

# GUÍA PARA UNA COMUNICACIÓN INCLUSIVA EN LA BIBLIOTECA DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA

SEPTIEMBRE 2021 - VERSIÓN 1

---

**REALIZADA POR EL GRUPO DE TRABAJO FORMADO POR**

MARÍA JOSÉ GÓMEZ FERNÁNDEZ  
JUAN ÁNGEL GONZÁLEZ GARCÍA  
ANA SANCHO MIRÓ  
ANA SURIÁN RUIZ



---

# ÍNDICE

---

1.- Objetivo de la Guía

2.- Comunicación inclusiva. ¿Qué, por qué y para qué?

3.- Recomendaciones

- Sexo, orientación sexual, identidad de género
- Prejuicios étnicos, culturales, sociales
- Discapacidad y salud mental
- Comunicación no verbal
- Medios de comunicación y redes sociales

4.- ¿Tenemos apoyo para recorrer este camino?

5.- Glosario

6.- Bibliografía

# 1.- OBJETIVO DE LA GUÍA

La **Biblioteca de la Universidad de Sevilla**, en adelante BUS, está **comprometida con los principios de diversidad e inclusión**, tal y como señala en su Código Ético. La comunicación desde la Biblioteca debe ser inclusiva para evitar cualquier tipo de discriminación. Toda acción en esta materia contribuye a la implementación de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de la Agenda 2030.

**La diversidad es una característica de nuestra sociedad y las instituciones deben reflejar esa pluralidad**



Con esta Guía pretendemos contribuir a la inclusión a través del lenguaje que utilizamos en la comunicación interna y externa dentro del ámbito laboral, ya sea oral o escrita. **Dirigida a todo el equipo de la BUS, esta guía nos permitirá revisar el lenguaje que empleamos en nuestra comunicación.**

Proponemos **recomendaciones y un glosario de palabras y expresiones para utilizar el lenguaje de forma correcta**, respetuosa, consensuada, igualitaria y no excluyente, sin caer en estereotipos que inspiren percepciones negativas, procurando nombrar a todas las personas y reflejando así la realidad que nos circunda.



## 2.- COMUNICACIÓN INCLUSIVA

### ¿QUÉ ES?

Comunicación inclusiva **es utilizar el lenguaje para incluir y no excluir**, para expresarse de forma correcta, amena y comprensible sin discriminar, ni insultar a nadie. Se basa en el respeto y en la inclusión, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, edad, religión, ideología, nivel socioeconómico u origen etnocultural.

**El lenguaje inclusivo incluye e iguala, no excluye ni estigmatiza**

En nuestro idioma existen palabras y expresiones insultantes, peyorativas, discriminatorias, sexistas, xenófobas, homófobas, tránsfobas, racistas o clasistas. Al expresarnos debemos ser conscientes del alcance negativo que puede tener su empleo y el beneficio que puede reportar el uso de un lenguaje inclusivo.

Como herramienta de comunicación, **el lenguaje debe representar de forma igualitaria** a todas las personas, contribuyendo así al fomento de una sociedad de iguales.

### ¿POR QUÉ?

Al comunicarnos de forma oral, escrita o no verbal (corporal, gestual, apoyándonos con imágenes), la **inclusión es una forma de evidenciar que contemplamos a todas las personas**, su pluralidad y sus particularidades.

Lo que no se nombra es como si no existiera y lo que se nombra de forma irrespetuosa o incorrecta puede llevar a despertar rechazo y desigualdad, y provocar que parte de nuestra audiencia se sienta ofendida, excluida o no representada.

### ¿PARA QUÉ?

- Promover el bien común.
- Responder a las necesidades de nuestra comunidad, cada vez más diversa y en plena transformación.
- Fomentar patrones igualitarios y respetuosos con la diversidad en favor de una sociedad más igualitaria y justa.
- Visibilizar nuestro compromiso social.
- Transmitir una imagen inclusiva y diversa de nuestra marca.



