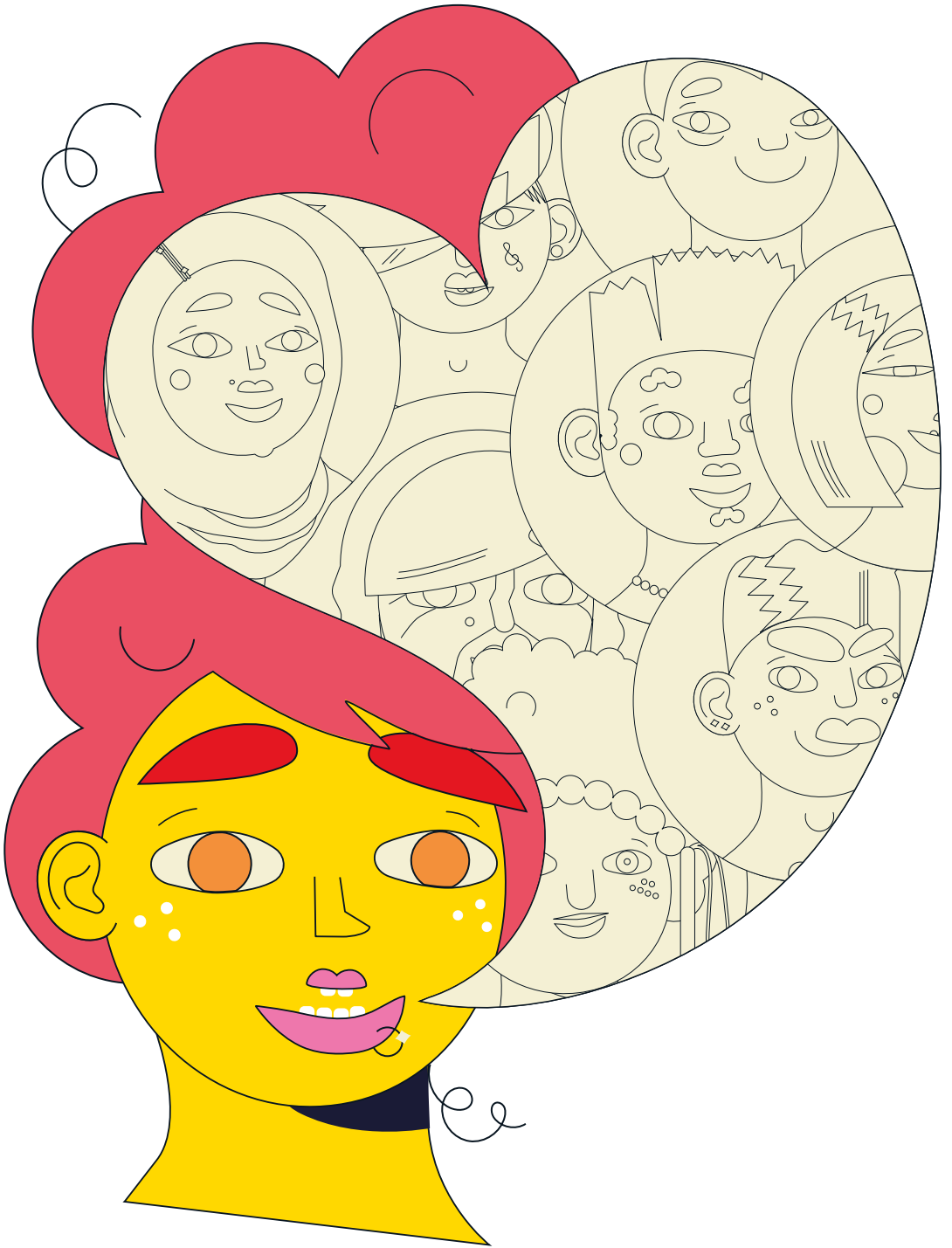
La posición de la RAE es clara. El desdoblamiento altera la economía del idioma.

«Es la vida social la que ha construido las regularidades del lenguaje, la que las ha elevado a la condición de norma (...)

... En la medida en que la norma se constituye socialmente es permanentemente susceptible de ser incumplida, reinterpretada y alterada. Y es en esta pugna entre normas donde reside la condición política del lenguaje. Hablar, señalar o escribir es necesariamente posicionarse en un universo social».

JOSÉ DEL VALLE, lingüista





«Las palabras no son objetos decorativos, producen realidad».

LEILA GUERRIERO

«Palabras más, palabras menos», *El País Semanal*

¿«COVID-19» o «fiebre de Wuhan» o «neumonía china»?

La OMS sigue un manual de buenas prácticas para nombrar a las nuevas enfermedades con el objetivo de «minimizar los impactos negativos de los nombres en el comercio, los viajes, el turismo, el bienestar animal y evitar ofender a algún grupo cultural, social, nacional, regional, profesional o étnico».



Si la Universidad Complutense de Madrid se caracteriza por su pluralidad, cada vez más diversa y compleja, el trato complutense debe adecuarse, ser capaz de nombrar todas las realidades y no invisibilizar a ninguna. Eliminando, por tanto, aquellas formas, expresiones y usos del lenguaje que pueden exponer a ciertas personas a la discriminación, a la invisibilidad o a las actitudes violentas. E incorporando aquellas formas, expresiones y usos valorados por los propios colectivos.

El lenguaje inclusivo es flexible y dinámico, sujeto al reconocimiento de las necesidades de diferentes colectivos y la evolución de los planteamientos teóricos y científicos. Por ello, va cambiando en la medida que se visibiliza la diversidad. Es importante tener actualizada la información, conocer diferentes enfoques, asesorarnos..., pero, sobre todo, preguntar a las personas directamente implicadas. En cualquier caso, la decisión del lenguaje utilizado es de cada persona, pero se podría resumir en dos posiciones:

- Comunicación gramatical (respeto por las reglas gramaticales de la lengua española).
- Comunicación empática (ajustada a la identidad y sentimiento de cada persona o colectivo).

En las líneas siguientes se definen algunos aspectos clave para hacer un uso empático e inclusivo del lenguaje en las comunicaciones institucionales y personales pensando en diversos colectivos, concretamente, en aquellos que reciben una atención específica en cada una de las oficinas o áreas de la Delegación del Rector para la Diversidad e Inclusión: Diversidad sexual e identidad de género; Diversidad étnica y sociocultural; y Discapacidad, diversidad funcional y dificultades específicas de aprendizaje.

Diversidad sexual e identidad de género





Tantos términos... ¿son necesarias las etiquetas?

Algunas veces, las etiquetas son necesarias para visibilizar realidades sobre la orientación del deseo, afectividad, sexualidades, corporalidades o identidades. Las etiquetas sirven para evidenciar su existencia, se visibilizan y otras personas se puedan identificar con ellas. Hay personas a quienes las etiquetas les ofrecen una gran ayuda en la construcción de su identidad y otras para quienes no son en absoluto necesarias. No hay que olvidar que las personas son más importantes que las etiquetas que se ponen y que se debe respetar el deseo personal de usarlas o no.

COGAM, 2020





Las siglas LGTBIQA+ hacen referencia al colectivo de personas lesbianas, gays, bisexuales, trans*¹, intersex, queer, asexuales y el «+» amplía a otras realidades: pansexualidad, demisexualidad, etc.

Las siglas reconocen la diversidad dentro del colectivo y el orden hace referencia a la visibilización. Así, dependiendo del contexto, las siglas pueden iniciarse como LGTB, GLBT, LGBT, LBGT, a veces LGBTI, otras LGBTIAQ+, etc. La referencia al colectivo puede ir sumando nuevas letras con el fin de reconocer e incluir todas las formas de diversidad sexual, características sexuales e identidades de género.

¹ «Trans*» es un término «paraguas» aglutinador de distintos términos como «transexualidad», «transgénero», «identidades no binarias», etc. Es el término que más se está utilizando para englobar a todas las realidades trans. Ver apartado *Personas trans* en el Glosario.





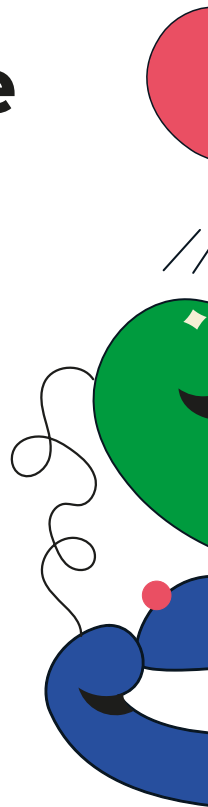
Comunicación inclusiva LGTBIQA+. Superar el uso binario del lenguaje

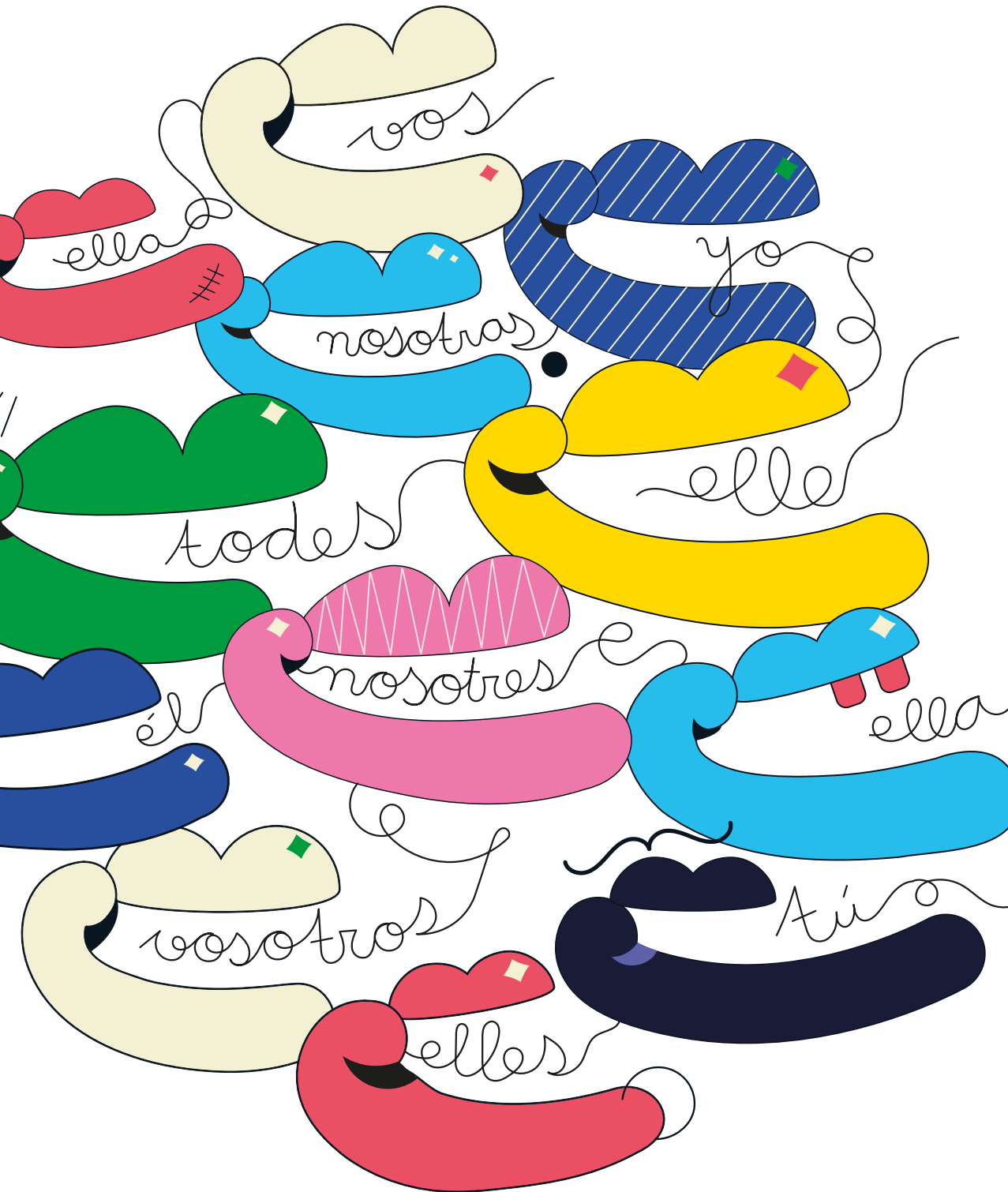
Mediante el uso de determinadas palabras o la omisión de otras, podemos estar invisibilizando a ciertos colectivos. En la actualidad, existe una mayor sensibilización hacia un uso del lenguaje no sexista en el que se utilicen palabras y estructuras que visibilicen y no excluyan a las mujeres.

Al utilizar el masculino como genérico, se está invisibilizando a las mujeres, pero también a las personas no binarias. Lo mismo ocurre cuando usamos la duplicidad gramatical, cuando decimos «profesores y profesoras» o cuando terminamos las palabras con «os/as», como «alumnos/as». Debemos ser conscientes de que este lenguaje de género inclusivo propuesto en muchas de las guías de lenguaje no sexista no incluye a las personas no binarias. Y debemos asumir que: lo que no se nombra no existe, y lo que no existe no puede tener derechos. Por ello, es importante ampliar la inclusión del lenguaje no sexista a un lenguaje no binario para que sea más inclusivo.

Dependiendo del contexto, y en la medida de lo posible, es recomendable utilizar un lenguaje de género neutro en comunicaciones y discursos.

Existen distintas fórmulas que evitan diferenciar por género binario, las más frecuentes:





Utilizar **palabras incluyentes neutras** como alternativas al uso del masculino genérico.

MASCULINO GENÉRICO

EXPRESIONES BINARIAS

EXPRESIONES MÁS INCLUSIVAS

Los ciudadanos

El ciudadano y la ciudadana

La ciudadanía

Los profesores

Los profesores y las profesoras

Cada equipo docente

Los alumnos

Los alumnos y las alumnas

El alumnado

Los gerentes

Los y las gerentes

La gerencia

Usar «**quien/es**», «**nadie**», «**cada**» sustituyendo a palabras como «**algunos**», «**todos**», «**uno**», «**ninguno**», que sí denotan género.

MASCULINO GENÉRICO

EXPRESIONES MÁS INCLUSIVAS

Todos los representantes recibirán una copia del acta de la reunión

Cada representante recibirá una copia del acta de la reunión

Los que quieran participar

Quien quiera participar

Usar la palabra «**persona**» o «**personas**» siempre que sea posible.

