



Manual ^{de} Lenguaje Inclusivo



COCEMFE

Manual^{de} 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.



COCEMFE, como representación colectiva del movimiento social de las **personas con discapacidad física y orgánica** en España, que aglutina a más de 1.600 entidades sociales, quiere hacer una reflexión sobre la terminología por la que este grupo de personas y sus familias quieren **presentarse en la sociedad, ser designadas y conocidas**. En este documento expone unas **pautas para el uso de un lenguaje correcto, respetuoso y consensuado** a la hora de referirse a las personas con discapacidad.

INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

El lenguaje no es neutral, ya que el uso y la intencionalidad que se le dé pueden modificar el significado de muchas palabras. Con el lenguaje se puede incluir o marginar, evolucionar o retroceder, tener un enfoque transformador o estancarnos y visibilizar u ocultar nuestros valores. COCEMFE y nuestro Movimiento Asociativo, apostamos siempre por lo primero.

Palabras anticuadas, inexactas o inapropiadas pueden servir para perpetuar imágenes sociales negativas y estigmatizar a personas o grupos. Así mismo, palabras con significados imprecisos y/o abstractos pueden invisibilizar a las personas con discapacidad, difuminándolas con términos que persiguen obviar o negar la diferencia, pretendiendo una homogeneización de toda la sociedad que no tiene en cuenta las necesidades específicas que tienen determinados grupos que también forman parte de la sociedad y son ciudadanas y ciudadanos con derechos. Por ello, consideramos sumamente importante cuidar el lenguaje que se utiliza, en nuestro caso concreto, al referirnos a las personas con discapacidad.

Es fundamental escuchar a las personas, comprender cómo quieren que nos refiramos a ellas y respetar su decisión. Este documento es el resultado de un ejercicio de escucha a través del Movimiento Asociativo de COCEMFE y está alineado con la terminología defendida por los movimientos sociales de personas con discapacidad a nivel europeo e internacional, así como con la normativa española y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas.

El Manual de Lenguaje Inclusivo de COCEMFE establece unas pautas para el uso de un lenguaje correcto y respetuoso con esta parte de la sociedad, y pretende **transformar los estereotipos existentes en percepciones realistas** y que contribuyan a promover una imagen inclusiva de las personas de este grupo social.

Además, este manual incorpora un apartado sobre **lenguaje no sexista** con el objetivo de avanzar en la igualdad de mujeres y hombres incluyendo, tanto en el lenguaje como en las imágenes, un trato igualitario y respetuoso hacia todas las personas.

De igual modo, este documento apuesta por un **lenguaje inclusivo también en los contenidos audiovisuales, diseños gráficos, videojuegos y cualquier otra representación visual o artística.** El apartado de lenguaje visual inclusivo pretende contribuir a una creación de contenidos que muestren a este grupo social de forma realista y en todas las facetas de la vida, dando protagonismo a su participación social y una actitud activa.

Nuestro mundo se construye con palabras, pero también con hechos. Si lo que decimos y lo que hacemos es inclusivo con las personas con discapacidad estaremos contribuyendo a la igualdad de oportunidades. **Las palabras forjan conductas** y por eso es imprescindible que haya coherencia entre lo que decimos y lo que hacemos, es decir, que **usemos un lenguaje inclusivo y tengamos conductas inclusivas.**

Estas pautas tendrán un uso preceptivo para todas las personas y/o entidades que comuniquen en representación de COCEMFE.

Personas destinatarias

Las pautas para un lenguaje inclusivo incluidas en este documento se dirigen a todas las personas que forman parte del **COCEMFE y su Movimiento Asociativo**, así como a **medios de comunicación, creadores o creadoras de contenidos gráficos y audiovisuales, colaboradores o colaboradoras y cualquier persona** que tenga dudas sobre cómo referirse a las personas con discapacidad.

1

Lenguaje inclusivo



Discapacidad física y discapacidad orgánica

COCEMFE aúna a las personas con **discapacidad física y orgánica**, aunque no siempre se entiende conceptualmente esta diferenciación.