### 3.- RECOMENDACIONES

## SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO

**El lenguaje no es sexista en sí mismo, pero sí lo es el uso que hacemos de él.** Tradicionalmente nuestra sociedad se ha regido por patrones culturales y sociales patriarcales, utilizando lo masculino como universal y dominante, lo que se ha traducido en el uso del masculino como genérico. Esta práctica fomenta la exclusión por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, y por tanto la desigualdad.

El masculino genérico actualmente:



Carece de sentido en foros dónde hay mayoría de mujeres, presencia de ambos géneros o no se conoce el género o la identidad sexual de las personas participantes.



Evoca un sesgo en las representaciones mentales de quienes escuchan, es decir que es más frecuente pensar en hombres que en mujeres tras su uso.



Constituye una forma de ostracismo lingüístico, ya que hace a otras personas sentirse ignoradas o excluidas sin que haya motivos evidentes para ello.

El sistema lingüístico del castellano ofrece posibilidades de las que debemos hacer uso para no caer en la discriminación sexual. Utilicemos otras opciones (**en verde en el texto**) para expresarnos de forma inclusiva sin aferrarnos al masculino genérico:

- Nombrar en masculino y femenino.
- No hacer uso asimétrico del masculino y del femenino: “A la formación acudieron 20 investigadores y 25 mujeres investigadoras”; “... **20 investigadores y 25 investigadoras**”.
- Elusión del artículo o el demostrativo, o duplicarlo: “**usuarias y usuarios de la biblioteca**”; “**los y las usuarias de la biblioteca**”.



- Elusión del sujeto o sustitución por un genérico o un colectivo, o incluso, cambiar el enunciado: “Nosotros queremos promover el uso de la bibliografía recomendada en soporte electrónico”; **“Queremos promover el uso...”**, o **“La Biblioteca quiere promover...”**, **“Desde la Biblioteca se quiere promover...”**.
- Sustituir “todos, el, los, aquel, aquellos” seguidos del relativo “que” por “quien, quienes, cualquiera que, las personas que”: “Aquellos que dispongan de carnet universitario y de UVUS...”, **“Quienes dispongan de carnet...”**.
- Sustituir “uno, unos” por “alguien, cualquiera, la persona, una persona, el ser humano”. Si “uno/unos” es sujeto, también se puede usar la 2ª persona del singular o la 1ª del plural sin sujeto expreso: **“Cuando nos inscribimos podemos acudir a clase”**, **“cuando alguien se inscribe puede...”**, **“cuando una persona se inscribe puede...”**.
- Sustituir adverbios y pronombres genéricos por términos también genéricos: “pocos, muchos, todos” por **“minoría, mayoría, totalidad”**, “su gente” por **“los suyos”**.
- Uso de reflexivos.
- Uso del gerundio: “Si los alumnos/los estudiantes estudian y trabajan adecuadamente pueden lograr una buena nota media en la universidad”; **“Estudiando y trabajando adecuadamente se puede lograr una buena nota media en la universidad”**.
- Uso de pasivas reflejas y perifrásticas: “Los bibliotecarios propondrán soluciones para adecuar el servicio de préstamo de portátiles” ; **“Desde la Biblioteca se propondrán soluciones para adecuar el servicio de préstamo de portátiles”**.
- Uso de genéricos universales.
- Uso de abstractos: **“tutoría, titulación, licenciatura, jefatura, dirección, autoría, equipo docente”**.
- Evitar el uso de “todes”, “les”, etc., por no ser correctas gramaticalmente.
- Evitar la repetición del uso de una misma opción para expresarnos.