**MASCULINO
GENÉRICO**

Todos tenemos derecho
a la educación

Los asistentes obtendrán
un certificado

Experto

**EXPRESIONES
MÁS INCLUSIVAS**

Todas las personas tenemos derecho
a la educación

Las personas que asistan obtendrán
un certificado

Especialista

Omitir o sustituir el agente si es posible dentro de la oración.

MASCULINO GENÉRICO

Los investigadores llegaron a la
conclusión de que...

Cuando **los usuarios** solicitan
información...

EXPRESIONES MÁS INCLUSIVAS

**El equipo de investigación / La investi-
gación** llegó a la conclusión de que...

Cuando **se solicite** información...



Otras alternativas de género neutro inclusivo, no binario, son:

El uso de la «@», «*», «X»

En los últimos años se han utilizado diferentes símbolos para sustituir la vocal que denota el género, sobre todo en textos escritos y en entornos virtuales. Los más frecuentes son «@», «*», «X». Por ejemplo: «alumn@s, alumn*s, alumnxs».

Es una elección controvertida porque desde un enfoque inclusivo no favorece un lenguaje accesible ya que:

- Es impronunciable oralmente.
- Los procesadores de texto accesibles no reconocen estos símbolos al leer el texto, dificultando la comprensión y accesibilidad del documento para todas las personas.

El uso de la «e»: la vocal amable

«En ocasiones, la realidad desborda la gramática. Y cuando la lengua no dispone (aún) de mecanismos para denominar con exactitud lo que necesita ser nombrado... vendrán los hablantes a crearlos».

ELENA ÁLVAREZ MELLADO, lingüista

El uso de la «e» responde a la necesidad de nombrar a aquellas personas que no entran dentro del binarismo de género, por ejemplo «todas, todos», y que, por tanto, no están contempladas por la norma lingüística que incluye el femenino o el masculino. Es una opción no reconocida gramaticalmente por la RAE, pero se está popularizando el uso de la «e», por ejemplo «todes», para nombrar realidades no binarias, sobre todo dentro del activismo de los colectivos LGTBQIA+ y en espacios que tratan de visibilizar la inclusión de todas las personas de este colectivo.

¿Sabías qué?

La Academia sueca aceptó un nuevo pronombre para el género neutro. Debido a su uso popular en Suecia, la décima cuarta edición del diccionario del idioma sueco incluye «*hen*» como género neutro, más allá de los pronombres binarios que ya existían «*han*» (él) y «*hon*» (ella).



Claves inclusivas en diversidad LGTBIQA+

1

Ser natural, evitando estereotipos. Reconocer la diversidad sexual y la identidad de género como parte de las características personales, con naturalidad. Evita tratar con estereotipos que suelen ser generalizaciones que difícilmente reflejan la diversidad individual. Es fácil si se conoce el significado, puedes encontrar información en el **Glosario**.

2

Comunicación inclusiva ajustada a la audiencia. La comunicación debe ser inclusiva. Se debe utilizar siempre que sea posible el lenguaje de género neutro. Pero, dependiendo del escenario, puedes dirigirte utilizando consecutivamente masculino y femenino (aunque recuerda que no incluye a las personas no binarias), o utiliza el que mayoritariamente esté en la sala o utiliza la «e».

3

En el trato personal, cuando te dirijas a una sola persona, utiliza el género con el cual la persona se identifique o solicite ser tratada. Si lo desconoces, puedes preguntar a la persona de forma respetuosa, pero directa, cuál es el pronombre con el que se siente cómoda o presta atención a cómo se llama a sí misma.

4

No presuponer la heterosexualidad de las personas.

Cuando se habla de sexualidad, existe una tendencia a presuponer que la «normalidad» es que todas las personas son heterosexuales y que si existen otras orientaciones son minoritarias o son excepciones. Esto ocurre con frecuencia cuando se habla de familias, de relaciones de pareja, del ámbito doméstico, de relaciones sexuales y/o afectivas, etc.

5

Mostrar una actitud abierta a la escucha y al

entendimiento. Desconocemos los procesos individuales que vive cada persona, no se debe juzgar, ni valorar, ni presionar, ni presuponer su orientación sexual o identidad de género.

6

Respetar la privacidad y la intimidad de las personas.

No revelar la orientación sexual o identidad de género de una persona sin su consentimiento. A una persona no la define su condición de trans*, gay, lesbiana, etc., no hagas preguntas o suposiciones que no harías a cualquier otra persona.

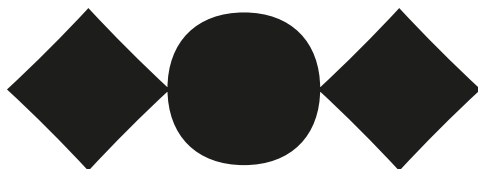
¿Sabías qué?

El 43% de las personas LGBT que no visibilizan su orientación sexual o identidad de género lo hacen para evitar rumores, estereotipos o etiquetas sobre su persona.

Proyecto ADIM, 2020



Diversidad étnica y sociocultural



La diversidad sociocultural se emplea en esta guía como un concepto amplio para contemplar tanto a las diferentes manifestaciones socioculturales como a las diferentes autoadscripciones étnicas y raciales o a las manifestaciones religiosas². El objetivo principal es superar las designaciones que no son propias y que tienen como resultado el racismo, la xenofobia o la manifestación de algún tipo de discriminación.

La diversidad sociocultural se da en todos los grupos humanos. Se manifiesta de muchas formas mediante expresiones, costumbres, creencias, concepciones artísticas, gastronomía, vestimenta, etc. En muchos casos, no en todos, son visibles y perceptibles: los rasgos físicos, las manifestaciones culturales, las normas de cortesía, la religión o el idioma. Son rasgos propios de la identidad que pueden implicar que una persona o un colectivo sea visiblemente diferente pero no describen ni definen a ninguna persona individual.

Se producen generalizaciones sobre las personas por haber nacido en el seno de un grupo socioeconómico, en un territorio, tener unos rasgos físicos concretos (fenotipo) o haber sido asignado con un color de piel. Estas generalizaciones son injustas, asignan características intelectuales, cognitivas, ideológicas, estéticas o morales, sin conocerla.

2 En esta guía nos hacemos eco del debate actual sobre el uso del término «colectivos racializados». En dicho debate se mantienen posturas diversas: unas defienden su utilización como reivindicación de la lucha antirracista de las personas denominadas «no blancas»; otras desaprueban su uso al considerar que todas las personas, sean blancas o no, están «racializadas» al pertenecer a una «raza». La noción de fenotipo pertenece a la biología, alude al conjunto de caracteres visibles que cualquiera presenta. Es el resultado de la interacción entre su genotipo y el medio, como es la diferencia de tonalidad que puede adquirir la piel, el pelo, los ojos, etc.

Habitualmente, se piensa que personas de un mismo colectivo cultural, o agrupadas artificialmente en ese colectivo, se van a comportar del mismo modo y tendrán las mismas capacidades y similares conflictos o problemas. Es un estereotipo difícil de romper y debe conllevar una actitud consciente y proactiva para evitarlo.

Las generalizaciones y la caracterización no son neutras desde la perspectiva de género. Los estereotipos y prejuicios se manifiestan de diferente forma si están referidos a hombres, mujeres o personas con otras identidades sexogenéricas no binarias. Tienden a sexualizar a las mujeres, asignar peligrosidad a los hombres, y estigmatizar a otras identidades. Todo ello entre otras manifestaciones discriminatorias.

Raza y etnicidad

La raza se refiere a las diferencias físicas que los grupos y las culturas consideran socialmente significativas. Por ejemplo, las personas pueden identificarse como afrodescendientes, blancas, asiáticas, maoríes, etc.

La etnicidad se refiere a características culturales compartidas, como el idioma, las prácticas y las creencias. Por ejemplo, las personas pueden identificarse como latinas, gitanas, etc.

APA, 2019





La investigación antropológica nos descubre que los sistemas culturales se caracterizan por la inconsistencia, la inestabilidad, el conflicto, la transformación, el cambio y la variabilidad. Si algo define el comportamiento cultural es la gran capacidad de los seres humanos para procesar informaciones nuevas y para ajustar sus métodos a nuevos objetivos en circunstancias diferentes.



**Cada persona es única,
comparte características con
sus grupos de referencia, pero
también con otros colectivos y,
además, difiere individualmente
de unos y de otros.**

Los grupos de referencia pueden ser autoadscritos, pero también designados desde fuera, ignorando la identificación propia de cada persona. Es importante preguntar y escuchar. La designación de la diferencia como algo ajeno a nuestra propia sociedad implica xenofobia.



Comunicación inclusiva intercultural. Superar la coexistencia y el respeto por el intercambio y la convivencia

En el lenguaje cotidiano, y también en el ámbito académico, se siguen conservando muchas expresiones discriminatorias y estereotipadas hacia colectivos racializados o de diferente origen étnico, geográfico-cultural, cuyo uso se ha normalizado. Esto se extiende a las personas que profesan religiones o creencias que no son las mayoritarias.

La sociedad española es diversa, como todas las sociedades. La percepción de homogeneidad es errónea. Designar a las personas racializadas como parte de una minoría es discriminatorio. Los colectivos que son considerados menos presentes en la sociedad lo son debido al racismo y a la discriminación. La falta de visibilidad es una consecuencia política del racismo y la intolerancia religiosa. Son personas invisibles en los medios de comunicación, en los textos educativos y académicos, y en los órganos de representación. Aparecen muy infrecuentemente como modelos de referencia. Esto no refleja una comunidad inclusiva.

Un efecto perverso de esta situación es que responsabiliza a la persona, o al colectivo, de su propia visibilidad. Esto puede ser incómodo para la persona, se identifique o no con el colectivo, al dejar que sea ella quien asuma la tarea de deconstruir el estereotipo, explicarse, llamar la atención o defenderse de la discriminación.

Algo similar a lo anterior ocurre con las personas cuyas creencias espirituales o religiosas son poco conocidas en la sociedad, o asignadas como minoritarias. Las manifestaciones de rechazo, los estereotipos negativos (sobre todo morales) y la falta de espacios para la expresión de dichas creencias producen situaciones de discriminación.

La discriminación y la estigmatización por motivos de diversidad sociocultural se incrementan hacia personas de origen migrante. Ello afecta igualmente a las personas que buscan la protección internacional: personas refugiadas y migraciones forzosas.

«La racialización se define como la producción social de los grupos humanos en términos raciales. En este particular entendimiento, las razas son un constructo social histórico, ontológicamente vacío, resultado de procesos complejos de identificación, distinción y diferenciación de los seres humanos de acuerdo a criterios fenotípicos, culturales, lingüísticos, ancestrales, etcétera».

ALEJANDRO CAMPOS GARCÍA, 2012



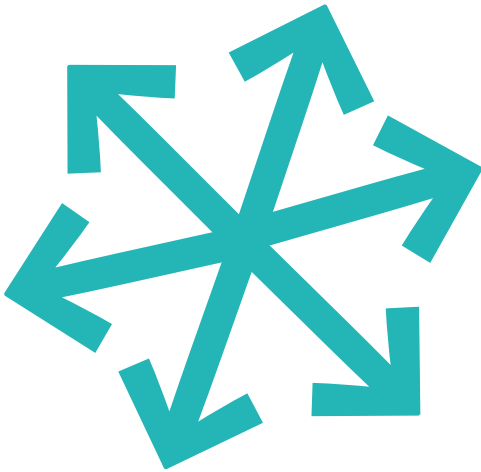
En la actualidad existen procesos de desinformación, campañas difamatorias, noticias falsas y bulos, que buscan justificar la discriminación. Tienen como consecuencia actitudes racistas, discursos de odio, supremacistas, que favorecen el ejercicio de la violencia y la falta de empatía.

Un contexto no inclusivo incide directamente —y de forma negativa— en el bienestar de las personas. Disminuye la autoestima y las expectativas sobre sí mismas. Incrementa la percepción de rechazo y no aceptación en el espacio público y en las relaciones personales. Ello dificulta el reconocimiento y el respeto a la diferencia. Tiene, además, entre otras consecuencias, la creación de posturas enfrentadas, opuestas y radicalizadas respecto a lo que es diferente, y dificulta la inclusión y convivencia en la diversidad.

La comunicación inclusiva se caracteriza por un discurso basado en el reconocimiento, la autodesignación, el valor de la diversidad étnica y sociocultural, la pluralidad religiosa y de orígenes de la comunidad universitaria. En nuestras actividades participamos con personas que somos de múltiples adscripciones: grupos culturales, étnico «raciales», con diversidad de creencias, ideas religiosas, políticas, variedad de idiomas, etc.

Además, la comunicación inclusiva supone la superación de la coexistencia entre grupos diversos, incluso va más allá de la aceptación y el respeto de la persona diferente. La comunicación inclusiva debe dar un paso más, promoviendo el aprendizaje mutuo, el intercambio activo, la comprensión, el reconocimiento de los privilegios y de la discriminación, la fraternidad entre diferentes formas de ser, estar e interpretar el mundo, de relacionarse y comunicarse, en definitiva, de convivir en la diversidad.

Solo comprendiendo, intercambiando, aprendiendo y participando de costumbres y formas, de contextos diferentes, se puede favorecer la convivencia, la inclusión y el entendimiento mutuo entre toda la comunidad universitaria.



Existen distintas expresiones interiorizadas en el lenguaje que nos dificultan generar espacios inclusivos; pero también existen algunas fórmulas que nos ayudan a entender de qué estamos hablando y a comunicarnos de forma inclusiva:



EXPRESIONES DISCRIMINATORIAS CONSECUENCIA DEL RACISMO INTERIORIZADO



COMUNICACIÓN INCLUSIVA



¿POR QUÉ?



Persona de color
Negrito
Negrita



Persona negra
Persona racializada
Persona afrodescendiente



En la lengua española, términos como «negrito/a» o «persona de color» son eufemismos que denotan paternalismo, subordinación e infantilización.



Moro
Mora



Persona del Magreb
Persona marroquí
Persona argelina



Este término tiene una connotación peyorativa, haz referencia directamente al país o zona geográfica.



Raza gitana



Etnia gitana
Pueblo romaní
Pueblo gitano



El término «raza» es problemático ya que no responde a una realidad biológica, sino más bien a una construcción sociohistórica.



Inmigrante ilegal



Persona en situación
administrativa irregular



Ninguna persona es ilegal; en todo caso, sus documentos administrativos.



Ir al paki
Ir al moro
Voy a comprar al chino



Ir a la tienda
Voy a comprar en (*nombre del establecimiento*)
Ir al supermercado



Hacer referencia a una tienda por el supuesto origen de la persona es reducirla a una nacionalidad, en muchas ocasiones, ni siquiera acertada; es excluyente. Estas expresiones no se utilizan cuando se presupone que la persona propietaria es española.