Discapacidad física

La discapacidad física hace referencia a la disminución o ausencia de funciones motoras o físicas que, a su vez, repercute en el desenvolvimiento o forma de llevar a cabo determinadas actividades en una sociedad que presenta severas limitaciones y barreras. Por ello, las personas con discapacidad física encuentran dificultades en la realización de movimientos, deambulación o en la manipulación de objetos y puede afectar a otras áreas como el habla o la deglución.



Discapacidad orgánica

La discapacidad orgánica es una discapacidad física, en este caso producida por la pérdida de funcionalidad en uno o varios sistemas corporales (de forma generalizada o localizada en órganos específicos), debida al desarrollo de condiciones de salud crónicas y por la existencia de barreras sociales que limitan o impiden la participación social plena y el ejercicio de los derechos y libertades en igualdad de oportunidades.

Es una discapacidad invisibilizada que conlleva tratamientos, cuidados y síntomas muy intensos; puede abarcar diferentes enfermedades, trastornos o síndromes, y generalmente suelen desarrollar comorbilidades y pluripatología. Por ejemplo, es el caso de enfermedades renales (riñón), hepáticas (hígado), cardiopatías (corazón), fibrosis quística (pulmones), enfermedad de Crohn y enfermedades metabólicas (aparato digestivo); Linfedema (sistema linfático), hemofilia y coagulopatías (coagulación de la sangre), enfermedades reumáticas y musculoesqueléticas (aparato locomotor), enfermedades autoinmunes como el lupus (sistema inmune); cefaleas, migrañas, alzhéimer, párkinson, trastornos del sueño, fibromialgia o síndrome de fatiga crónica (sistema nervioso central), entre otras muchas más.



Terminología sobre discapacidad

Ante todo somos personas, y no queremos que se nos etiquete, puesto que nuestra discapacidad es una característica más de todas las que tenemos, no lo único por lo que se nos debe reconocer. Por eso es importante anteponer la palabra “persona” y lo más aconsejable es utilizar el término “persona con discapacidad” y no “discapacitado”.

Las personas no son “discapacitadas”, sino que tienen una discapacidad. A esta situación se le añade un entorno que no permite una igualdad de oportunidades real y efectiva, bien por falta de accesibilidad universal, bien por falta de voluntad y compromiso por parte de las administraciones o algunos sectores de la sociedad, bien por la vulneración constante de sus derechos.

El movimiento social organizado de la discapacidad a escala global (mundial, europea, nacional y territorial) defiende el uso de la terminología “persona con discapacidad”.

Por tanto, la expresión, “personas con discapacidad” da a conocer una realidad con la que conviven cada día millones de personas, que potencia la dimensión humana y la defensa de sus derechos y libertades.

Término más adecuado:
persona con discapacidad

Términos no adecuados:
minusválido, inválido, disminuido, retrasado, tullido, mutilado...

Argumento legal

Es ese término por el que se reconocen los derechos a las personas con discapacidad en el marco legislativo internacional y español. “Persona con discapacidad” es el único término válido y consensado que contempla la **Convención Internacional sobre los Derechos de la Personas con Discapacidad de Naciones Unidas** aprobada y ratificada por España.

Igualmente, en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, obliga expresamente a las Administraciones Públicas a usar el término “persona con discapacidad” en su disposición adicional octava.

1. LENGUAJE INCLUSIVO



Además del argumento anterior (“ante todo somos personas y no queremos etiquetas”), se añaden **connotaciones negativas** que incorporan estos términos en su significado o utilización. Estos términos son peyorativos y vulneran la dignidad de las personas con discapacidad, al atribuirse un nulo o reducido valor a una persona, o utilizarse generalmente con elevada carga negativa.

Es importante no herir con nuestras palabras a otras personas, no menospreciar ni minusvalorar sus capacidades, aunque a veces no son las palabras empleadas sino la intención con la que se emplean.