- Uso de ambos géneros gramaticales, acompañados de apostillas, adyacentes preposicionales y modificadores restrictivos del verbo y sus complementos: **“Investigadores, tanto hombres como mujeres”**, **“Estudiantes interesados en”**, **“Estudiantes con interés en”**, “Los estudiantes desempleados”; **“El alumnado sin empleo/en situación de desempleo”**, “Profesores habilitados/acreditados”, **“Profesorado con habilitación/con acreditación”**, “Estamos agradecidos”; **“Les agradecemos”**, “Estamos interesados”; **“Tenemos mucho interés”**; “Serán los encargados de”; **“Se encargarán de”**, “Que no estén incluidos en”; **“Que no figuren en”**.
- Concordar en masculino o femenino según la regla de concordancia de la cercanía, admitida en el caso de un adjetivo antepuesto a varios sustantivos, con independencia de la proporción de masculinos y femeninos (o bien usar gerundio o presente de indicativo): **“Ana, María y José están matriculados”**, **“José, María y Ana están matriculadas”**, **“Ana, María y José están estudiando”**, **“Ana, María y José estudian”**.
- Pensar en otras formas de escribir las frases para incluir a todas las personas: “Dos mil alumnos de 1º de Grado en la Universidad de Sevilla han realizado el COE”; **“En la Universidad de Sevilla, dos mil estudiantes de 1º de Grado han realizado el COE”**; “Los profesores de la Universidad de Sevilla están satisfechos con los recursos bibliográficos y documentales que ofrece la Biblioteca”; **“La mayor parte del profesorado de la Universidad de Sevilla...”**.
- LGTBI engloba a más gente, no solo a hombres gais Si decimos colectivo gay solo nos referimos a los hombres homosexuales. No hay que invisibilizar a lesbianas, transexuales y transgénero, bisexuales, intersexuales, queer, asexuales, etc., que sí que aglutina el término LGTBI y sus variantes (LGTBQ, LGBTI+...).
- Utilizar arroba “@” o “x”, solo en uso informal y redes sociales y en contadas ocasiones: **“Tod@s estáis invitad@s...”**, **“Todxs estáis invitadxs...”**
- Evitar abuso de repeticiones y desdoblamiento que complican la redacción y lectura.
- Ante la duda, en caso de que la expresión suscite ambigüedad, preguntarnos si en ella están incluidas todas las personas que pretendemos nombrar.
- Si conocemos a la persona que nombramos, utilicemos la concordancia de género que corresponda.

# PREJUICIOS ÉTNICOS, CULTURALES Y SOCIALES



Dentro de la comunidad universitaria a la que atendemos, existen personas de orígenes y contextos culturales y sociales diversos. A través de nuestra comunicación, debemos **crear un entorno en el que todas las personas se sientan respetuosamente nombradas y representadas**. Por ello, debemos evitar eufemismos, expresiones peyorativas y generalizaciones que reflejen prejuicios étnicos, culturales y/o sociales.

- Evitar expresiones con connotaciones racistas y coloniales: trabajar como un negro, trabajo de chinos, ir hecho un gitano, sin moros en la costa.

- Evitar generalizaciones que denotan prejuicios étnicos, sociales y culturales: pobres, árabe, del este, asiático, latinoamericano, africano, etc.

## DISCAPACIDAD Y SALUD MENTAL

La comunidad universitaria, en su pluralidad, está integrada por esta parte de la sociedad designada con el término consensuado de persona con discapacidad (término único válido según la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, ratificada por el Parlamento español).

**No se trata de una etiqueta sino de una característica más que define a estas personas, que desde la biblioteca deben ser nombradas y referidas de forma adecuada, inclusiva y respetuosa**, eliminando barreras lingüísticas que vulneren su igualdad de oportunidades, derechos y libertades.



Las personas no son discapacitadas, sino que tienen una discapacidad funcional, tanto a nivel físico como mental, término que hace referencia a una disminución o ausencia de funciones motoras o físicas y mentales. A continuación **se señalan en azul los términos/sentencias aceptadas:**



Como sinónimo a “Persona-s con discapacidad”, para no ser reiterativos, sugerimos el uso de expresiones como **“grupo de personas”**, **“esta parte de la sociedad”**, o **“grupo social”** por llevar la palabra **“social”**, ya que la integración y normalización social es el principal objetivo.