Me pones negra



Me pones nerviosa
Me molestas
Me irritas



Utilizar la palabra «negro» o «negra» asociándolas a adjetivos peyorativos o con connotación negativa está normalizado en el lenguaje. Se pueden utilizar otras expresiones alternativas.

Una Complutense inclusiva tiene que promover el intercambio, la convivencia, el entendimiento y el debate, la expresión respetuosa de la diferencia y el reconocimiento de la diversidad.



Como elemento de comunicación inclusiva, la convivencia diversa enriquece, transforma e incluye.

Para ofrecer un trato complutense más empático, igualitario y justo, se debe, en primer lugar, desaprender y desmontar los prejuicios y etiquetas que aparecen espontáneamente en el pensamiento y lenguaje cuando se piensa en colectivos étnicos o socioculturales diferentes.

Claves inclusivas en diversidad étnica y sociocultural

1

Somos una sociedad plural y diversa. La concepción homogénea de la sociedad es errónea: jerarquiza y excluye. Supone equiparar la diferencia a lo minoritario y a «lo externo», desnaturalizando la pluralidad.

2

Ser natural y evitar expresiones populares, frases hechas o ideas preconcebidas sobre los diferentes grupos culturales, religiosos o étnicos raciales. El uso de expresiones como «qué día más negro», «trabajo de chinos», «ir hecho un gitano», «los latinos son pasionales», etc., son formas de reproducir estereotipos asociados a determinados colectivos de manera peyorativa.

Son expresiones normalizadas, pero representan prejuicios generalizados; son expresiones discriminatorias y excluyentes. La idea principal es que la personalidad individual es más amplia y diversa que la de su colectivo o colectivos con los que se identifique, o con los que es identificada.

3

Evitar relacionar a las personas racializadas, adscritas a una creencia o religión o de origen migrante con la delincuencia, la criminalización o la marginalidad.

Asimismo, hay que evitar las caracterizaciones estereotipadas y sesgadas que se utilizan frecuentemente sobre las mujeres racializadas asociándolas de forma exclusiva a situaciones de exotismo, dependencia, desempoderamiento o victimización.

El uso de términos degradantes, alarmistas o sensacionalistas, como, por ejemplo, «ilegales», «sin papeles», «fanáticos», «extremista», «avalancha», «oleada», «mafias», «corrupción», «llegada masiva», añaden un matiz criminalizador sobre estas personas y, como consecuencia, generan rechazo hacia el colectivo. Ello conlleva un trato discriminatorio y su exclusión. Por ejemplo, es importante saber que el término «ilegal» nunca puede utilizarse para referirse a personas, solo son ilegales las acciones u objetos; cuando se utiliza como adjetivo criminaliza a las personas a las que hace referencia. También se aconseja no deshumanizar a las personas refugiadas, migrantes o de otros colectivos detrás de las cifras.

La diferencia no es minoría, y la minoría no es marginalidad, ni extremismo ni fanatismo.

4

Evitar la generalización y simplificación de la diversidad étnica y cultural.

El uso de generalizaciones sobre personas afrodescendientes, de origen asiático, musulmanas, latinoamericanas, asiáticas, gitanas, migrantes, refugiadas, etc., hace que la población tenga una visión simplista y estereotipada que estigmatiza y deshumaniza a las personas. Entre una persona de Sudáfrica y una de Marruecos puede haber las mismas diferencias y semejanzas que entre una persona de Madrid y una de Oslo.



5

Atender a la persona en su individualidad, comprendiendo las identidades culturales. Es decir, actuar únicamente en función de la nacionalidad, grupo socioeconómico, color de piel, rasgos físicos o fenotipo puede ser inadecuado o injusto. Hagamos visibles las diferencias individuales, la heterogeneidad es una característica propia dentro de cada colectivo.

6

Hacer un uso adecuado de los términos y conocer las realidades étnicas y socioculturales antes de nombrarlas.

El uso de un término u otro es muy importante, ya que cambia el significado de lo descrito.

No es lo mismo hablar de una persona árabe, musulmana o islámica, así como tampoco lo es hablar de un hijab, un burka o un niqab. Por otro lado, el ámbito de las migraciones y la protección internacional tiene un vocabulario propio de tipo jurídico que puede ser complejo, porque suele hacer referencia a la situación administrativa de las personas.

¿Conoces la distinción entre protección humanitaria y refugio? ¿Entre una persona refugiada, apátrida o migrante? Si quieres hacer un uso adecuado del lenguaje visita nuestro **Glosario**.

Toma conciencia. A veces, se presuponen determinadas identidades culturales, religiosas, nacionales, etc., por el aspecto físico, la vestimenta, el color de piel o el fenotipo. Esto es una discriminación por asimilación.

La realidad individual y la identidad específica con la que se siente identificada cada persona trascienden nuestros estereotipos sobre ella. Por ejemplo, no todas las personas africanas son negras, ni todas las personas negras son africanas.


En definitiva, la comunicación inclusiva tiene que dirigirse a **visibilizar la diversidad étnica, religiosa y sociocultural en su complejidad**. Es una realidad presente en nuestra comunidad universitaria, refleja la pluralidad de la sociedad, mostrando su **cotidianeidad**, valorando y compartiendo la diversidad y favoreciendo la **identidad e individualidad** de cada persona.

¿No sabes cómo? Puedes consultar

→ «Estrategias para incorporar la perspectiva étnica en la universidad. Las historias cuentan, cuéntanos la tuya: la voz del alumnado universitario afrodescendiente».

 bit.ly/UCM-Afrodescendencia


→ **Comunicación sobre las migraciones**. OXFAM

 oxfamintermon.org/es/publicacion/Comunicacion_sobre_las_migraciones

→ **APP 'Alerta Discriminación'**. RED ACOGE

 alertadiscriminacion.org/es

→ **Asistencia a víctimas de discriminación**. ACCEM

 accem.es/derechos/asistencia-a-victimas-de-discriminacion



Discapacidad, diversidad funcional y dificultades específicas de aprendizaje

[^ _ ^]

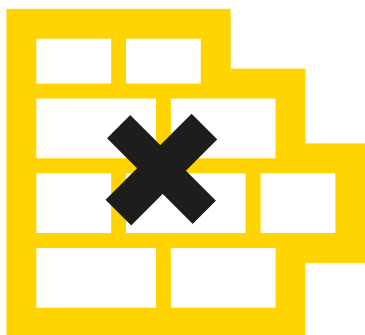
La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad afirmaba, en 2006, que la discapacidad se manifiesta a través de la interacción entre la persona y el entorno cuando aparecen barreras que dificultan la participación plena y activa en una situación cotidiana (académica, laboral, lúdica, etc.).

Las barreras se derivan del entorno físico, material o social donde se desenvuelve cotidianamente la persona, pero también las podemos poner cada persona con nuestra actitud, falta de información o trato excluyente.

En un entorno, como el universitario, que se caracteriza por la capacidad de sus miembros, es fácil caer en la **«discriminación por motivos de discapacidad»**, es decir, realizar cualquier distinción, exclusión o restricción por

motivos de discapacidad con el propósito, o el efecto, de obstaculizar el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de sus derechos y libertades en cualquier ámbito. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables o adaptaciones necesarias para lograrlo (ver **Glosario**).

El colectivo de personas con discapacidad, diversidad funcional y dificultades de aprendizaje es heterogéneo, tanto en características como en la necesidad de ajustes y maneras de comunicación. Un trato inclusivo supone garantizar la accesibilidad, los ajustes necesarios y el reconocimiento de las capacidades de cada persona y de su individualidad.



Comunicación inclusiva y accesible. Abrir la mirada a todas las capacidades de la persona

¿De qué estamos hablando? Discapacidad, diversidad funcional, dificultades de aprendizaje, (dis)capacidad, capacidades diversas... La mayoría de las veces centramos la mirada en lo que una persona no puede hacer, sin tener en cuenta las barreras y dificultades que el entorno pone o las que ponemos cada una de nosotras con nuestros estereotipos, prejuicios y actitudes. Si somos capaces de identificar las barreras, de diseñar entornos accesibles, y de comunicarnos utilizando otros medios, estaremos resaltando las capacidades de cada persona y facilitando la participación de todas en un espacio de convivencia diverso. Este apartado trata de orientar la comunicación con otra mirada y acción, «ponernos en su piel» para comprender y comunicarnos. Empezamos por introducir los diferentes términos que se utilizan con más frecuencia en la actualidad.

Discapacidad

El término «discapacidad» resalta los derechos de las personas con discapacidad para promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos sus derechos y libertades. Es decir, el uso del término discapacidad se utiliza, principalmente, en el marco legal y por las personas y entidades que han luchado y que, en la actualidad, velan por sus derechos para lograr la inclusión social, eliminando cualquier tipo de barrera que limite o impida la participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones que las demás.

Pero no todas las personas se sienten cómodas con el término discapacidad. La terminología es amplia y diversa. El uso puede variar en función del ámbito de actuación (legal, administrativo, médico, académico, educativo, social, etc.).

¿Todas las dificultades tienen la etiqueta de discapacidad?

La discapacidad, para ser reconocida, tiene que tener un grado de dificultad igual o superior al 33%, tras ser evaluada por el Centro Base del distrito de la Comunidad de Madrid donde resida la persona.

El certificado de discapacidad da derecho a solicitar ayudas, bonificaciones y ajustes en determinados servicios sociales y educativos. También en la Universidad.

En la UCM requiere la inscripción individual en la Oficina para la Inclusión de personas con Diversidad (OIPD).

 uclm.es/inscripcion-oipd



Dificultades específicas de aprendizaje

Las Dificultades Específicas de Aprendizaje (DEA), como la dislexia, el trastorno por déficit de atención y/o hiperactividad (TDA/H), u otras dificultades que se manifiesten durante la realización de actividades académicas, en las evaluaciones, en los trabajos..., no se reconocen legalmente como discapacidad o son valoradas por debajo del 33% de dificultad. Sin embargo, son objeto frecuente de estereotipos y prejuicios asociados a la interpretación de su capacidad o implicación.

En la UCM somos conscientes de que cada persona resalta y realiza excelentemente bien unas actividades y peor otras. Todas las personas necesitamos apoyo en determinadas situaciones o para superar ciertas tareas, por ello debería ser natural solicitar ayuda y aceptar el ajuste del entorno o el uso de estrategias diferentes. En este caso, la comunicación inclusiva supone un intercambio entre el reconocimiento de ayuda y el escuchar para buscar alternativas. En la UCM se ofrece un servicio de apoyo personalizado para facilitar el aprendizaje, la participación, la inclusión y el bienestar personal, ya sea por motivos permanentes o puntuales.

Si tienes o conoces a alguna persona con dificultades para la realización de las tareas cotidianas (académicas, laborales, de relación), dirígete a la OIPD. ucm.es/oipd



Discapacidades visibles e invisibles

Físicas
Sensoriales
Orgánicas
Motoras
Ceguera · Sordera
Mentales
Intelectuales
Dificultades de aprendizaje

(Dislexia · TDA/H · Ansiedad · Dificultad social...)



No todas las discapacidades o dificultades específicas de aprendizaje son objeto del mismo grado de discriminación o exclusión en la universidad, así como hay unas más visibles que otras. Algunas, resultantes de la salud mental, están estigmatizadas; otras, como la intelectual, suelen estar excluidas; y las hay, como la dislexia, que se asocian con la baja voluntad de la persona para el esfuerzo académico. Además, no todas son reconocibles o igual de visibles. Debe respetarse la decisión de la persona de comunicarlo a las demás.

Diversidad funcional

En los últimos años, se han introducido otros términos para referirse a los diferentes colectivos. El término «diversidad funcional», acuñado en 2005, nace como una reivindicación del colectivo Foro de Vida Independiente con la intención de proponer un cambio hacia una terminología positiva. Trata de eliminar el carácter negativo y médico de una realidad humana, poniendo el foco en el valor positivo de la diversidad como enriquecimiento para la sociedad. Defienden que la diversidad funcional es algo inherente al ser humano y que puede ser de carácter transitorio o circunstancial, por lo que afecta a todas las personas en algún momento de su ciclo vital.

Diversidad funcional es el primer término en el que las propias personas deciden cómo quieren ser designadas como colectivo. No suele utilizarse por las administraciones jurídicas ni médicas, ni tampoco por algunas de las asociaciones de personas con discapacidad que han luchado por el reconocimiento y logro del derecho de participación plena en la sociedad. Diversidad funcional es más utilizado entre algunos colectivos, académicos y entidades sociales que promueven el uso de términos positivos para evitar centrarse en la carencia y resaltar la diversidad de todas las personas, evitando el estigma y garantizándose sus derechos y dignidad.

En la UCM hemos preferido el término de diversidad funcional para nombrar al colectivo. En 2015 se cambiaron dos términos de sus siglas: integración por inclusión y discapacidad por diversidad, pasando a denominarse, desde entonces, Oficina para la Inclusión de Personas con Diversidad (OIPD), encargada de atender a toda la comunidad universitaria que precisa un apoyo puntual o

permanente por discapacidad o dificultades específicas de aprendizaje. Cambiar la palabra discapacidad por diversidad pretendía, no solo, procurar una comunicación más amable y extensiva a otros colectivos, sino también resaltar el valor de la diversidad, evitando mensajes que visibilizaran la carencia. Muchos estudiantes agradecieron este pequeño gesto. Pero queremos subrayar que ambos términos, discapacidad y diversidad funcional, conviven en armonía en el ámbito universitario, además de ser representativos y reconocidos por el propio colectivo. Su uso debe adecuarse a la situación, a la audiencia y al deseo de la persona con la que se comunique y trate.

«Una persona sorda se comunica a través de los ojos y mediante signos o señas, mientras que el resto de la población lo hace fundamentalmente a través de las palabras y el oído. Sin embargo, la función que realizan es la misma: la comunicación. Para desplazarse, una persona con una lesión medular habitualmente utiliza una silla de ruedas, mientras que el resto de la población lo hace utilizando las piernas: misma función, manera diversa».

JAVIER ROMAÑACH y MANUEL LOBATE
Foro de Vida Independiente, 2009



Neurodiversidad

En línea con esta idea de resaltar la diversidad como un valor ha aparecido recientemente el término de «neurodiversidad», destacando que la diversidad es el resultado de las variaciones que se producen en el desarrollo neurológico. La neurodiversidad englobaría a personas con condiciones neurológicas diversas, entre las que se incluirían personas con TEA, personas con dislexia, con TDA/H, etc.