**Términos
desaconsejados:**
*diversidad funcional,
otras capacidades,
capacidades diferentes,
personas especiales*

Todas las personas somos diversas

La diversidad es aplicable a todas las personas. Por tanto, además de ser ambiguo, **hace invisible a este grupo social** y oculta su realidad. Al ser tan genéricos, no se entiende bien a qué se refieren estos términos. Además, con ellos, se resta valor a la problemática que supone tener una discapacidad, ya que están poniendo la discapacidad al mismo nivel que la habilidad que tienen todas las personas para desempeñar unas u otras actividades.

Como se refleja en el primer apartado, el término discapacidad es el que aglutina derechos reconocidos legalmente y que cuenta con el mayor respaldo social. En ninguna ley se habla de diversidad funcional, por tanto, al menos en tanto no haya un reconocimiento y amparo legal para esta expresión, es mejor emplear el término discapacidad.

COCEMFE considera que estos términos son **eufemismos** cargados de condescendencia que generan confusión, inseguridad jurídica y rebajan la protección que todavía es necesaria.

1. LENGUAJE INCLUSIVO

Sinónimos: grupo social y grupo de personas

Muchas veces necesitamos sinónimos en nuestros escritos u exposiciones para no ser reiterativos con el término “persona con discapacidad”; en este caso desde COCEMFE optamos por “grupo social”, porque permite **reforzar la idea de que las personas con discapacidad somos parte de la sociedad y somos ciudadanos y ciudadanas con derechos**. Otras alternativas serían “grupo de personas” o “colectivo”.

Persona con
discapacidad
física y orgánica

Persona
usuaria
de silla de
ruedas

No utilizar la discapacidad como sustantivo

En lugar de sustantivar adjetivos, debemos utilizar otros términos absolutos, poniendo la palabra “persona” delante. Por ello, debemos **huir de mencionar a las personas con discapacidad como “el discapacitado, la ciega, los epilépticos, una tetraplégica”**, etc. y hacerlo de la siguiente manera: persona con discapacidad, con ceguera, con epilepsia, con tetraplejía.

Tampoco se deben utilizar los términos “discapacitado orgánico” o “discapacitado físico” sino “persona con discapacidad orgánica” o “persona con discapacidad física”.

No utilizar descripciones negativas o sensacionalistas

Una discapacidad no se sufre: lo que se sufre es la discriminación cuando vivimos en un entorno con barreras o carecemos de los apoyos adecuados que respondan a nuestras necesidades.

Por ello, debemos eliminar las descripciones negativas o sensacionalistas de la discapacidad de una persona. No diremos “sufre de”, “una víctima de”, “padece de” o “persona afectada”. Por ejemplo, una persona no “padece fibrosis quística”, sino que “tiene fibrosis quística”.

Estas acepciones suscitan una compasión no deseada, y lo que deseamos obtener no es eso sino una aceptación social fundada en el respeto hacia los derechos como ciudadanas y ciudadanos. Tampoco se deben utilizar expresiones como “postrado en una silla de ruedas”, “condenado a...”, sino “persona en cama” o “persona usuaria de silla de ruedas” o que “utiliza silla de ruedas”.

1. LENGUAJE INCLUSIVO

No somos superhombres, ni supermujeres

En muchas ocasiones, los medios de comunicación o las personas presentan los logros de nuestro grupo social o nuestra vida diaria desde una perspectiva de heroicidad, en lugar de presentar los logros conseguidos de forma **objetiva y natural**. Cuando nuestros derechos están garantizados y disponemos de los apoyos necesarios, las personas con discapacidad podemos alcanzar las mismas metas que cualquier otra persona. Por ello, el tratamiento adecuado para estas situaciones es el de la normalidad, y se recomienda evitar el sensacionalismo en torno a la consecución de nuestras metas y objetivos, sobre todo si con personas sin discapacidad no lo hacemos.

En lugar de usar el término “normal” para referirnos a las personas que no tienen discapacidad, es preferible decir “**personas sin discapacidad**”, si es necesario hacer comparaciones.