Evitar expresiones relacionadas con el padecimiento, el sufrimiento o la enfermedad, ya que la diversidad funcional es una característica, una condición, y no es la única que define a la persona.

Evitar los términos “normal” o “normalidad”, porque se da a entender que las personas a las que estamos nombrando se salen de la norma y, por tanto, no es bueno y es rechazable.

Se pueden emplear las expresiones **“Discapacidad funcional orgánica”**, **“Discapacidad funcional mental”**, **“Discapacidades cognitivas y/o del desarrollo”** por ser genéricas, englobando una gran cantidad de condiciones, como movilidad reducida, discapacidades sensoriales, trastornos de retraso madurativo, Síndrome de Down, parálisis cerebral o el amplio espectro de los Trastornos del Espectro Autista, etc.

Se puede emplear la expresión **“Problema de salud mental”**, por carecer de connotaciones estigmatizantes y describir una realidad cotidiana para una parte de la población. El trastorno mental no necesariamente disminuye ni deteriora las facultades mentales, sino que las altera de forma esporádica, siendo posible su tratamiento y recuperación, y permitiendo vivir una vida normalizada. Por tanto, sugerimos evitar términos, expresiones y metáforas que estigmaticen la salud mental o la frivolicen.



## COMUNICACIÓN NO VERBAL

**Tanto los gestos que usamos para comunicarnos como las imágenes deben ser inclusivos para evitar marginación, exclusión y prejuicios**

La **comunicación no es solo lo que decimos o mostramos, sino también cómo lo hacemos**. Para apoyar, complementar y reafirmar lo que comunicamos utilizamos elementos de comunicación no verbal, básicamente gestos e imágenes, también desde la BUS.

La comunicación con imágenes debe contemplar a todas las personas a las que queremos hacer llegar nuestro mensaje, de forma que no tenga cabida una interpretación errónea de la imagen y así, evite la marginación, la exclusión y los prejuicios.



Cuando hablamos con personas con discapacidad auditiva, por ejemplo, **evitar dirigir la mirada a la persona intérprete** ya que en realidad no es con quien estamos hablando.

Evitar gestos discriminatorios asociados a determinados conceptos, términos o expresiones.

En la comunicación con imágenes debemos procurar que todas las personas a las que pretendemos dirigirnos estén o se sientan representadas en dichas imágenes, para evitar la exclusión.



No utilizar imágenes que sugieran, transmitan o reflejen estereotipos de género, cosificación o hipersexualización

En cartelería, utilizar una comunicación accesible: lectura fácil, tamaño de letra y tipología adecuados.

Evitar los estereotipos si la imagen que utilizamos representa a otro país o trata de lo foráneo. No reproducir tópicos ni representar a partir de prejuicios.



Si utilizamos una imagen en la que aparezcan familias, relaciones afectivas diversas, debemos emplear una imagen que refleje la diversidad: familias homoparentales, monoparentales, sin descendencia, criaturas tutorizadas...

# MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y REDES SOCIALES



Todos los aspectos contemplados en los puntos anteriores deben tenerse en cuenta para ser evitados o empleados en los diferentes medios de comunicación que utilicemos para llegar a nuestra audiencia, incluidas las redes sociales, ya que emplear o no un lenguaje inclusivo puede decir mucho de nuestra verdadera intención de comunicar, nuestro pensamiento y también, condicionar la reacción de nuestra audiencia.

Podemos y debemos expresarnos sin tener que recurrir a palabras, expresiones, gestos o imágenes que pueden marginar, hacer daño y alimentar el prejuicio culturalmente latente para muchas personas y colectivos.

**Emplear desde la BUS un lenguaje inclusivo consensuado para nuestros actos comunicativos, nos mostrará y ayudará a ser un servicio universitario más respetuoso, empático y justo con la comunidad diversa y plural a la que atendemos.**

Sugerimos utilizar arroba "@" o "x", solo en uso informal y redes sociales y en contadas ocasiones: "**Tod@s estáis invitad@s...**", "**Todxs estáis invitadx...**", y evitar el uso de "todes", "les", etc., por no ser correctas gramaticalmente.