Capacidades diversas, (dis)capacidad

Otros términos como «capacidades diversas» o «(dis)capacidad» tratan de huir de la connotación que tiene la palabra «discapacidad» como una restricción o ausencia de la capacidad. De esta forma, resalta que no supone una limitación, sino que la diversidad humana presenta distintas capacidades. No obstante, también es un término que está siendo debatido por colectivos de personas con discapacidad.



Claves inclusivas en diversidad funcional y discapacidad

1 **Poner en el centro las capacidades de cada persona.**
«La discapacidad se tiene, no se es». En todo caso, hablamos de personas con discapacidad o diversidad funcional, nunca de personas «discapacitadas», «minusválidas», «discapacitado/a».

Del mismo modo, el término «altas capacidades» engloba toda la diversidad que existe en relación al desarrollo de competencias intelectuales excepcionales; incluyendo personas con sobredotación intelectual, personas con un talento específico, precoces... Para referirnos a este colectivo es adecuado utilizar el término de «estudiantes con altas capacidades» y evitar el uso de expresiones como «los superdotados», «los sobredotados» o «los talentosos».

2

Comunicar de forma natural, directa y con respeto.

Centrar la atención y dirigir la información directamente a la persona, y no a su acompañante. Respetar la dignidad de las personas con empatía y naturalidad, hay que evitar la sobreprotección, la infantilización y el paternalismo; por ejemplo, prescindiendo del uso de diminutivos en el lenguaje.

3

Cada persona es única. No hacer generalizaciones.

No todas las personas, por tener el mismo tipo de discapacidad, necesitan el mismo apoyo ni reaccionan igual ante las mismas situaciones. Todas las personas son diferentes y capaces de mostrar lo mejor de sí en su camino hacia el éxito personal, académico y laboral, en la medida que se eliminen las barreras que dificultan sus actividades diarias.

4

Es importante recordar que **la discapacidad no está en la persona, sino en el entorno**. Un entorno y trato inclusivo atiende a las necesidades de cada persona, en su individualidad, para su participación plena en todos los ámbitos. Colaborar en evitar o eliminar barreras es uno de los compromisos complutense.

A continuación, se indican algunas orientaciones que pueden ayudar a iniciar la interacción con personas diversas:



Orientaciones para la comunicación con personas con discapacidad auditiva y dificultades de dicción

El colectivo de las personas sordas o con discapacidad auditiva es muy diverso y no se ajusta a un único patrón comunicativo. Por tanto, el uso de la lengua oral o de las lenguas de signos españolas, así como el apoyo a los medios de comunicación oral en su interacción con el entorno, responde a una opción libre e individual.

¿Hay marco normativo que favorezca el acceso a la información y a la comunicación?

La Ley 27/2007, de 23 de octubre, 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 sordociegas.

Tiene en cuenta la heterogeneidad y las necesidades específicas de cada grupo.



Las personas con discapacidad auditiva se comunican, principalmente, en:

Lengua oral

Son las lenguas o sistemas lingüísticos correspondientes a las lenguas reconocidas oficialmente. La utilizan aquellas personas sordas que, o bien conservan algún resto auditivo y hacen un aprovechamiento del mismo, o personas sordas entrenadas en la lectura labial.

Lengua de signos

Son las lenguas o sistemas lingüísticos de carácter visual, espacial, gestual y manual utilizadas como lenguas por las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas signantes en España.

Si se comunican en lengua de signos pueden ir acompañadas de una persona Intérprete de Lengua de Signos (ILSE), que traduce la información de la lengua de signos a la lengua oral y escrita, y viceversa, con el fin de asegurar la comunicación entre las personas y su entorno social.

Las personas con discapacidad auditiva, o con sordoceguera, pueden utilizar medios de apoyo a la comunicación oral para acceder a la información, al aprendizaje, a la cultura y a la comunicación en el entorno social. Entre estos medios destacan: el audífono, el implante coclear, el equipo de Frecuencia Modulada (FM), el bucle magnético, las ayudas visuales, como el subtítulo, o los avisos luminosos. Si quieres saber más sobre cada uno de ellos visita nuestro **Glosario**.

La Confederación Estatal de Personas Sordas recomienda que para establecer la comunicación es necesario:

- **Llamar su atención**, tocándole en el brazo u hombro. Si hay distancia, se puede: mover el brazo dentro de su campo visual, golpear el suelo o la mesa para que note las vibraciones, o apagar las luces.
- **Mantener el contacto visual** con la persona, sin obstaculizar la boca para que pueda leer los labios. Cuando una persona vaya **acompañada de ILSE**, hay que **dirigirse a la persona** con la que se está conversando, no a la persona que interpreta.
- Situarse en un **espacio luminoso** y donde pueda tener una perspectiva visual general. Se debe avisar a la persona de la información acústica que pueda haber en el entorno, como alarmas, timbres, el claxon de un coche, etc.
- **Utilizar frases cortas o sencillas** para facilitar la comprensión, hablando de forma clara y a un ritmo adecuado, sin exageraciones. Si no entiende, repite el mensaje. De la misma manera, solicita que te repita el mensaje si no lo entendieras.
- Según el resto auditivo de la persona, **aumentar la voz puede ayudar**, pero no hace falta gritar. Si se señalara algún estímulo visual, ya sea un lugar, un objeto o una imagen, hay que esperar a que haya terminado de observarlo antes de continuar con la conversación.
- **Acompañar** la comunicación con el **lenguaje corporal**, ayudándose con gestos y con alguna palabra escrita.
- **Colocarse en círculo** facilita la visibilidad y la comunicación cuando hay varias personas.

¿Y con la mascarilla?

La mascarilla de uso obligatorio supone una barrera de comunicación importante al no poder apoyarse en la lectura y expresión labiofacial. Se recomienda, siempre que sea posible, utilizar mascarillas accesibles con una ventana central transparente que permita ver los labios.

En cualquier caso, en la comunicación inclusiva:

- Habla con naturalidad, pero proyecta la voz, modulando la entonación y el volumen.
- Enuncia frases breves y claras.
- Contextualiza el mensaje.
- Recalca las palabras clave.
- Apóyate en el lenguaje corporal o en la escritura.
- Procura que el entorno sea silencioso y con pocas personas.



Por otro lado, algunas dificultades de dicción están asociadas a la **tartamudez, disfemia, espasmofemia o disfluencia en el habla**.

La Fundación Española de la Tartamudez ([🔗 fundacionttm.org/la-tartamudez](https://fundacionttm.org/la-tartamudez)) las define como «un trastorno de la comunicación (no un trastorno del lenguaje) que se caracteriza por interrupciones involuntarias del habla acompañadas de tensión muscular en cara y cuello, miedo y estrés. (...)

(...) Los efectos psicológicos de la tartamudez pueden ser severos y pueden influir en el estado de ánimo de la persona... llegando a ser causa, en muchos casos, de un importante aislamiento social».

¿Sabes cuántas personas tartamudean?



«Habla fácil para tartamudez»

- Alargamos suavemente la sílaba inicial.
- Miramos a los ojos cuando hablamos.
- Hablamos lentamente.
- Por grupos de 1 a 5 palabras.
- Estira las palabras sin que se rompan.
- Ante una pregunta: responde sin prisa.
- Stop cuando aparece un bache.

Guía habla fácil: [🔗 fundacionttm.org/habla-facil](https://fundacionttm.org/habla-facil)



Orientaciones para la comunicación con personas con discapacidad visual

→ **Preséntate** cuando entres en contacto con la persona. De la misma forma, usa su nombre y dirígete a ella, no a quien le acompañe.

→ **Avisa** cuando te vayas o abandones el espacio que estáis compartiendo. De lo contrario, la persona puede pensar que aún permaneces con ella. Haz lo mismo si regresas y, cuando sea necesario, indícale si hay más personas presentes en la misma estancia.

→ **No presupongas que necesita ayuda, pregúntale primero** y después ofrécésela. Si la necesita, utiliza la técnica guía: sitúate siempre delante de ella a medio paso y ofrécele el brazo. Nunca te sitúes detrás y agarres su brazo, menos aún su bastón si lo lleva. Cuando suba o baje una escalera, avísale cuando empiece el primer escalón y cuando vaya a llegar al último. Si lo hubiera, lleva su mano hacia el pasamano.

→ Utiliza siempre **el lenguaje verbal para expresarte**, evitando los gestos, ya que en muchos casos no podrán ser percibidos por la persona con discapacidad visual.

→ Evita utilizar palabras como «aquí», «allí», «esto», «aquello» que no permitan a la persona conocer la ubicación espacial a la que haces referencia. En estas situaciones, es preferible **utilizar términos más orientativos** como «delante de la puerta», «detrás de ti», «a tu derecha», etc. En ocasiones, puede ser útil conducir la mano de la persona hacia el objeto concreto e indicarle de qué se trata.

→ Evita el uso de exclamaciones genéricas o indeterminadas que puedan provocar ansiedad o inseguridad en las personas con discapacidad visual, tales como «¡ay!», «¡cuidado!», etc., cuando veas algo que puede constituir un peligro para la persona (puerta abierta, obstáculo, agujero, etc.). Es preferible emplear una **exclamación más informativa** como «alto», «para», para evitar que siga avanzando, después explícale verbalmente cuál era el peligro. También puedes ayudar directamente a la persona para que pueda evitarlo.


→ **Utiliza con normalidad palabras como «ver», «mirar», etc.**, también las personas con discapacidad visual las utilizan en sus conversaciones.


→ Por seguridad, asegúrate de que las puertas y ventanas que haya en el espacio están totalmente abiertas o cerradas, **nunca entreabiertas**. Sitúate en zonas bien iluminadas, evitando contraluces, y permanece dentro de su campo de visión si la persona conserva resto visual.

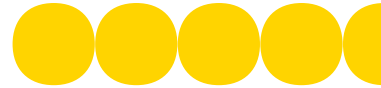
→ Intenta facilitar la accesibilidad mediante la **audiodescripción**, tanto en la vida cotidiana como en el uso de proyecciones audiovisuales. Se trata de un recurso de apoyo que facilita conocer los aspectos más significativos de la imagen que no pueden percibir durante la proyección de un documental, una película, una presentación, una imagen, etc. De la misma manera, si acompañas a una persona con discapacidad visual a comprar algo, ofrécele productos para que pueda tocarlos y descríbeselos con detalle. Si le ayudas a guardar los productos, infórmale de cómo y dónde los has guardado.

¿Sabes si tus documentos son accesibles?

Puedes consultar estas guías de accesibilidad:

 bit.ly/Manual-diversidad-funcional

 web.ua.es/es/accesibilidad/documentos-electronicos-accesibles.html



Orientaciones para la comunicación con personas con discapacidad física y orgánica

La **discapacidad** física y/u orgánica se manifiesta de modos muy diversos; la verbal y la motora son las más frecuentes.

→ En el caso de que la persona tenga afectada la capacidad verbal, es necesario **familiarizarse con su modo de comunicación**. Las personas con alteraciones de lenguaje oral pueden utilizar un Sistema Alternativo de Comunicación (SAC). Cuando no comprendas, es conveniente hacérselo saber.

- Hay que **esperar** a que finalice las palabras o frases, sin interrumpir. En algunos casos, puede ir acompañado de asistente personal, quien interpretará sus mensajes. Es importante dirigirnos directamente a la persona central y no a quien le acompañe.
- Si crees que necesita algún tipo de apoyo, **pregúntale si lo necesita** y cómo puedes proporcionárselo. Si no lo necesita, respeta su decisión.
- Si la persona utiliza una silla de ruedas o tiene menor estatura que tú, siempre que sea posible, **sitúate frente a ella y a su altura.**
- Si vais caminando juntas, **ajústate a su ritmo.** Si lo necesita, puedes facilitar la accesibilidad en subidas y bajadas de escaleras, en el ascensor o en espacios menos accesibles.
- Recuerda en tu día a día que un **uso inclusivo y sostenible de los recursos** es evitar la utilización de ascensores, rampas, aparcamientos, mobiliario y baños adaptados de uso preferente para las personas que necesitan hacer uso de ellos.

Orientaciones que facilitan la comunicación para el bienestar y la salud mental

Los prejuicios son más discapacitantes y refuerzan el estigma con el que luchan diariamente las personas con algún tipo de problema psicosocial y de salud mental, porque estereotipadamente se asocian a comportamientos peligrosos, violentos o no predecibles.

La salud mental puede incluir casuísticas tan dispares que abarcan desde la depresión, la ansiedad o el estrés, hasta la esquizofrenia o la bipolaridad. En cualquier caso, es importante tener en cuenta que:

→ **La naturalidad, la comprensión y un clima de confianza** facilitan la expresión de las emociones y las necesidades, sin sentirse juzgado.


→ **La tranquilidad** refleja tranquilidad.

→ Hay que **respetar los ritmos y los momentos**, dándole voz, escuchando y, también, respetando sus silencios y su espacio.

→ A veces, basta con la empatía y la escucha activa para que una persona **sienta la cercanía y el apoyo**.

Seguimos avanzando para eliminar el estigma social relacionado con la salud mental.

Descubre la «**Guía de buenas prácticas contra el estigma**» de la Cátedra UCM – Grupo 5 Contra el Estigma.

 contraelestigma.com/download/descarga-guia-de-buenas-practicas



Recursos especializados

No siempre disponemos de las herramientas para acompañar o afrontar el malestar psicosocial. Por ello, no te olvides de que también existen recursos especializados en la UCM:

PSICALL es un servicio de atención psicológica que utiliza medios telemáticos y está dirigido a cubrir las necesidades psicosociales, principalmente, de los estudiantes.

 venalacomplu.ucm.es/psicall-ucm

UNIDAD DE TRABAJO SOCIAL es un servicio de atención social integral de la comunidad universitaria, ya sea por necesidades puntuales o estructurales.

 ucm.es/uts



Orientaciones para la comunicación con personas con trastorno del espectro del autismo (TEA) y síndrome de Asperger

Las personas con trastorno del espectro del autismo perciben, interpretan y se relacionan de una forma diferente que, en ocasiones, no encaja con las normas sociales que tenemos interiorizadas culturalmente. Nuestra comunicación mejorará si tenemos en cuenta las orientaciones siguientes:

- **Respetar su espacio** y mantener cierta distancia física en el trato, se sentirán con mayor comodidad en la conversación.
- Utiliza un **lenguaje claro** y evita los dobles sentidos, las metáforas, la ironía, los matices y el sarcasmo. Comprenderán mejor tu mensaje en una conversación donde predomine un uso literal del lenguaje. Por ejemplo, evita expresiones del tipo «estás en las nubes», «ahora no caigo». Si utilizas estas expresiones, es mejor que expliques su significado.
- En ocasiones, es aconsejable explicitar conceptos o dinámicas que tienen relación con los estados emocionales o las convenciones sociales.
- Crea un **ambiente tranquilo** y sin excesivos estímulos luminosos o ruidos.