*Normales
somos todas
y todos*

Glosario de soluciones inclusivas con las personas con discapacidad

LENGUAJE INCLUSIVO

Persona con discapacidad

Grupo social de las personas con discapacidad

Tener una discapacidad / enfermedad

Persona con discapacidad física

Persona con discapacidad orgánica

Persona usuaria de silla de ruedas, que utiliza silla de ruedas

Persona con tetraplejia / paraplejia

Personas sin discapacidad, resto de la población

LENGUAJE NO INCLUSIVO

Persona discapacitada

Discapacitados. Inválido, minusválido, disminuido, retrasado, tullido, mutilado, cojo. Diversidad funcional, otras capacidades, capacidades diferentes

Padecer, sufrir, víctima de una discapacidad o enfermedad, afectado, enfermo

Discapacitado físico

Discapacitado orgánico

Postrado en / condenado a una silla de ruedas

Tetrapléjico / parapléjico

Personas normales

2

Lenguaje no sexista



2. LENGUAJE NO SEXISTA

Para intentar avanzar en la igualdad de mujeres y hombres, desde COCEMFE se promueve la utilización de un lenguaje no sexista. Esto implica **incluir en el lenguaje y las imágenes un trato igualitario y respetuoso hacia mujeres y hombres**, utilizando todos los recursos y herramientas disponibles que nos ofrece la lengua para referirnos a ambos géneros.

2. LENGUAJE NO SEXISTA

*Si alguien
presenta una
demanda*

*Todas las
personas tenemos
sentimientos*

*La población
madrileña*

Redacción sin género

RECURSOS

Omisión de determinantes
para aludir a ambos géneros

Determinantes inclusivos,
en lugar de determinantes
marcados genéricamente

Oraciones impersonales,
cambiando hábitos de
redacción y usando
reestructuraciones sintácticas

**Genéricos reales sustantivos
abstractos,** en lugar de
genéricos masculinos

Perífrasis, rodeo para
evitar lenguaje sexista

REDACCIÓN INCLUSIVA

*Jóvenes y mayores están
siempre de acuerdo*

**Todas, cada,
cualquiera, alguien**

*Todas las personas
tenemos sentimientos*

*Cada estudiante tendrá
un plazo de seis meses...*

¿Alguien quiere preguntar?

**Frases de relativo
introducidas por que/quien**

Quien lee esta revista

Quien represente

**Uso de “si” y “se”
como impersonales**

*Si alguien presenta
una demanda*

Se propone

**Personas, gente,
la humanidad,
vecindario, alumnado,
redacción, alguien**

La población madrileña

REDACCIÓN NO INCLUSIVA

*Los jóvenes y los mayores
están siempre de acuerdo*

**Todos, o/a; un/una;
este/esta; alguno/a**

Todos tenemos sentimientos

*El estudiante tendrá
un plazo de seis meses...*

¿Alguno quiere preguntar?

Los lectores de esta revista

Los representantes

El demandante

Ellos proponen

**Hombres, todos,
vecinos, alumnos,
redactores, alguno**

Los madrileños

2. LENGUAJE NO SEXISTA

Redacción con ambos géneros

Cuando tengamos que utilizar sustantivos con forma masculina, no debemos descartar la posibilidad de presentar ambas formas: **masculina y femenina**.

RECURSOS	REDACCIÓN INCLUSIVA	REDACCIÓN NO INCLUSIVA
Dobles flexiones	<i>Las madres y los padres Las jugadoras y los jugadores</i>	<i>Los padres Los jugadores</i>
Dobles flexiones en todos los elementos de la oración	<i>Las nuevas alumnas interesadas y los nuevos alumnos interesados</i>	<i>Los nuevos alumnos interesados</i>
Flexión en un elemento de la oración, por economía lingüísticas	<i>Las nuevas alumnas y alumnos interesados</i>	<i>Los nuevos alumnos interesados</i>
Feminización de profesiones tradicionalmente masculinizadas	<i>La jueza, la médica, la técnica</i>	<i>La juez, la médico, la técnico</i>
Tratamiento inclusivo por escrito a personas que desconocemos su género	<i>A la administración, A quien corresponda, Doña/don, Sra. y Sr.</i>	<i>Don Sr.</i>
RECURSOS	INCLUSIVA SIMPLIFICADA	REDACCIÓN INCLUSIVA
Concordancia de proximidad para evitar alargamiento de secuencias	<i>La abuela o abuelo Las trabajadoras y trabajadores</i>	<i>La abuela o el abuelo Las trabajadoras y los trabajadores</i>
Concordancia de proximidad para facilitar la lectura	<i>Las autoras y autores interesados</i>	<i>Las autoras y los autores interesadas o interesados</i>
Barra , solo para usos coloquiales y por economía del lenguaje	<i>Alumna/o</i>	<i>Alumnas y alumnos</i>
Arroba o “x” , solo para uso informal y redes sociales, ya que es poco comprensible en lenguaje sencillo	<i>Tod@s estáis invitad@s... Todxs estáis invitadxs...</i>	<i>Todas las personas estáis invitadas...</i>