## 4.-¿TENEMOS APOYO PARA RECORRER ESTE CAMINO?



La tendencia actual en las organizaciones públicas y privadas se mueve en este sentido, tal y como observamos en las directrices marcadas por la UNESCO, las leyes a nivel nacional y autonómico, así como las normativas y guías de las diferentes administraciones e instituciones.

Desde la **Unidad para la igualdad de la US**, se expresa el compromiso de la Universidad con la igualdad de género estableciéndose los siguientes objetivos. Para ello, ofrecen en su web gran cantidad de recursos e información relacionada con las diferentes actividades que llevan a cabo en materia de igualdad.

### INTERNACIONAL

- En el **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 1966, **garantiza a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos** enunciados en el mismo.
- El **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el año 1966, en su artículo 2 dispone que **los Estados Parte se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social**.
- **Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas** con el objeto de “**promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente**”.



## ESTATAL

**Ley 3/2007**, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, dedica el Título III a los medios de comunicación.

- **Art. 14** implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.
- **Art. 28.4—tic** En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas.
- Ratificación y aprobación del Parlamento español de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas.

## AUTONÓMICA

**Ley 12/2007**, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

- **Art. 4.10** la adopción de las medidas necesarias para eliminar el uso sexista del lenguaje, y garantizar y promover la utilización de una imagen de las mujeres y los hombres, fundamentada en la igualdad de sexos, en todos los ámbitos de la vida pública y privada.
- **Art. 9** la Administración de la Junta de Andalucía garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas.

## GUÍAS DE OTRAS INSTITUCIONES

- Guía de uso de lenguaje no sexista Unidad para la igualdad Universidad de Sevilla.
- Lenguaje inclusivo: pautas para el uso de un lenguaje correcto, respetuoso y consensuado para referirse a las personas con discapacidad física y orgánica y comunicar de manera no sexista de la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica.
- Guía de comunicación inclusiva del Ayuntamiento de Barcelona.
- Guía para un uso no sexista del lenguaje de la Fundación ONCE.

## 5.- GLOSARIO

A continuación se presenta un glosario con los términos propuestos para una comunicación y lenguaje inclusivo. Se han diferenciado por colores, tal como se ha hecho en los apartados anteriores.



Términos relacionados con el **sexo, orientación sexual e identidad de género**.



Términos relacionados con los **prejuicios étnicos, culturales y sociales**.



Términos relacionados con la **discapacidad y la salud mental**.

EN LUGAR DE...	PROPONEMOS...
Abuelos, abuelas, Tercera edad	Personas mayores; abuelos y abuelas
Acreditados	Profesorado con acreditación
Adolescente	Adolescencia; adolescente eludiendo el artículo
Alguno	Alguien; alguno y alguna
Alumnos	Alumnado; alumnos y alumnas
Amigo	Amistad; amigo y amiga
Asesor	Asesoría; asesor y asesora
Asistente	Persona que ha asistido; persona que asiste; asistente eludiendo el artículo
Ayudante	Persona que ayuda; ayudante eludiendo el artículo
Auditor	Auditoría; auditor y auditora
Autor	Autoría; autor y autora
Bibliotecario	Personal de la biblioteca; bibliotecaria y bibliotecario
Bienvenidos	Bienvenidos y bienvenidas; os damos la bienvenida
Científico	Comunidad científica; científicos y científicas
Cliente	Cientela
Colectivo gay	Colectivo LGTBI y sus variantes