- La **rutina** suele proporcionar estabilidad y sensación de tranquilidad. También hay que tenerlo en cuenta cuando se cambie de planes con esa persona, de lo contrario puede generar cierto estrés o angustia.
- La utilización de **códigos visuales e imágenes** puede apoyar el lenguaje oral, y el uso de pictogramas contribuye a facilitar la comunicación.

¿Quieres acompañar tu comunicación con códigos visuales o gráficos?

Elige representaciones gráficas que signifiquen un objeto real, un concepto o un mensaje.


→ Puedes utilizar pictogramas como alternativa de la comunicación escrita:

SISTEMA SAAC:  arasaac.org

→ Puedes utilizar pictogramas estándares, con licencia libre, para la señalización:

AIGA:  aiga.org/symbol-signs

Fundación ONCE:

 accesibilidadcognitivaurbana.fundaciononce.es/descargaPictogramas.aspx

CEAPAT:

 bit.ly/CEAPAT-pictogramas



Orientaciones para la comunicación con personas con discapacidad intelectual

La Universidad Complutense de Madrid, igual que otras universidades, ha incorporado en la última década programas de formación continua dirigidos a personas con discapacidad intelectual. Personas que, habitualmente, no han tenido acceso a la Educación Superior. Además también es un colectivo que se ha incorporado a la plantilla complutense, tras ganar oposiciones específicas.



PROGRAMA ACCEDE

 uclm.es/programa-accede

PROYECTO LICEO

 uclm.es/proyecto-liceo

Para mejorar nuestra comunicación y el trato inclusivo, debemos:

- Tratar a la persona **de acuerdo con su edad cronológica**, evitando infantilizar los mensajes y a la persona.
- Expresar, de forma **clara y directa**, solo una idea por frase.
- Utilizar frases cortas y **construcciones sencillas**, empleando expresiones concretas y evitando frases en negativa. Si no entiende, repite el mensaje o utiliza

otra forma. De la misma manera, solicita que te repita el mensaje si no has comprendido.

→ Acompañar el mensaje con el **uso de gestos, imágenes, fotografías** o pictogramas facilita la comprensión.

→ En los textos escritos se recomienda redactar utilizando **«lectura fácil»**.

→ Es necesario **respetar el ritmo** de la comunicación, que puede ser más lenta. No hay que interrumpir ni anticipar lo que se intuye va a responder.

La lectura fácil es una forma de elaborar documentos fáciles de entender por aquellas personas que tienen alguna dificultad de comprensión.

¿Necesitas saber más?

→ **¿Redactar un texto en lectura fácil?**

🔗 plenainclusion.org/content/lectura-facil

🔗 lecturafacil.net/media/resources/2017_Somos_capaces_SIFU.pdf

→ **¿Un traductor *online* de frases a pictogramas?**

🔗 pictotraductor.com

→ **¿Quieres leer los *Episodios Nacionales* de Benito Pérez Galdós en lectura fácil?**

PLANETA FÁCIL: 🔗 planetafacil.plenainclusion.org/libros

→ **¿Sabes que la UCM ha publicado el II Convenio Colectivo del personal laboral de administración y servicios de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid en lectura fácil?**

🔗 ucm.es/temario-en-lectura-facil



Si crees que una persona necesita ayuda, pregunta antes si la necesita y cómo puedes ofrecérsela. Si no la necesita, respeta su decisión y autonomía.

¿Necesitas conocer más claves de buen trato?

→ Consulta la guía **«Cómo dirigirse adecuadamente a personas con discapacidad»** de CERMI Madrid.

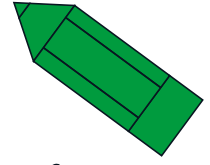
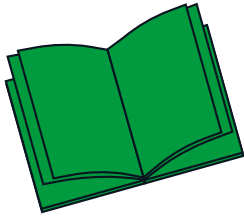
 aspaym.org/pdf/publicaciones/7_guia_cermi_madrid.pdf



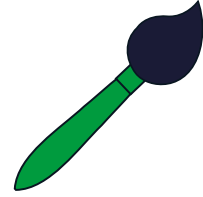
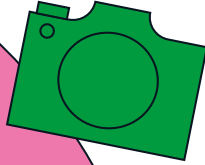


auditivo

kinestésico



visual



5

ABC

Diseño
Universal
de
Aprendizaje

Claves para la comunicación inclusiva en trabajos académicos



Las personas que estén elaborando TFG, TFM, tesis doctorales, conferencias, *papers* o publicaciones científicas o administrativas, pueden mejorar la comunicación inclusiva.

La **guía** de la Asociación Americana de Psicología (APA) (2019, 7.^a edición), que se utiliza, principalmente, en ciencias sociales y sanitarias, promueve un lenguaje libre de sesgos que enfatice hablar de todas las personas, con inclusión y respeto.

Declaración sobre un lenguaje libre de sesgos

Toda persona que utilice el estilo de la APA debe esforzarse por utilizar un lenguaje libre de prejuicios y evitar perpetuar ideas discriminatorias o actitudes denigrantes u ofensivas en sus escritos.

Así como has aprendido a revisar lo que escribes en cuanto a ortografía, gramática y vocabulario, practica leyendo tu trabajo para revisar si hay prejuicios.

APA, 2019, 7.^a edición



Para utilizar un lenguaje inclusivo en los trabajos y discursos académicos será útil toda la información de los epígrafes anteriores y, especialmente, las ocho recomendaciones siguientes:

1

Utilizar un lenguaje inclusivo para que todas las personas se sientan incluidas, que no deshumanice ni discrimine ni etiquete ni estigmatice ni invisibilice a las personas y colectivos minoritarios.

→ Utilizar «**persona/s**» es más preciso e inclusivo que emplear «hombre» para referirse a todos los seres humanos.

→ En la **diversidad sexual e identidad de género** hay que referirse al colectivo concreto con su denominación particular, o con la totalidad de las siglas cuando se hable de forma general: LGTBIQA+. Evitar el uso de términos como «colectivo gay» u «homosexuales» cuando se hace referencia a la totalidad de realidades.

→ En la **diversidad étnica y sociocultural** se debe evitar la generalización, la simplificación y el uso de términos estereotipados, degradantes o sensacionalistas cuando se hable de las personas migrantes o refugiadas. Hay que recordar que el término «ilegal» no puede referirse a personas, solo son ilegales las acciones u objetos. Es importante hacer un uso adecuado de los términos y, al utilizarlo, conocer su significado en cada cultura.

→ En la **diversidad funcional y discapacidad**, hay que referirse al colectivo respetando la condición de que la discapacidad «se tiene, no se es», por ejemplo, persona con discapacidad visual. Es importante no adjetivar, evitando utilizar expresiones como «discapacitado», «alumnado parálítico» o «los autistas de este centro»; es más adecuado referirnos a «alumnado con parálisis cerebral» o «los estudiantes con TEA de este centro».

2

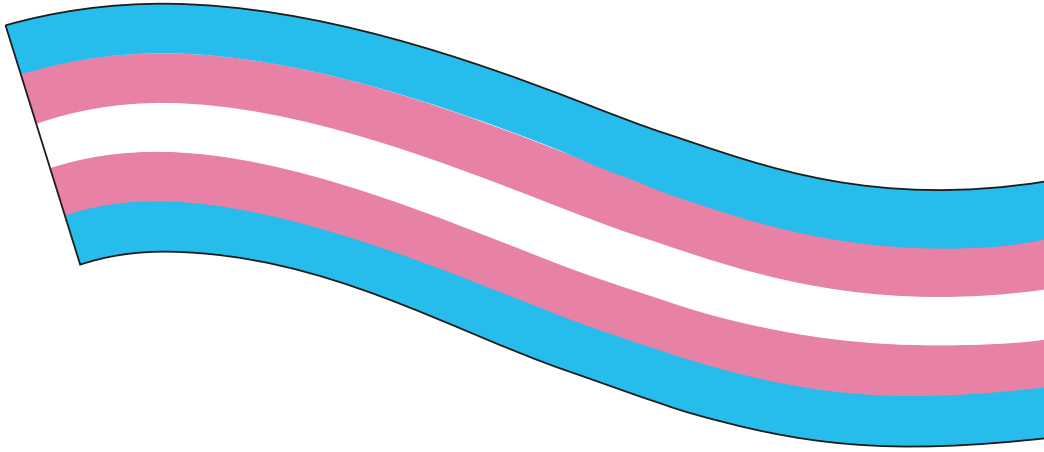
Emplear con precisión la terminología relacionada con la diversidad para evitar confusiones, malentendidos y mensajes erróneos. Puedes visitar el **Glosario** de esta guía. Pero ten en cuenta la importancia de:

- Respetar el lenguaje que las personas utilizan para describirse a sí mismas, tratándolas como se llaman a sí mismas.
- Elegir cuidadosamente el orden de presentación cuando se haga referencia a múltiples grupos, evitando utilizar, por defecto, el orden de dominio o visibilización social. Si no hay una intención clara, se puede utilizar el orden alfabético.
- Evitar un lenguaje que use metáforas, eufemismos o términos negativos que puedan ser considerados insultos por un colectivo.
- No utilizar guiones en los términos raciales y étnicos con varias palabras («afrodescendientes», no «afro-descendientes»).

3

Visibilizar la diversidad de todos los colectivos y sus necesidades, preguntándose, en el diseño de instrumentos o conferencias, quién falta.

Todas las personas (PDI, PAS y estudiantes) que elaboren aplicaciones o diseñen instrumentos de recogida de información, de gestión administrativa o académica o de investigación, etc., deben incluir variables que reconozcan la diversidad, más allá de lo normativo.



Visibilizar a la comunidad trans*

Las identidades trans* son uno de los colectivos que con más frecuencia han visto vulnerados sus derechos en el ámbito de la información, la comunicación y la divulgación. Por ello, es especialmente importante:

→ **Disponer de referentes trans*** en el ámbito universitario, científico, cinematográfico, deportivo, político, cultural, etc., y darle visibilidad en las publicaciones y actividades docentes y científicas para eliminar estereotipos negativos y evitar estigmas.

→ **Respetar la autodeterminación de género**, refiriéndose a las personas trans* con la identidad de género, nombre y pronombre con el que ellas mismas se identifican, con independencia de que hayan realizado o no un cambio registral o se hayan sometido o no a tratamiento alguno. Negar, obviar o confundir la identidad de una persona trans* supone una vulneración de sus derechos.

→ **Diversidad sexual e identidad de género.**

Incluir siempre una **tercera posibilidad** (no binaria), una tercera o, incluso, cuarta casilla:

Género

- Femenino
- Masculino
- No binario
- No desea responder

Persona

- Mujer
- Hombre
- No binaria
- No desea responder

La UCM ya utiliza varias casillas en algunas aplicaciones:

**Solicitud para estudiantes ERASMUS PRÁCTICAS /
SEMP Curso 2021/22**

Género:

- Femenino
- Masculino
- No aplica
- No binario
- Otro
- Prefiero no especificar



El uso de cinco categorías de género de la AERA

A partir de 2017, en su compromiso con la inclusión, el Consejo de American Educational Research Association (AERA) reconoce que las opciones tradicionales de categoría de género («femenino», «masculino» y «otro género») no capturan el espectro completo de identidades y expresiones de género, por lo que aprueba el uso de **cinco categorías de género** para cuando sea necesario recopilar datos demográficos relativos a esta variable:

¿Cuál describe mejor su identidad de género?

- Femenino / Mujer
- Masculino / Hombre
- Femenino transgénero / Mujer transgénero
- Masculino transgénero / Hombre transgénero
- Otra identidad de género (por favor, especifique): _____

 bit.ly/AERA-expands-gender-category-options



→ **Diversidad funcional y discapacidad.**

Hay que ser consciente de que hay personas que requieren algún tipo de **recurso o ajuste** para que puedan tener acceso y participar en igualdad de condiciones y de forma equitativa en un acto o sesión. Por ello, cuando se organicen jornadas es conveniente tener presente desde el inicio la **accesibilidad** de espacios y documentos, además de tener previstos los servicios y recursos necesarios para facilitar la plena participación de todas las personas durante el desarrollo de la actividad. Lo más adecuado es preguntar a la persona, directamente, en la inscripción. Por ejemplo, puede elegir un formato más general o más específico:

¿Necesita algún tipo de adaptación o servicio para participar en la jornada/curso/congreso?

- NO
- Sí. Indíquelo a continuación: _____

Necesidades relacionadas con accesibilidad: _____

Ej. Inscripciones Cursos y Jornadas (Fundación ONCE):

Por favor, indique si necesita algún servicio específico:

- ¿Tiene movilidad reducida? _____
- ¿Es usted usuaria de silla de ruedas? _____
- Intérprete de Lengua de Signos Española _____
- Intérprete de Sistema de Signos Internacional _____
- Necesidades específicas sobre accesibilidad _____
- Especificar si se padece alguna alergia alimentaria _____

Persona usuaria de:

- Silla de ruedas
- ILSE
- Bucle magnético
- Ordenador adaptado
- Subtitulado
- Otras _____

→ **Diversidad étnica y sociocultural.** No hay una forma unívoca de preguntar por las variables «etnia» o «raza». Depende de cómo en nuestra sociedad se construyen ambas categorías. Cruzada con las variables «país de nacimiento» y «nacionalidad», da lugar a datos muy interesantes:

Nos gustaría conocer mejor tu origen. En tu opinión, ¿te consideras miembro de uno, o varios, grupos étnicos racializados? Por favor, señala tus opciones en el listado abajo indicado:

- Afrodescendiente (racialización como «negro/a»)
- Asiáticodscendiente (China, Corea, Japón)
- Asiáticodscendiente (India, Pakistán, Bangladesh)
- Asiáticodscendiente (Filipinas y otros países incluidos en el área Asia-Pacífico)
- Blanco
- Descendiente de África del Norte (Magreb: Marruecos, Argelia, Túnez, Sahara Occidental, Libia) u Oriente Medio
- Pueblo gitano (España, Rumanía, otro país)
- Pueblo originario de América (Central, del Sur y Caribe, EE.UU., Canadá y México)
- Pueblo originario del Norte de Europa o de Rusia (pueblo sami o lapón, y otros pueblos originarios euroasiáticos)
- Otro
- Ninguno de los anteriores

En los Programas de Acogida, hay que tener en cuenta que otra característica es ser solicitante o beneficiario de protección internacional, son categorías excluyentes.