2. LENGUAJE NO SEXISTA

Orden de presentación de géneros

Mantener el orden clásico, masculino-femenino, implica una opción que jerarquiza y presenta el femenino como **eterno secundario**. Podemos incorporar en nuestros hábitos de expresión las siguientes alternativas:

RECURSOS

Adelantar la mención a la mujer

Alternancia de géneros

REDACCIÓN INCLUSIVA

Las mujeres y hombres

Las trabajadoras y trabajadores de la empresa (...) los trabajadores y trabajadoras...

REDACCIÓN NO INCLUSIVA

Los hombres y mujeres

Los trabajadores y trabajadoras



2. LENGUAJE NO SEXISTA

Glosario de soluciones no sexistas

REDACCIÓN INCLUSIVA

Personas, gente, la humanidad, cualquiera

Persona usuaria / destinataria

Ciudadanía

Vecindario

Alumnado, estudiantes

Menores, infancia

Adolescencia / juventud

Familia, progenitores

Alguien

La plantilla / personas contratadas

Oferta de empleo de trabajo social

Personas voluntarias

¿Quieres hacer voluntariado?

Personal sanitario

Dirección / secretaría / presidencia

Profesorado / Docentes

Amistades

Os damos la bienvenida

Población madrileña

Personas migrantes / población inmigrante

Persona encargada

Las personas interesadas

Estimada señora o señor

Cientela

Funcionariado

Tutoría

Redacción

Notaría

Ministerio

REDACCIÓN NO INCLUSIVA

Hombres, todos

Usuario / destinatario

Los ciudadanos

Los vecinos

Los alumnos

Los niños

Los adolescentes / los jóvenes

Padres/ madre/ padre

Alguno

Los trabajadores

Se busca trabajador social

Los voluntarios

¿Quieres ser voluntario?

Los sanitarios, médicos, enfermeros

Director / secretario / presidente

Profesores

Amigos

Bienvenidos

Los madrileños

Los migrantes

Encargado

Los interesados

Estimado señor

Los clientes

Los funcionarios

Tutor

Redactor

Notario

Ministro

2. LENGUAJE NO SEXISTA

Lenguaje inclusivo en identidad de género

A pesar de que, por norma general, trataremos de utilizar las soluciones anteriormente citadas para promover a través del lenguaje un trato igualitario entre mujeres y hombres, desde COCEMFE se recomienda en determinadas circunstancias **tener en cuenta identidades de género no binario en el trato individual**. En el caso de los formularios, cuando incluyamos un campo para definir el género, una de

las opciones podría ser añadir las siguientes variables **“Género no binario”** a las tradicionales de “Femenino” y “Masculino”.

Y a la hora de dirigirnos a una persona que nos haya expresado su deseo de ser tratada con determinada identidad de género, lo haremos respetando su decisión, ya sea masculino, femenino o neutro.



3

Lenguaje visual inclusivo



El lenguaje visual reproduce, afianza y transforma la realidad, y configura el imaginario colectivo.

Por ello es necesario reflexionar sobre nuestra forma de comunicación y analizar si el mensaje que vas a enviar puede tener algún término peyorativo o alguna imagen estereotipada.