Competidor	Competencia
Coordinador	Coordinación; coordinador y coordinadora
Decano	Decano y Decana
Decano y Vicedecanos	Equipo decanal; decanato
Demandante	Persona que demanda; quien demanda
Destinatario	Persona destinataria
Director	Dirección; director y directora
Encargado	Persona encargada; encargado y encargada
Evaluador	Evaluador y evaluadora
Docente	Personal o cuerpo docente
Estudiantes	Quienes estudian; estudiantado
Expertos	Especialistas; expertos y expertas
Formador-es	Persona-s a cargo de la formación; formador y formadora
Funcionario	Funcionariado
Gerente	Gerencia
Habilitados	Profesorado con habilitación
Hombre	Ser humano; persona
Interesados	Con interés en
Investigadores	Personal investigador, quienes investigan
Jefe	Jefatura; jefe y jefa
Joven, Jóvenes	El joven-La joven; juventud
Miembro	Cada miembro
Muchos	Mayoría; muchas y muchos
Niños, niñas	Infancia; niños y niñas
Padre, padres y madres, hermano-a, etc.	Progenitores; familia-s
Participante	Persona que participa
Pocos	Minoría; pocos y pocas

Presidente	Presidencia; presidente y presidenta
Profesores	Profesoras y profesores; profesorado, equipo docente
Proveedor	Empresa proveedora o suministradora
Rector y Vicerrectores	Equipo rectoral; rectorado
Representante	Persona que representa; representante anteponiendo el artículo; representantes eludiendo el artículo
Responsable	Persona responsable; responsable eludiendo el artículo
Secretario	Secretariado; Secretario y Secretaria
Solicitante	Persona que solicita; quien solicita
Suministrador	Empresa suministradora
Titular	Titulares eludiendo el artículo; persona titular; titular anteponiendo el artículo
Todos	Totalidad; todas y todos
Trabajador, trabajadores	El personal; la plantilla; el equipo
Usuarios	Usuarios y usuarias; usuariado; personas usuarias
Vicedecano	Vicedecano y Vicedecana
Vicerrector	Vicerrector y Vicerrectora

Beneficiario	Persona beneficiaria
Desempleado-s	Sin empleo, en situación de desempleo
Españoles	Población española; españoles y españolas
Gitano, raza gitana	Persona de etnia gitana; pueblo gitano; pueblo romaní
Inmigrante de segunda generación	Descendiente de personas que migraron
Inmigrante ilegal	Persona en situación (administrativa) irregular
Lista negra, black list	Lista de bloqueo; block list
Moro, mora	Persona del Magreb, persona marroquí, persona argelina...
Persona de color, negrito, negro	Persona negra, persona racializada, persona afrodescendiente
Persona inmigrante	Persona migrante
Pobre-s	Personas con especial necesidad económica

Afectado/a de ... (una discapacidad, una enfermedad) (por ejemplo, fibrosis)	Tiene... (por ejemplo, fibrosis quística)
Capacidades diferentes	Persona con discapacidad; persona con discapacidad física; persona con discapacidad orgánica; persona con discapacidad sensorial; persona con
Cojo-a	Persona con discapacidad; persona con discapacidad física; persona con movilidad reducida; persona con discapacidad orgánica; persona con cojera
Condenado-a...una silla de ruedas	Usuario-a de silla de ruedas; utiliza silla de ruedas
Deficiente	Persona con discapacidad; persona con discapacidad cognitiva; persona con discapacidad intelectual
Discapacidad	Persona-s con discapacidad
Discapacitado-a	Persona-s con discapacidad
Discapacitado-a físico	Persona con discapacidad; persona con discapacidad física
Disminuido-a	Persona con discapacidad
Diversidad funcional	Persona-s con discapacidad; grupo social de las personas con discapacidad
Enfermo-a mental	Persona que tiene o convive con un trastorno mental
Incapacidad	Persona-s con discapacidad
Incapacitado-a	Persona-s con discapacidad
Inválido-a	Persona con discapacidad; persona con discapacidad física
Invidente, ciego	Persona con discapacidad; persona con discapacidad física; persona con discapacidad orgánica; persona con discapacidad sensorial; persona con
Lenguaje de signos	Lengua de signos
Minusválido-a	Persona con discapacidad; persona con discapacidad física; persona con movilidad reducida
Otras capacidades	Persona-s con discapacidad, grupo social de las personas con discapacidad
Padece de ... (discapacidad o enfermedad) (por ejemplo, fibrosis)	Tiene... (por ejemplo, fibrosis quística)
Paralítico-a	Persona con discapacidad; persona con discapacidad física; persona con movilidad reducida; persona con discapacidad orgánica; persona con tetraplejía
Persona discapacitada	Persona con discapacidad, Persona en situación de discapacidad
Personas normales	Personas sin discapacidad; el resto de la población
Postrado-a en... una silla de ruedas	Es usuario-a de silla de ruedas; utiliza silla de ruedas
Sordo-a	Persona con discapacidad; persona con discapacidad física; persona con discapacidad orgánica; persona con discapacidad sensorial; persona con
Víctima de ... (discapacidad o enfermedad) (por ejemplo, fibrosis)	Tiene... (por ejemplo, fibrosis quística)

## 6.- BIBLIOGRAFÍA

Aguilar Gavira, S. y Benítez Gavira, R. (2019). Guía para un uso inclusivo del lenguaje.

Álvarez Mellado, Elena (30 de julio de 2021). Lenguaje inclusivo: algunas claves lingüísticas. *Eldiario.es*.

Hoover Vanegas, J. y Marín Mejía, F. (2010). Comunicación Gestual Y Discapacidad. *Revista Hacia la Promoción de la Salud*, 15(2),158-172.

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA). (11 de mayo de 2021). Ocho ejemplos prácticos de cómo aplicar el lenguaje inclusivo al hablar o escribir. *Banca responsable*.

Barcelona. Ayuntamiento. (2021). Guía de comunicación inclusiva.

Biblogtecarios. (22 de marzo de 2021). Ana Ordás: Lenguaje inclusivo en bibliotecas [mensaje en un blog].

Biblogtecarios. (11 de febrero de 2019). Susana Peix: Biblioteca inclusiva... ¿por dónde empiezo? [mensaje en un blog].

Chile. Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (2017). Guía de lenguaje inclusivo de género

Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE). (2019). Guía de lenguaje inclusivo: pautas para el uso de un lenguaje correcto, respetuoso y consensuado para referirse a las personas con discapacidad y comunicar de manera no sexista.

España. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2017). Guías para el uso no sexista del lenguaje.

Fundéu RAE (2021). Lenguaje inclusivo: una breve guía sobre todo lo que está pasando. Recuperado el 31 de agosto de 2021

Grupo Afectados Enfermedades Neurodegenerativas (GAEN). (2018). Guía de Lenguaje inclusivo.

Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966. Boletín Oficial del Estado, 103, de 30 de abril de 1977, pp. 9343-9347.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 71, de 23 de marzo de 2007, pp. 12611-12645.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Boletín Oficial del Estado, 38, de 13 de febrero de 2008, pp. 7761-7773.

Maillard Mancilla, C., Ochoa Sotomayor, G., Solar Arranz, X. y Sutherland, J.P. (2017). Guía para la incorporación del enfoque de género en bibliotecas. Dibam.

Martín, M. (2019). Ni por favor ni por favora: cómo hablar con lenguaje inclusivo sin que se note (demasiado). Catarata.

Naciones Unidas. (2021). Lenguaje inclusivo en cuanto al género. Recuperado el 31 de agosto de 2021.

OnTranslation. (2021). Lenguaje no racista: cómo expresarnos de manera inclusiva. Recuperado el 31 de agosto de 2021.

Red de accesibilidad cognitiva. (2020). Lectura fácil y lenguaje no sexista: guía rápida.

Universidad de Huelva. (2020). Lenguaje inclusivo: un enfoque universitario [video].

Universidad de Zaragoza. Observatorio de igualdad de género. (2021). Lenguaje inclusivo. Recuperado el 31 de agosto de 2021.

*Incluir es incorporar como  
iguales, contemplar la  
diversidad como la realidad  
que es*