¿Podrías indicarnos si eres una persona en situación de protección internacional?

- Soy solicitante en espera de resolución
- Soy beneficiaria de protección subsidiaria o por razones humanitarias
- Soy beneficiaria de asilo (persona refugiada)

4

Documentarse antes de transmitir información errónea sobre cualquier tipo de diversidad. Si necesitas asesoramiento, puede acudir a la Delegación del Rector para la Diversidad e Inclusión de la UCM o a entidades expertas. Para saber más sobre los colectivos, se puede consultar:

SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO:

→ **«Guía de buenas prácticas en comunicación LGBTI».**

 bit.ly/Buenas-practicas-comunicacion-LGTBI

DISCAPACIDAD:

→ Guía **«Cómo dirigirse adecuadamente a personas con discapacidad»** de CERMI Madrid.


 aspaym.org/pdf/publicaciones/7_guia_cermi_madrid.pdf

ÉTNICA Y SOCIOCULTURAL:

→ Guía UCM **«Estrategias para incorporar la perspectiva étnica en la universidad. Las historias cuentan, cuéntanos la tuya: la voz del alumnado universitario afrodescendiente».**

 bit.ly/UCM-Afrodescendencia

→ Aclarando conceptos clave de acogida y protección internacional CEPAIM.

 cepaim.org/wp-content/uploads/2020/08/Conceptos-clave-de-acogida-y-PI-1.pdf

5

Hacer accesible la comunicación escrita y las representaciones gráficas para que lleguen a todas las personas. Hay que seguir las recomendaciones de accesibilidad desde la configuración de los documentos, presentaciones, correos, etc. A continuación, algunas recomendaciones básicas:

→ Características de la fuente:

- Tipo de letra: Arial o Verdana.
- Tamaño de fuente: 12 o 14 puntos.
- Opciones de interlineado: 1,5.
- Preferible el uso del color negro para la letra.
- La justificación del texto a la izquierda ayuda a los lectores de pantalla a encontrar el principio del renglón.

→ Correo electrónico:

- Ajustar el formato en la opción de configuración «Estilo de texto predeterminado». Mejor fuente «Verdana» y «Grande».
- Poner un título al asunto del mensaje que resuma su contenido clave.
- Indicar (si lo hay) un archivo adjunto.

→ Las imágenes, logos, textos, folletos, dípticos, presentaciones, etc., tienen que ser accesibles para toda la comunidad universitaria. Es importante describir las imágenes en contenidos web, subtítular en vídeos con audio, audiodescribir, etcétera, así como tener en cuenta que los documentos escaneados que se graban como imágenes no son accesibles.

6

Hacer inclusivas las imágenes y presentaciones. No solo comunican las palabras, sino también las imágenes. Antes de seleccionar y publicar imágenes para nuestros documentos y presentaciones, es importante tener información y atender al contexto informativo y a la audiencia.

Recordar que la inclusión es contar con todas las personas de la comunidad universitaria y del entorno social y, en consecuencia, visibilizarlas. Por ello, al elegir una imagen se recomienda realizar una reflexión previa que responda a cuatro cuestiones clave:

→ ¿A quiénes estamos **representando** en las imágenes? ¿Quiénes están? ¿Quiénes no?

→ ¿Existe **pluralidad** en las personas que estamos presentando o visibilizando?

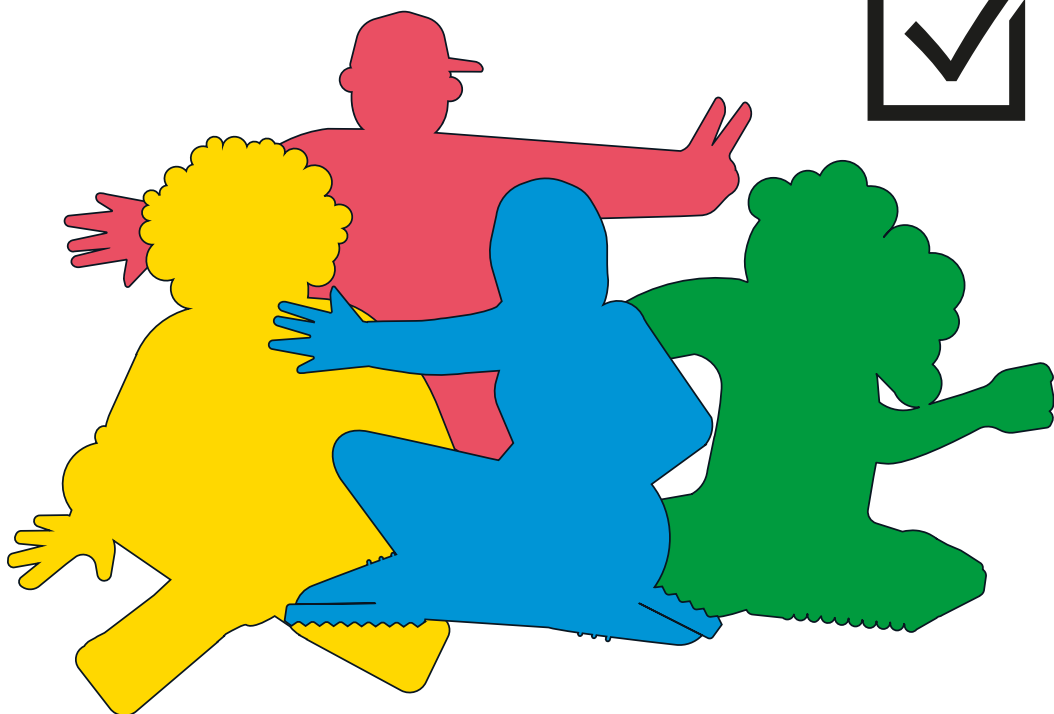
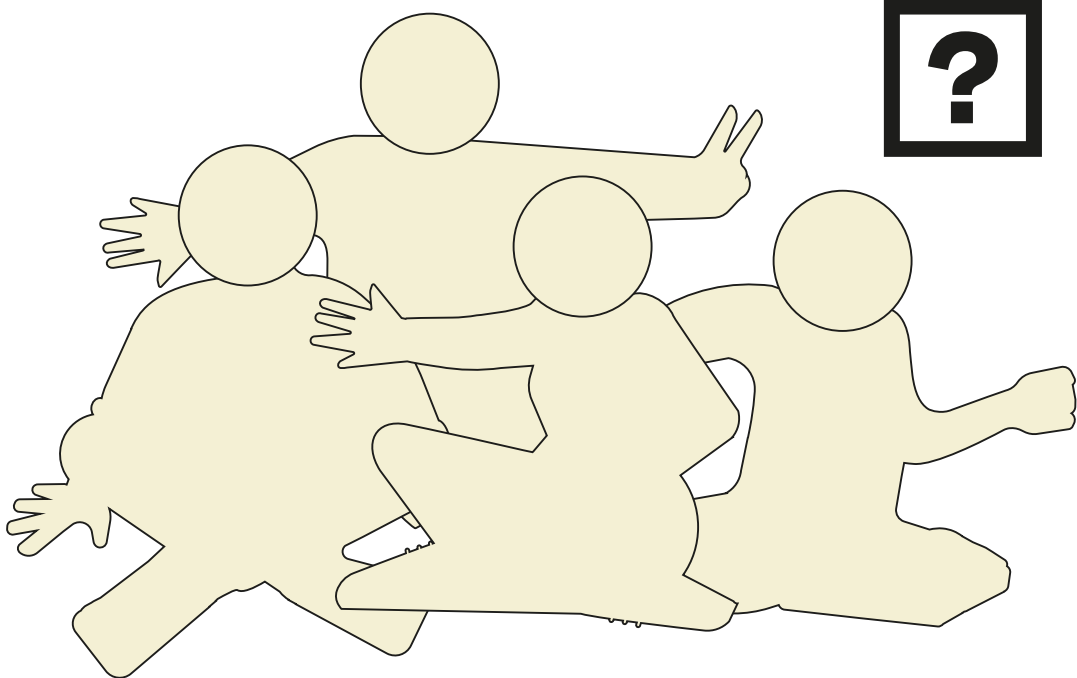
→ ¿Todos los cuerpos son **normativos**? ¿Hay personas con discapacidad, altas, bajas, de distinta edad y estética? ¿Hay hombres, mujeres, personas no binarias? ¿Hay personas racializadas?

→ ¿Se están reforzando **estereotipos**? ¿Se están reproduciendo estereotipos de las personas racializadas o de personas de países foráneos? ¿Estereotipos de género o de personas del colectivo LGTBQA+? ¿Se están reproduciendo tópicos o ideas generalizadas sobre personas con discapacidad?

Si formas parte del equipo docente e investigador y necesitas conocer cómo mejorar la accesibilidad de tus clases, campus virtual, publicaciones científicas, etc., puedes consultar la «**Guía UCM para la adaptación docente virtual a la diversidad**» de la Delegación del Rector para la Diversidad e Inclusión.

 bit.ly/GuiaUCM-adaptaciondocente





7

Frenar los estereotipos y evitar difundir información que excluya o discrimine. Es importante tener información real, precisa y atender al contexto informativo para conocer el posicionamiento ideológico y saber qué datos nos proporciona. La buena información y el conocimiento de la diversidad previene la discriminación.

Cualquier persona puede estar haciendo uso de estrategias discursivas que fomentan estereotipos y aumentan el estigma hacia la diversidad sociocultural, sexogenérica, funcional... Por eso es importante contrastar la información y conocer la diversidad de enfoques sobre un mismo hecho y, por supuesto, enriquecer el conocimiento del mismo con las personas del colectivo.

Vivimos en un contexto de gran accesibilidad a la información, unas son fuente de conocimiento por su rigurosidad, objetividad y descripción, pero otras vienen dadas en forma de noticias falsas, bulos o mensajes de odio. La información que no cumpla con un criterio de veracidad contribuye a generar estereotipos y prejuicios hacia la diversidad. Algunos elementos son clave para detectarlos: un titular excesivamente sensacionalista o llamativo, falta de fuentes, una url incorrecta o de un portal poco fiable, carencia de autoría, etc.

¿Conoces la **Cátedra contra el Estigma** de la UCM?

 contraelestigma.com



8

Ofrecer y exigir un tratamiento adecuado y denunciar los casos de exclusión o discriminación. Todas las personas tenemos derecho a ser tratadas adecuadamente y a recibir y proporcionar información necesaria para un aprendizaje, relación, participación, trabajo... mejor. Las personas con diversidad tienen más probabilidad de recibir actuaciones discriminatorias o excluyentes. Es decir, cualquier «distinción, exclusión o restricción por motivos de diversidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil, educativo, etc.». En el ámbito de la discapacidad, la discriminación incluye «la denegación de ajustes razonables o adaptaciones necesarias» (ver **Glosario**).

La comunicación y trato inclusivo es mejorable, por ello, tenemos la opción de denunciar todo tratamiento inadecuado o sugerir formas más adecuadas de atender a la diversidad y contribuir así contra la exclusión y la discriminación.

Si crees que se puede estar dando o estar siendo objeto de una discriminación consciente o, más allá, de un delito de odio, puedes comunicarte directamente con el medio, la institución educativa o la entidad responsable de emitir este tipo de informaciones. Si es por razones de diversidad, ponte en contacto con la Delegación del Rector para la Diversidad e Inclusión.

¿Sabes qué es un delito de odio?

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), es cualquier infracción penal contra las personas o propiedades, donde la víctima, el local o el objetivo se elija por su, real o percibida, conexión, simpatía, filiación, apoyo o pertenencia a algún grupo social (cuyos miembros tienen una característica común real o percibida, como su raza, origen nacional o étnico, lenguaje, color de piel, religión, sexo, edad, discapacidad intelectual o física, orientación sexual o identidad de género, etc.).

MADRID, 24/10/2018 (EUROPA PRESS)

Red Acoge ha lanzado este miércoles 'El racismo no es un bulo' (#ElRacismoEsUnBulo), una campaña que pretende sensibilizar sobre la «importancia» de denunciar los casos de discriminación por motivos raciales o étnicos. Para ello, ha lanzado la aplicación móvil 'Alerta Discriminación' para contribuir a una radiografía más completa al respecto. El nombre de la iniciativa supone un guiño al «aparentemente reducido» número de delitos de odio por racismo y xenofobia registrados en España: 416, según los últimos datos del Ministerio de Interior, correspondientes a 2016. Sin embargo, esta entidad advierte de que esta cifra «no se corresponde con la realidad».





¿Quieres registrar, denunciar o contribuir a la lucha contra los delitos de odio?