Cuando utilizemos un lenguaje visual para referirnos a las personas con discapacidad, ya sean **contenidos audiovisuales, diseños gráficos, videojuegos y cualquier otra representación visual o artística**, es muy importante mostrar a este grupo social de forma realista y en todas las facetas de la vida, dando protagonismo a su participación social y una actitud activa.

Es decir, es necesario tener en cuenta, no solo las palabras que utilizamos para referirnos a las personas con discapacidad, sino también aquellas imágenes que acompañarán a esas palabras porque tienen que mostrar un mensaje coherente y que no enfrente ideas opuestas.

También es necesario **evitar la imagen estereotipada de las mujeres con discapacidad**. Por ejemplo, evitando la representación de las mujeres con discapacidad mediante roles estereotipados cambiando el género de la persona protagonista.

Discapacidad física y orgánica

Es fundamental **mostrar la discapacidad física y orgánica de la forma más diversa posible**, más allá de las imágenes más estereotipadas y más utilizadas cada vez que se quiere hablar de discapacidad y que no reflejan cómo viven realmente las personas con discapacidad en su día a día.

El hecho de tener una discapacidad física no implica siempre que la persona se tenga que desplazar utilizando una silla de ruedas, existen muchas maneras de representar la discapacidad física.

Por su parte, mostrar la discapacidad orgánica tiene la dificultad añadida de ser una **discapacidad invisible** en muchas ocasiones, por esta razón en estos casos no tiene por qué mostrarse siempre, pero en caso de ser necesario se podría recurrir a determinados comportamientos, actitudes, expresiones faciales, postura corporal u objetos relacionados con la enfermedad que origina dicha discapacidad, tratando siempre de evidenciar realidades sin caer en connotaciones negativas o victimistas.

«El hecho de tener una discapacidad física no implica siempre que la persona se tenga que desplazar utilizando una silla de ruedas»

Discapacidad física

En miembro superior (con prótesis de brazo, con amputación y sin prótesis o usando un licornio para comunicarse o accionar elementos); **en miembro inferior** (usando una o dos muletas, silla de ruedas de vida activa, silla de ruedas tradicional, silla de ruedas motorizada, scooter, prótesis de pierna).



Discapacidad orgánica

Cicatriz (por alguna operación o trasplante de órganos). Con algún **dispositivo** que usen las personas con alguna enfermedad en concreto que origina la discapacidad orgánica, por ejemplo, una bolsa para las personas ostomizadas, sensor en el brazo para medir la glucosa en personas con diabetes, mascarillas para sensibilidad química múltiple, la sombrilla para personas con lupus, inhalador de bolsillo para personas con fibrosis quística, una cánula nasal de oxígeno y contenedor de oxígeno portátil, jeringuilla para personas con hemofilia, utilizando una máquina de diálisis...

También la **medicación** en sí misma, alguien con muchos medicamentos de distintos colores (para dar cuenta de la polimedicación). Con hinchazón en un brazo, manos, pierna y/o pies por tener linfedema, con ojeras para quien tiene trastornos del sueño, alguien tocándose la tripa por tener una enfermedad inflamatoria intestinal, tocándose la cabeza por migraña, postura de fatiga, personas con delgadez extrema y lipodistrofia (que suelen tener las personas con VIH y suele estigmatizarse por asociarse a consumo).

«La discapacidad orgánica tiene la dificultad añadida de ser una discapacidad invisible en muchas ocasiones, por esta razón en estos casos no tiene por qué mostrarse siempre»



Diversidad social en la discapacidad

De la misma manera que es importante mostrar la discapacidad física y orgánica desde diferentes formas, también hay que mostrar la diversidad social que existe dentro de las personas con discapacidad física y orgánica, teniendo en cuenta factores como los siguientes:

- **Diversidad socioétnica:** reflejar diferentes etnias, personas o grupos racializados...
- **Lugar de residencia:** medio rural, urbano.
- **Edad:** reflejar todas las edades (incluyendo a personas mayores, niñas, niños y adolescentes).
- **Talla:** Personas con diferentes tallas, pesos, etc. incluyendo cuerpos no normativos.
- **Género y orientación sexual:** paridad entre mujeres y hombres. Incorporar también personas LGTBQA+.

«Es necesario tener en cuenta no solo las palabras que utilizamos para referirnos a las personas con discapacidad, sino también las imágenes que acompañarán a esas palabras»



3. LENGUAJE VISUAL INCLUSIVO

Soluciones visuales inclusivas

A continuación, mostramos algunos ejemplos para representar a las personas con discapacidad física y orgánica en diferentes ámbitos de la vida:

EMPLEO

Incluir personas en trabajos de todo tipo de cualificación (oficinista/jefa/científicas/limpieza)

Adaptaciones al puesto de trabajo.

Mostrar hombres realizando trabajos típicamente feminizados (enfermero, secretario, limpiador) y a **mujeres realizando trabajos típicamente masculinizados** (chef, emprendedora, maestra, mecánica, conductora de tractor...)

Visibilizar la responsabilidad social empresarial / sostenibilidad.

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

Niñas, niños y jóvenes con discapacidad, junto a compañeros y compañeras sin discapacidad, en clase y realizando actividades escolares, que aparezcan figuras de apoyo (hombre y mujer)

Personas adultas con discapacidad junto a compañeras y compañeros sin discapacidad en un aula, en la pizarra.

Adaptaciones en el aula, centros y/o comunidad educativa.



3. LENGUAJE VISUAL INCLUSIVO

PARTICIPACIÓN SOCIAL

Inclusión: visibilizar a personas con y sin discapacidad en actividades de participación social, relacionándose entre iguales y en diferentes tipos de relación interpersonal.

Empoderamiento de las personas: mostrar a personas con discapacidad que realizan acciones relacionadas con la participación social de manera autónoma y deciden todo lo que tiene que ver con su propia vida, contando con apoyos y/o adaptaciones para ello si fuera necesario.

Prestar especial cuidado con los **estereotipos e imágenes asistencialistas:** por ejemplo, evitar relacionar zonas rurales con brecha digital, evitar mostrar a personas empujando sillas de ruedas.

Relaciones sociales, reuniones con amistades, relaciones de pareja (mostrando también diferentes identidades de género y orientación sexual)

Deporte en grupo: deporte de base y deportes paralímpicos.

Asistencia a ocio cultural: museos, cines, teatros, conciertos y festivales.

Participación en actividades de ocio: obras de teatro, talleres de pintura, coro, cineforum. Mostrar mujeres realizando actividades típicamente masculinizadas y hombres realizando actividades típicamente feminizadas.

Turismo inclusivo: mostrar personas realizando todo tipo de actividades de turismo, tanto individual como familiar o grupal. Se puede mostrar accesibilidad en alojamientos, transporte, destinos y actividades.

FAMILIAS

Mostrar familias en los que alguno de sus miembros tenga discapacidad, así como presencia de la discapacidad en los distintos modelos de familia y diversidad familiar (con y sin hijos e hijas, monomarentales, homomarentales, monoparentales, etc.)

Hombres en tareas reproductivas (cuidando menores, haciendo tareas domésticas...)

Madres y padres con discapacidad haciendo cosas junto a sus menores.

Niñas, niños y adolescentes con discapacidad haciendo cosas junto a otros u otras menores o jugando con sus progenitores.

Madres y padres con discapacidad **jugando con sus menores o cuidándoles.**

Madre con discapacidad lactante (que se vea el pecho)

Corresponsabilidad en los cuidados. Por ejemplo, una mujer con discapacidad yendo a trabajar y el marido quedándose en casa con sus hijos o hijas.



3. LENGUAJE VISUAL INCLUSIVO

SALUD Y ATENCIÓN SOCIOSANITARIA

Accesibilidad/Adaptaciones en centros sociales o sanitarios.

Centros base, centros de día, centros de valoración, tránsito entre hospital o centro sanitario y centro de base, contexto comunitario y de proximidad de estos centros, **equipos multidisciplinares, gestión única del caso, acceso a servicios y productos ortoprotésicos...**

Tratamientos en casa para discapacidad física y orgánica.

Rehabilitación (mejor fuera de hospital), reflejando diferentes tipos: fisioterapia, logopedia, terapia ocupacional...

Asistencia a consultas: ginecología, urología...

MOVIMIENTO ASOCIATIVO Y ACTIVISMO

Participación en actos reivindicativos, manifestaciones, concentraciones, usando pancartas, megáfonos...

Activismo es más que personas con pancarta, son reuniones de movimientos asociativos, juntas directivas...

Personas dando una **charla/conferencia** (incidencia social) o dando un discurso (incidencia política)

Activismo inclusivo: hombres y mujeres con y sin discapacidad. Incorporar a personas de todas las edades.

ACCESIBILIDAD Y VIDA INDEPENDIENTE

Personas accediendo a entornos y transportes (bus, tren avión) accesibles.

Apoyos: incorporar personas usando diferentes tipos de tecnologías de apoyo y medidas de accesibilidad, y visibilizar la figura de la asistencia personal (realizada por mujeres y hombres)

Comunicación accesible, teclado o ratón adaptado.

Vivienda adaptada: Viviendas robotizadas, domótica, acceso a edificios, baños adaptados, ascensores adaptados.

Asistencia personal: Reflejar aquellas actividades que mayor impacto tiene en la vida independiente de las personas. Por ejemplo: asistente acompañando a una persona usuaria de silla de ruedas (a un lado o detrás, sin empujar la silla de ruedas), acompañándole en lugares fuera de su vivienda ya sea en una situación vital o participación, como una biblioteca, supermercado, museo, etc.

Personas accediendo o usando **vehículos adaptados.**

Utilización de **aplicaciones en móvil.**

3. LENGUAJE VISUAL INCLUSIVO

DISCRIMINACIÓN

Mostrar diferentes tipos de discriminaciones:

directa, indirecta, por asociación, por error, múltiple, interseccional, acoso discriminatorio, inducción a la discriminación, represalias por intentar cesar una discriminación, segregación escolar injustificada.

Medidas de acción positiva para prevenir, eliminar y/o compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social impulsadas por servicios de empleo, empresas y organizaciones sociales.

Mostrar elementos que inciden en la **reducción de discriminación:** adaptaciones del espacio público, transportes, puestos de trabajo, accesibilidad universal en todos los servicios sociales y sanitarios, locales comerciales, edificio de viviendas, colegios, universidades, etc.

Mostrar **conductas discriminatorias** en el trato directo con personas con discapacidad: dirigirse a la persona acompañante y no a la persona con discapacidad presumir la incapacidad de realizar las mismas acciones que cualquier persona sin discapacidad, etc. O mostrar **conductas inclusivas:** tratando con normalidad a una persona con discapacidad y tratando cuestiones que nada tengan que ver con su condición.

Personas con discapacidad **denunciando** en comisaría un trato discriminatorio.

Organizaciones de personas con discapacidad **realizando incidencia política en instituciones y administraciones** (Congreso, pleno municipal, manifestación...)

Inspecciones de trabajo sobre las condiciones laborales y cumplimiento de la reserva de empleo de personas con discapacidad en empresas y administraciones.

VIOLENCIA

Teniendo en cuenta que la violencia se produce mayoritariamente sobre mujeres y niñas con discapacidad, se recomienda utilizar imágenes que reflejen las siguientes situaciones:

Reflejar diferentes tipos de violencias: sexual, institucional, cultural, estructural, física, económica, psicológica, etc.

Mujeres con discapacidad aisladas en una reunión familiar/social/laboral.

Una mujer **denunciando** en comisaría.

Participación en **espacios de igualdad.**

Mujeres usando recursos de **protección policial** (teléfono con 016)



COCEMFE

Confederación Española de Personas
con Discapacidad Física y Orgánica



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL



COCEMFE C/ Luis Cabrera, 63. 28002 Madrid
+34 91 744 36 00 | cocemfe@cocemfe.es
www.cocemfe.es