→ Observatorio Madrileño contra la LGTBfobia

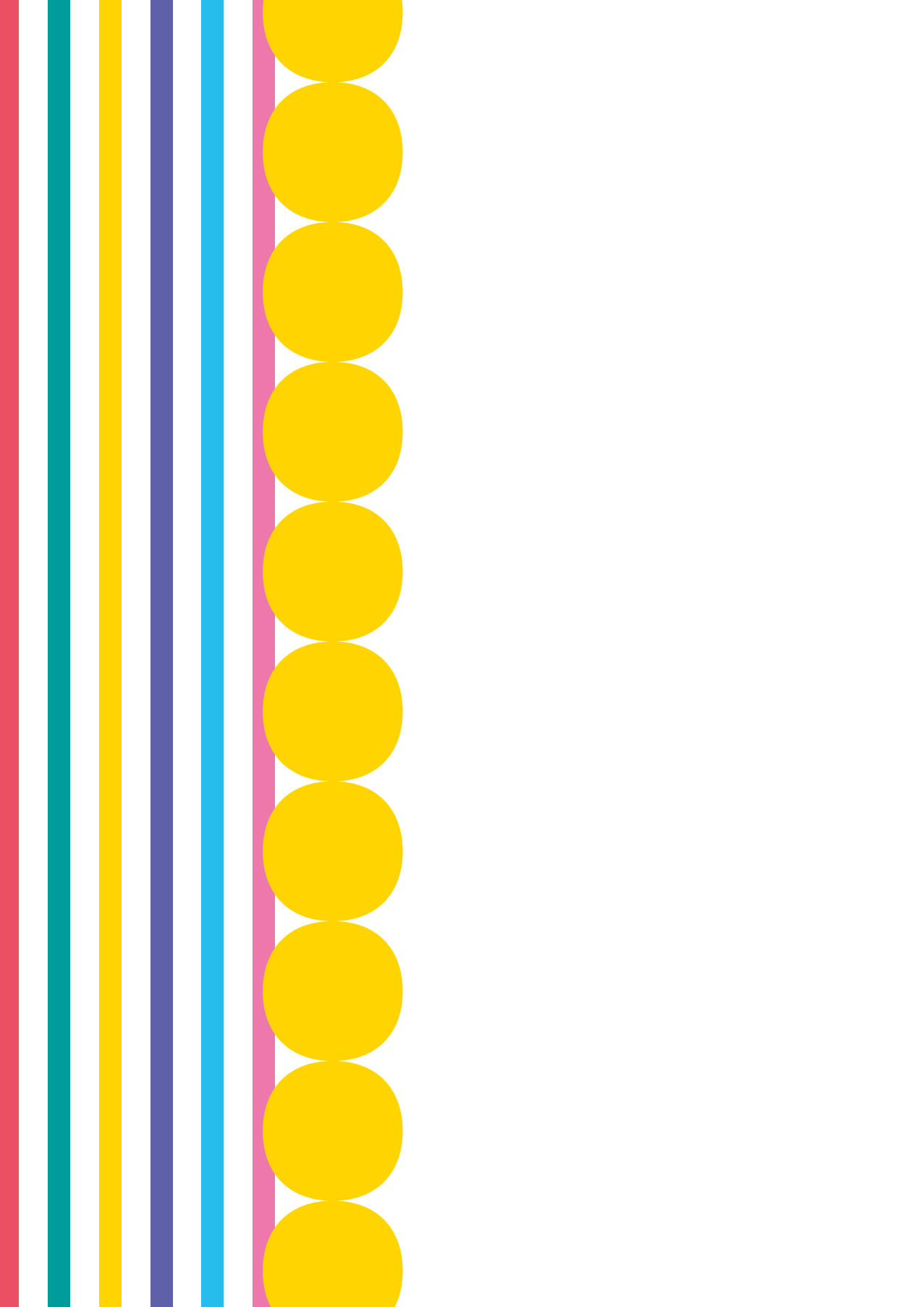
[🔗 contraelodio.org/wp](https://contraelodio.org/wp)

→ Servicio de Asistencia y Orientación a Víctimas de Delitos de Odio (étnico, cultural, religioso...)

[🔗 asistenciavictimasdiscriminacion.org](https://asistenciavictimasdiscriminacion.org)

→ App Alerta Discriminación de Red Acoge

[🔗 alertadiscriminacion.org/es](https://alertadiscriminacion.org/es)




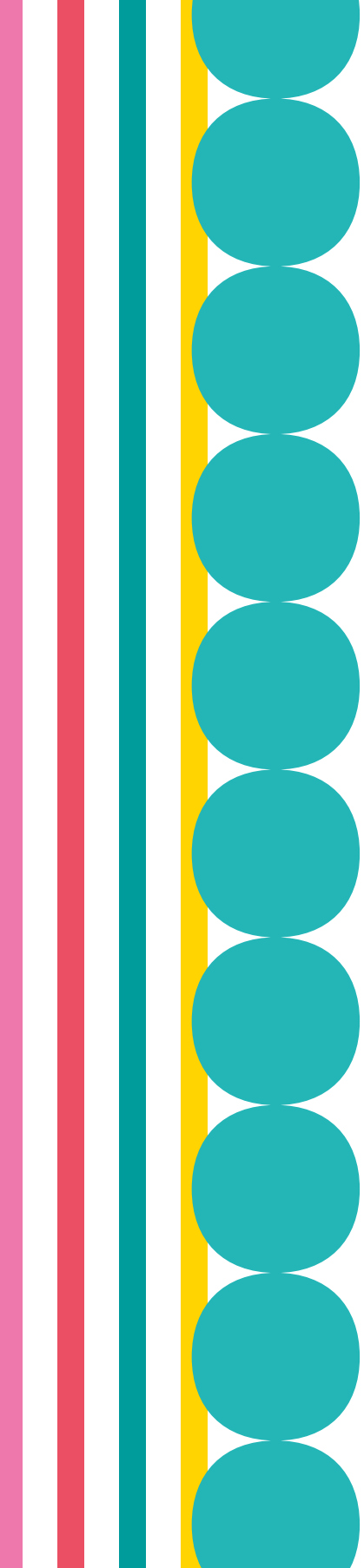
Notas finales

Hacer un uso del lenguaje a través del consenso y la comunicación empática hará de la Universidad Complutense de Madrid un espacio más inclusivo y amable para todas las personas. Existen muchas alternativas inclusivas para comunicarnos sin invisibilizar a ningún colectivo ni persona y sin utilizar expresiones, palabras o imágenes que puedan ser ofensivas, excluyentes o estereotipadas.

El lenguaje inclusivo se caracteriza por ser flexible y dinámico, sujeto al reconocimiento de las necesidades de diferentes colectivos y a la evolución de los planteamientos teóricos y científicos.

Esta guía de comunicación y buen trato puede ofrecer algunas estrategias para una comunicación más respetuosa. Es importante tener la información actualizada pero, para lograr una comunicación empática e inclusiva, siempre hay que preguntar a las personas implicadas, conocer los diferentes enfoques y consensuar términos, trato e imágenes. Es posible y está en nuestras manos.

Si tienes alguna sugerencia para mejorar esta guía puedes dirigirla a:  **diversidad@ucm.es**



Glosario

Ajustes razonables. Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Audífono. Es una prótesis externa que capta, a través de un micrófono, los sonidos del habla y del entorno para procesarlos y amplificarlos con objeto de emitirlos de tal manera que puedan ser percibidos mejor por el usuario, ajustándose a su pérdida auditiva (FIAPAS).

Avisos luminosos. Es una ayuda visual para personas con discapacidad auditiva, se trata de dispositivos que se iluminan para informar de alguna incidencia de la que, habitualmente, se alerta de manera sonora. Por ejemplo, el timbre del recreo, el fin de las clases, una emergencia, etc.

Binarismo de género. Construcción social basada en que la sociedad se divide exclusivamente en hombres y mujeres y que tanto hombres como mujeres son heterosexuales. La división binaria se atribuye a las personas antes de que la propia persona construya su propia identidad. Tiende a excluir o discriminar a las personas que no se comportan siguiendo esta norma u organización.

Bucle magnético. Es un medio de apoyo para personas con discapacidad auditiva que consiste en un cable conectado a un amplificador. Desde cualquier fuente de sonido, la señal de audio va al amplificador que introduce una corriente eléctrica en el cable y genera un campo magnético. El campo magnético induce a la tele-bobina («T») del audífono o del implante, acercando la señal auditiva, mejorando la calidad en la recepción y solucionando problemas de inteligibilidad producidos por el ruido de fondo, la distancia entre el emisor y el receptor y el eco.

Capacitismo. Es una forma de discriminación o prejuicio social hacia las personas con diversidad funcional. Una visión capacitista tiende a pensar que la norma en la sociedad es no tener discapacidad y no piensan en esta como una consecuencia de la diversidad humana. El capacitismo se manifiesta en la configuración del espacio urbano no accesible, en la subestimación de las

habilidades de las personas con discapacidad o en la infantilización hacia estas personas.

Cisgénero. Ver «Persona cis».

Derecho de asilo. Término en dos sentidos: el derecho de conceder el asilo (un Estado puede dar asilo en su territorio a cualquier persona a su plena discreción), y el derecho de toda persona a buscar asilo y a disfrutar de él en cualquier país (art. 14 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948) (OIM).

Discapacidad psicosocial. Personas con diagnóstico de trastorno mental que han sufrido los efectos de factores sociales negativos, como el estigma, la discriminación y la exclusión (OMS).

Discriminación. Hecho de tratar a una persona de forma desigual, menos favorable, o desfavorable, con distinción, exclusión o restricción en situación análoga por razón de su diversidad (origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual...) con el propósito o el efecto de obstaculizar el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables o adaptaciones necesarias. La discriminación está prohibida en relación con «raza, sexo, idioma o religión» en el art. 1 (3) de la Carta de las Naciones Unidas, 1945; y se reafirma en el art. 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948: «1. 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». Pero, en la actualidad, también se recoge la igualdad de oportunidades y no discriminación por razón LGTBIQA+ en la Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid, y por razón de discapacidad en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, que 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 el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato.

Edadismo. Estereotipos, prejuicios y discriminación contra las personas debido a su edad y las acciones directas o indirectas por las cuales son excluidos, considerados diferentes, ignorados o tratados como si no existieran (OMS).

Equipo de Frecuencia Modulada (FM). Un sistema que capta, a través de un micrófono, la voz del emisor (profesorado u otro hablante) y la envía directamente a uno o más receptores (estudiantado con discapacidad auditiva), eliminando los problemas producidos por la distancia, la reverberación o el eco y el ruido de fondo.

El receptor del sistema de FM puede estar conectado a un bucle magnético. El receptor también se puede conectar directamente al audífono o al procesador del implante. Este sistema, de uso individual, es inalámbrico y permite libertad de movimiento tanto al emisor como al receptor.

Estatus socioeconómico. Abarca el ingreso económico, el nivel educativo, el prestigio ocupacional y las

percepciones subjetivas del estatus y la clase social que repercute en atributos y oportunidades de calidad de vida dentro de la sociedad.

Estereotipo. Idea, creencia, opinión, imagen preconcebida derivada del medio sociocultural que se aplica a todas las personas pertenecientes a un grupo específico y las generalizaciones que se le atribuyen.

Estigma. El estigma social es un concepto amplio que implica la asociación a una etiqueta de estereotipos negativos, prejuicios y comportamientos de discriminación hacia las personas que presentan esa etiqueta. De forma simultánea, las personas afectadas reflejan esos estereotipos, prejuicios y comportamientos hacia sí mismas (estigma internalizado). Suele ser producido por la desinformación, la falta de comprensión y el rechazo de la población.

Etnia o grupo étnico. Se refiere a características culturales compartidas, como el idioma, la ascendencia, las prácticas, las creencias y elementos simbólicos que definen una identidad de grupo.

Expresión de género. Se refiere a cómo se interpreta según las normas sociales el rol, la indumentaria o la gestualidad que adopta una persona en un contexto determinado. La expresión de género puede corresponder con la normatividad de género o puede ser una expresión más disidente o no normativa.

Género. Es un concepto social, cultural e históricamente construido. Hace referencia a actitudes, comportamientos y características que las sociedades atribuyen a una persona según el sexo, habitualmente en términos binarios.

Grupo vulnerable. Grupo o sector de la sociedad con mayores posibilidades que otros grupos dentro del Estado de ser sometidos a prácticas discriminatorias, violencia, desastres naturales o ambientales o penuria económica. Cualquier grupo o sector de la sociedad (mujeres, niños, ancianos) más vulnerable en período de conflicto o de crisis (OIM).

Identidad de género. Es la sensación íntima de pertenencia a alguna/s categoría/s de género. Tradicionalmente se caracteriza la relación sexo-género en términos binarios, como una dicotomía inmutable asociada al sexo biológico. Actualmente, se reconocen nuevas categorías identitarias que son independientes del sexo biológico de las personas (trans*, queer, género no binario, etc.).

Igualdad de trato. Todas las personas tienen el derecho de recibir un trato idéntico ante la ley por lo que se prohíbe cualquier forma de discriminación (excluir, separar, diferenciar a alguna persona o privarle de sus derechos por determinadas características, habitualmente, derivadas de diversidad (físicas, ideas, cultura, orientación sexual, posición económica, etc.).

Implante coclear. En un medio de apoyo a la comunicación oral para personas con discapacidad auditiva. Es una prótesis quirúrgica que consta de una parte interna y otra externa. El implante transforma el sonido en señales eléctricas que estimulan el nervio auditivo. Sustituye las funciones de la cóclea dañada. Está indicado en pérdidas auditivas neurosensoriales profundas y en algunas severas, que no obtengan beneficio con audífonos, siempre y cuando el nervio auditivo se mantenga intacto.

Inmigracionalismo. Término acuñado por la Red Acoge para referirse al sensacionalismo presente en las noticias sobre las migraciones y la manipulación informativa en los medios de comunicación.

Interculturalismo. Proceso por el que dos o más culturas se relacionan entre sí, realizando un intercambio basado en el enriquecimiento mutuo y generando relaciones beneficiosas para todos los miembros de las mismas. Promueve una forma de relación donde prima el respeto por la diversidad y la convivencia.

Interseccionalidad. La manera en que las personas se forman e identifican con una amplia gama de contextos culturales, estructurales, económicos y sociales. Paradigma que permite analizar, comprender y responder a la forma en que se combinan las diferentes identidades (etnia, situación económica, nacionalidad, sexualidad, capacidad...) y contribuye a experiencias de privilegio o discriminación en un determinado contexto. Permite comprender la forma en que la coexistencia de identidades diferentes influye en el acceso de la persona a derechos y oportunidades. Evita encasillar a las personas en cualquier categoría rígida, por el contrario afirma que las personas pertenecen a más de un grupo identitario a la vez y que pueden experimentar desventajas y privilegios de manera simultánea.

Intersexualidades. Está relacionada con la morfología o fenotipo, no tiene nada que ver con la orientación sexual o la identidad de género. Se refiere a la diversidad que puede presentar el cuerpo respecto a las características sexuales cuando estas no se corresponden con las definiciones habituales de masculino o femenino. Esta diversidad puede apreciarse en los genitales, gónadas, niveles hormonales o patrones cromosómicos.

Intolerancia. Todo comportamiento, actitud o forma de expresión que niega la diversidad humana y viola o denigra la dignidad de los derechos de la persona diferente.

Islamofobia. Aversión, odio, miedo, rechazo, hostilidad hacia el islam, religión basada en el Corán, y las personas que lo practican.

Minoría. Referencia colectiva a un subgrupo de la población con características étnicas, raciales, sociales, religiosas u otras, diferentes a las de la mayoría de la población. El uso de «minoría» puede considerarse un término peyorativo al equiparse con «ser menos». Es más aconsejable utilizar un modificador, por ejemplo: minoría étnica, y mejor el nombre específico del grupo.

Orientación sexual. La preferencia de cada persona en el ámbito de la afectividad, el deseo y la sexualidad, es decir, hacia qué personas se dirige ese deseo. Tradicionalmente se conocen las orientaciones heterosexual (atracción hacia personas con un género diferente al propio), homosexual (atracción hacia personas del mismo género) o bisexual (capacidad de sentir atracción romántica, afectiva y/o sexual por personas de más de un género/sexo no necesariamente al mismo tiempo, no necesariamente de la misma manera y no necesariamente en el mismo grado ni con la misma intensidad). Actualmente, existe una visibilización mayor de la amplitud de orientaciones y formas diversas de vivir la sexualidad, como son la pansexualidad, demisexualidad, asexualidad, etc.

Persecución por motivos de género. Cuando las violaciones de derechos humanos tienen relación con el papel que se le asigna a una persona por pertenecer a un determinado sexo, género, su expresión o identidad de género o debido a su orientación sexual.

Persona apátrida. Persona que ningún Estado considera como nacional conforme a su legislación (art. 1 de la Convención sobre el Estatuto de los Apátridas, 1954). La apatridia a veces permanece como un problema invisible porque las personas apátridas a menudo son inadvertidas y no son escuchadas. No tiene los derechos inherentes a la condición de residente legal y habitual en el Estado de residencia temporal, ni el derecho al retorno, en el caso de que viaje. A menudo no se les permite asistir a la escuela ni a la sanidad, conseguir un trabajo, abrir una cuenta bancaria, comprar una casa o, incluso, casarse (ACNUR).

Persona cis. Persona cuya identidad de género coincide con la asignada al nacer (FELGTB).

Persona desplazada. Persona que se ha visto forzada a abandonar su hogar o país debido, por lo general, a conflictos armados, violencia generalizada, violación de los derechos humanos o por desastres naturales.

Persona migrante. La persona que inicia su trayectoria migratoria de forma relativamente planificada y voluntaria para mejorar su situación económica, conseguir un mayor desarrollo personal y profesional, salir de condiciones socioeconómicas precarias o climáticas de su país de origen.

Persona refugiada. Persona que está fuera de su país de origen debido a un temor justificado de persecución por motivos de raza/etnia, religión, nacionalidad, opinión política, orientación sexual, o pertenencia a un grupo social determinado, que solicita protección en otro país.

Persona trans*. Término general e inclusivo, que engloba a aquellas personas cuya identidad y/o expresión de género es diferente de las expectativas culturales basadas en el sexo que se les asignó al nacer. Incluye personas transexuales, transgéneros, personas trans no binarias, con expresión de género fluido y otras variaciones de género.

Persona trans* no binaria. Persona que no se siente identificada ni con el género femenino ni con el masculino o que fluye de uno a otro género. Se refiere a sí misma a través de innovaciones gramaticales, como la sustitución de las desinencias de género gramatical tradicionales –a y –o por una variante –e (COGAM, 2020).

Prejuicio. Actitud negativa que se tiene hacia un grupo social específico o hacia alguno de sus miembros. Generalmente se asocia a la carga emocional, frente al estereotipo (cognitivo) y la discriminación (comportamental).

Protección internacional. Comprende el derecho de asilo, que se concede a las personas refugiadas y apátridas según los términos que establece la Convención de Ginebra de 1951 y otros tratados internacionales.

Protección subsidiaria. Derecho dispensado a las personas de otros países y a las apátridas que no reúnen los requisitos para obtener el asilo o ser reconocidas

como refugiadas pero que, en caso de devolución, se enfrentarían al peligro de sufrir la condena a pena de muerte o el riesgo de su ejecución material, la tortura y los tratos inhumanos o degradantes, las amenazas graves contra la vida o la integridad de los civiles motivadas por una violencia indiscriminada en situaciones de conflicto internacional o interno.

Racismo. Término cuyo significado se configura a partir de la clasificación de grupos humanos en categorías jerárquicas que han sido construidas socialmente, en este caso, con el concepto no científico de «raza». El racismo está fundamentado en la superioridad de unas «razas» o etnias sobre otras, la existencia de estereotipos y prejuicios hacia las personas de otros grupos, adquiridos mediante el aprendizaje y modelado social, y se reproduce principalmente en el discurso público a través de los medios de comunicación, la política y el contexto socioeducativo.

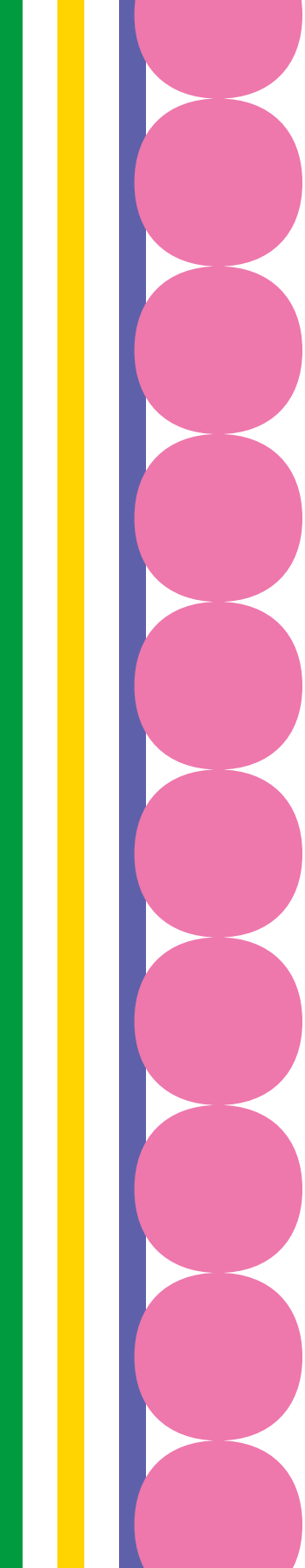
Raza. Se refiere a las diferencias físicas que los grupos y las culturas consideran socialmente significativas. Es una construcción social que no es universal, por lo que hay que tener cuidado de no poner etiquetas raciales a los grupos étnicos.

Sexo. Se refiere únicamente a las características biológicas y físicas de cada persona; es decir, qué tipo de hormonas predominantes existen en su cuerpo (testosterona/estrógenos), qué órgano reproductor es el que tiene su cuerpo (caracteres sexuales primarios y secundarios) y qué cromosomas sexuales. La categoría sexo, por tanto, se refiere al conjunto de indicadores biológicos que se han convertido en elementos sexuales.

Subtitulado. Es una ayuda visual para personas con discapacidad auditiva. Se trata de un recurso de apoyo a la comunicación oral que transcribe a texto el mensaje hablado, garantizando el máximo acceso a la información.

Transfobia. Rechazo de las personas trans* que suele expresarse a través de actitud o comportamiento agresivo, acoso o violento o su negación o invisibilización.

Xenofobia. Actitudes, prejuicios o conductas que rechazan, excluyen e incluso desprecian a otras personas, basados en la condición de ser extranjera o extraña a la identidad de la comunidad, de la sociedad o del país. Vinculado al sentimiento de odio, repugnancia u hostilidad hacia los extranjeros.



Guías para ampliar la comunicación y el trato inclusivo

Asociación ARCÓPOLI. «**Diccionario Activista LGTB**».

🔗 issuu.com/arcopoli_/docs/diccioarcopoli

Ayuntamiento de Barcelona. «**Guía de Comunicación Inclusiva. Para construir un mundo más igualitario**».

🔗 ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/pdf/guiaInclusiva-es.pdf

Cátedra Extraordinaria UCM - GRUPO 5 CONTRA EL ESTIGMA. «**Guía de Buenas Prácticas contra el Estigma**».

🔗 contraelestigma.com/download/descarga-guia-de-buenas-practicas

CERMI. «**Cómo dirigirse adecuadamente a las personas con discapacidad**».

🔗 aspaym.org/pdf/publicaciones/7_guia_cermi_madrid.pdf

CHRYSALLIS. «**Guía práctica de lenguaje inclusivo**».

🔗 bit.ly/ChrysallisGuiaLenguajeInclusivo

Delegación de Diversidad e Inclusión. UCM. «**Guía para la adaptación docente virtual a la diversidad**».

🔗 bit.ly/GuiaUCM-adaptaciondocente

Federación Andaluza ARCO IRIS. «**Guía arco iris**».

🔗 federacionarcoiris.com/p/guia-arco-iris.html

FUHEM. Educación Ecosocial. «**Guía para la Educación Inclusiva: Desarrollando el aprendizaje y la participación en los centros escolares**».

🔗 orei.redclade.org/post_materiales/la-oei-lanza-nueva-edicion-de-la-guia-para-la-educacion-inclusiva

Fundación ONCE y Fundación CERMI Mujeres. «**Guía para un uso no sexista del lenguaje. Incluye una mirada especial al empleo y la discapacidad**».

🔗 bit.ly/Guia-lenguaje-no-sexista

El Mundo. «**Guía de estilo para periodistas. ¿Cómo informar de colectivos en riesgo de exclusión? Personas migrantes, personas con discapacidad, comunidad gitana**».

🔗 bit.ly/Guia-de-estilo-El-Mundo

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. «**Guía práctica para los profesionales de los medios de comunicación: tratamiento mediático de la inmigración**».

🔗 bit.ly/Guia-tratamiento-mediatico-de-la-inmigracion

OXFAM INTERMÓN. «**Comunicación sobre las migraciones**».

🔗 bit.ly/Guia-comunicacion-migraciones-Oxfam

Plena Inclusión. «**Lectura fácil y lenguaje no sexista. Guía rápida**».

🔗 plenainclusion.org/sites/default/files/lectura_facil_y_lenguaje_no_sexista.pdf

Plena Inclusión-CERMI. «**Guía cómo usar los pictogramas**».

🔗 plenainclusion.org/sites/default/files/guia_como_usar_los_pictogramas._lectura_facil.pdf

RED ACOGE. «**Manual contra el Inmigracionalismo. Elementos de la comunicación mediática y social de las migraciones**».

🔗 bit.ly/Manual-inmigracionalismo

Secretariado gitano. «**Guía práctica de igualdad de trato, medios de comunicación y comunidad gitana**».

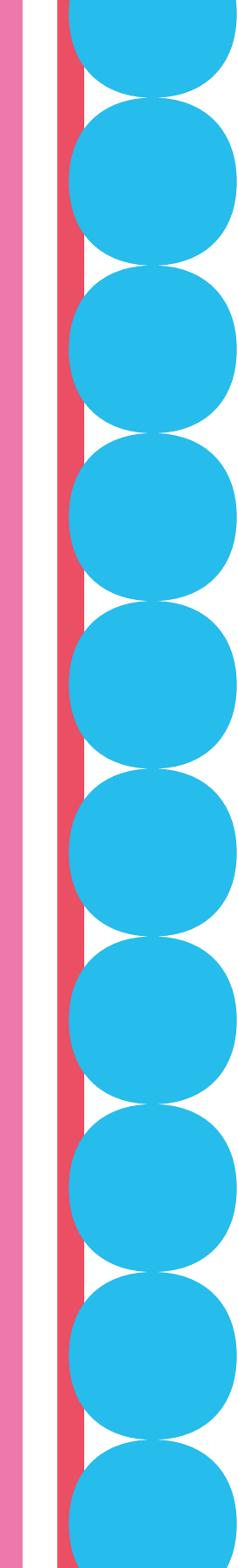
🔗 gitanos.org/upload/54/77/Guia_Practica_Com_FinalCompleto.pdf

Unidad de Igualdad de la UCM. «**Guía básica para un uso del lenguaje no sexista**».

🔗 ucm.es/unidaddeigualdad/guias-para-un-uso-del-lenguaje-no-sexista

Universidad Complutense de Madrid. «**Guía. Estrategias para incorporar la perspectiva étnica en la universidad. Las historias cuentan, cuéntanos la tuya: la voz del alumnado universitario afrodescendiente**».


🔗 bit.ly/Guia-perspectivaetnica



Bibliografía

Álvarez, Elena. «Todas, tod@s, todxs, todes: historia de la disidencia gramatical». *El Diario*, 27 de junio de 2017.

American Psychological Association. Publication manual of the American Psychological Association. 7th edition. Washington: APA: 2020. Traducción realizada por Alejandra Alonso y editado por María Fernanda Alonso y David Aparicio.

 psyciencia.com/normas-apa-7-edicion-lenguaje-libre-de-sesgos/

Campos, Alejandro. 2012. «Racialización, racismo y racismo: un discernimiento necesario». *Revista Universidad de La Habana*, n.º 272: 184-199.


COGAM. 2020. *Respuestas sobre la orientación afectivo-sexual e identidad de género. Educación en Diversidad*. Madrid: COGAM.

Del Valle, José. «La política de la incomodidad». *Gltopolítica*, 21 de agosto de 2018.

Delors, Jacques. 1996. «Los cuatro pilares de la educación». En *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI*, 91-103. Madrid: UNESCO.

Echeita, Gerardo, Cecilia Simón, Mauricio López y Carolina Urbina. 2013. «Educación inclusiva. Sistemas de referencia, coordenadas y vórtices de un proceso dilemático». En *Discapacidad e Inclusión. Manual para la docencia*, coordinado por Miguel Ángel Verdugo y Robert L. Schalock, 329-357. Salamanca: Amarú.

Guerriero, Leila. «Palabras más, palabras menos». *El País Semanal*, 23 de agosto de 2020.

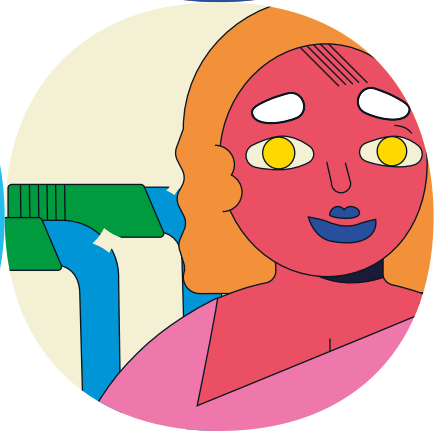
Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. «La agenda mundial Educación 2030». Consultado el 01-03-2021,  unesco.org/new/es/santiago/education-2030/education-2030-campaign

Pichardo, J. Ignacio, coord. 2019. *Guía ADIM LGBT+. Inclusión de la diversidad sexual y de identidad de género en empresas y organizaciones*. Madrid: Proyecto ADIM.

Ruiz, Jesús. «Santiago Muñoz Machado: Tenemos una lengua hermosa y precisa. ¿Por qué estropearla con el lenguaje inclusivo?». *El País Semanal*, 17 de julio de 2020.

Universidad del País Vasco y Pikara Magazine. 2018. *Uso inclusivo del castellano*. Bilbao: UPV/EHU.

Valenzuela, Ana y Carola Alonso. 2020. *Guía práctica de lenguaje inclusivo*. Madrid: Chrysallis.



ISBN 9788466937368



9 788466 937368 >



UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID