

Guía de Buenas Prácticas en Comunicación Inclusiva

CONSEJO DE ESTUDIANTES UNIVERSIDAD DE LEÓN

Guía de Buenas Prácticas en Comunicación Inclusiva

CONSEJO DE ESTUDIANTES UNIVERSIDAD DE LEÓN

1- ¿Qué es una guía de comunicación inclusiva?

La lengua es el constructo social primordial a través del cual definimos nuestra realidad, estructuramos el pensamiento y construimos nuestra identidad colectiva. Como herramienta viva, el lenguaje debe evolucionar en sintonía con los tiempos para servir fielmente a la sociedad que lo utiliza, reflejando sus avances y sus aspiraciones de justicia.

En la actualidad, el español todavía arrastra inercias de un modelo patriarcal y excluyente que ya no se corresponde con la pluralidad de nuestro entorno, por lo que resulta imperativo analizar aquellas costumbres lingüísticas que entran en conflicto con la sensibilidad contemporánea y ofrecer alternativas que permitan transicionar hacia una comunicación que no deje a nadie en los márgenes. Este esfuerzo se encuentra respaldado por un sólido marco jurídico, tanto de ámbito estatal como internacional, que no solo ampara la igualdad y combate la discriminación, sino que insta directamente a las instituciones a adoptar una comunicación inclusiva y visual que garantice la dignidad de toda la ciudadanía.

El propósito fundamental de este documento es erradicar las desigualdades que se manifiestan al expresarnos, asegurando que tanto en el discurso oral y escrito como en la narrativa visual se reconozca la diversidad de género, de capacidades, de origen y de identidad de cada integrante de la comunidad. Al mismo tiempo, esta guía busca ser un instrumento de concienciación contra cualquier tipo de violencia simbólica o exclusión sutil que se perpetúe a través de las palabras o las imágenes.

El español es una lengua extraordinariamente rica en mecanismos y recursos que nos permiten elegir opciones inclusivas respetando siempre la corrección gramatical y la excelencia lingüística. Al integrar estos recursos en nuestro día a día, no solo cumplimos con la normativa vigente, sino que honramos el compromiso de la representación estudiantil con una universidad que sea, de verdad, un espacio seguro para todas las personas. Esta guía se estructura de forma transversal para abarcar todos los aspectos de nuestra comunicación cotidiana, convirtiendo cada mensaje, cartel o intervención en un acto de respeto y reconocimiento mutuo.

2- ¿Qué es la comunicación no inclusiva?

La comunicación no inclusiva se define como el uso —ya sea consciente o accidental— de un lenguaje que omite o distorsiona la diversidad de nuestra realidad social. A lo largo de la historia, la palabra ha servido con frecuencia como un mecanismo de exclusión para consolidar y perpetuar estructuras discriminatorias, demostrando que la comunicación nunca es neutral. Este tipo de lenguaje actúa como una barrera invisible que refuerza la desigualdad, ya que cuando una persona no se siente reflejada en el discurso de su institución o de su universidad, se debilita su sentido de pertenencia y se valida socialmente su exclusión.

Por ello, identificar y señalar estas prácticas es el primer paso indispensable para construir una comunicación que sea, verdaderamente, un reflejo fiel y respetuoso de la pluralidad humana.

Ante esta situación, quienes ejercemos la representación asumimos la responsabilidad ética de frenar y revertir estas inercias, promoviendo de manera activa el uso del lenguaje inclusivo como la herramienta fundamental para transformar nuestro entorno y garantizar que la palabra sea un espacio de reconocimiento mutuo para toda la ciudadanía.

3- Detección y corrección de malas prácticas.

Género

Género

Conjunto de roles, identidades y expectativas culturales que cada sociedad asigna a las personas. Se trata de una construcción sociológica que abarca comportamientos y valores que, si bien se vinculan tradicionalmente al sexo biológico, son independientes de este y pueden variar según la época y el contexto"

Sexo

Conjunto de características anatómicas, fisiológicas y genéticas que definen la distinción biológica entre los sexos

Sexismo

Asimetría en el tratamiento comunicativo que genera una distinción desigual o jerárquica entre las personas, fundamentada exclusivamente en su sexo o identidad de género

Sexismo lingüístico

Uso de fórmulas de tratamiento asimétricas que discriminan a las personas atendiendo exclusivamente a su sexo

Género gramatical

Rasgo técnico de las palabras que regula la concordancia. En español es binario (masculino y femenino), pero es una categoría estrictamente lingüística.

Aunque todo sustantivo tiene género, no todos designan seres sexuados. Por ello, no existe una relación directa entre sexo y género gramatical: ejemplos como "la víctima" (sustantivo epiceno) o "el funcionariado" (sustantivo colectivo) demuestran que un solo género gramatical puede incluir a personas de todos los sexos de forma efectiva.

Lenguaje

Dentro del lenguaje podemos encontrar los siguientes mecanismos de discriminación entre géneros:

Androcentrismo

Visión del mundo que sitúa al hombre como centro y medida universal de todas las cosas, relegando lo femenino a una posición secundaria o inexistente.

Uso del masculino genérico

Uso sistemático del género gramatical masculino para referirse a grupos mixtos, lo que acaba por ocultar la presencia de las mujeres en el discurso.

Invisibilización

Omisión deliberada o inconsciente de las mujeres y otras identidades en el lenguaje, provocando que no tengan representación en el imaginario colectivo.

Asimetría en el trato

Diferencia injustificada en la forma de dirigirse a personas de distinto sexo, como nombrar a los hombres por su cargo y a las mujeres por su nombre de pila.

El señor Martínez y Clara Campos van a presentar este documental...

Uso de estereotipos

Empleo de expresiones que asignan roles, capacidades o comportamientos prefijados a las personas en función de prejuicios de género.

Vacíos de designación

Inexistencia o falta de uso de términos femeninos para referirse a profesiones, cargos o rangos, dificultando el reconocimiento de las mujeres en esos ámbitos.

La doctorando García va a exponer su tesis el 25 de febrero.

Dicotomía de valores

Uso de palabras que tienen una connotación positiva o de prestigio en masculino, mientras que su equivalente femenino adquiere un sentido negativo o peyorativo.

Duales aparentes

Términos que cambian drásticamente de significado según el género, asociando habitualmente el femenino a conceptos de menor categoría o carga sexual.

Designación asimétrica de la autoridad

Práctica de restar legitimidad al discurso de las mujeres mediante interrupciones, cuestionamientos constantes o la necesidad de validación masculina.

Sexismo en el orden de prelación

Costumbre de colocar siempre el género masculino en primer lugar en los desdoblamientos, estableciendo una jerarquía simbólica de importancia.

Falsos genéricos

Costumbre de colocar siempre el género masculino en primer lugar en los desdoblamientos, estableciendo una jerarquía simbólica de importancia.

Formas de cortesía y denominación sexuada

Fórmulas de tratamiento que definen a la mujer por su relación con un hombre (como "señorita" o "esposa de") en lugar de por su propia identidad.

Visual

Dentro de las imágenes y los diseños visuales podemos encontrar los siguientes mecanismos de discriminación entre géneros:

Androcentrismo visual

Uso sistemático de la figura masculina como representación universal de la comunidad universitaria.

En el diseño, esto se manifiesta en la composición: el uso de planos contrapicados para hombres (que les dan poder) frente a planos picados para mujeres (que las hacen ver pequeñas o sumisas). También se observa en la señalética que utiliza el "monigote" masculino como estándar para "persona".



Estereotipos de Rol y Asimetría en la Acción

Esta problemática refuerza la división sexual del trabajo dentro de la universidad.

Crea un "techo de cristal visual". Si las estudiantes nunca ven imágenes de mujeres liderando proyectos tecnológicos o equipos de debate, el mensaje implícito es que esos espacios no les pertenecen. Se castiga la ambición femenina mostrándola siempre en roles de asistencia, escucha o cuidado.



Cosificación y el "Male Gaze" (Mirada Masculina)

La cosificación convierte a la persona en un objeto para ser mirado, despojándola de su condición de estudiante o profesional.

Se da cuando la cámara se centra en atributos físicos (ropa, cuerpo, sonrisa) que no aportan nada al contexto académico. En una guía universitaria, esto es grave porque invalida el esfuerzo intelectual de la mujer, reduciendo su presencia a un elemento puramente decorativo del campus.

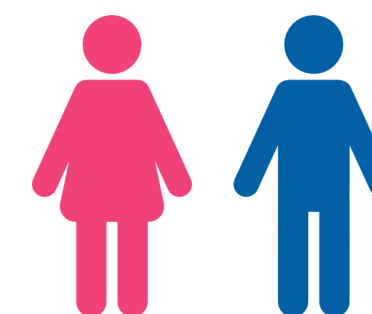
Representación estereotipada

Se refiere a la utilización de imágenes que perpetúan roles de género tradicionales, clichés sociales o prejuicios culturales, limitando la diversidad de las personas a esquemas predecibles y reduccionistas.

Imágenes y roles de acción: Ocurre cuando se asocia visualmente a las mujeres con disciplinas de cuidados o humanidades (Enfermería, Educación) y a los hombres con áreas técnicas o de mando (Ingenierías, Dirección). Se refuerza la idea de "espacios naturales" mediante la postura: hombres en actitud de liderazgo o manejo de tecnología, y mujeres en actitudes de escucha, apoyo o tareas administrativas.

Iconografía y simbología: El uso de iconos que no son neutrales, como emplear la silueta masculina para representar al "estudiante" en general o al "cuerpo docente". Asimismo, el uso de pictogramas que refuerzan clichés, como representar la "limpieza" o el "secretariado" con figuras femeninas y la "investigación" o el "mantenimiento" con figuras masculinas.

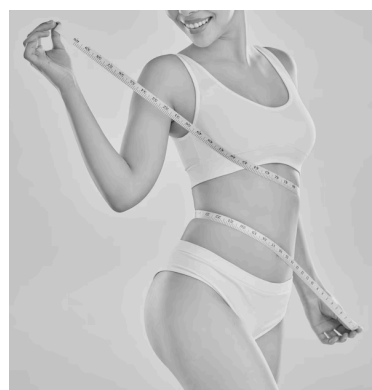
Codificación por colores: La utilización de una paleta cromática sexuada para diferenciar áreas, servicios o facultades. Por ejemplo, asignar tonos rosados, pasteles o violetas a folletos de servicios sociales o voluntariado, mientras se reservan los azules, grises o colores oscuros para las áreas de tecnología, ciencias exactas o deportes. Esta práctica segmenta el interés del estudiantado de forma subconsciente basándose en prejuicios de género.



Jerarquización

Consiste en el uso de la composición visual para establecer relaciones de poder, superioridad o autoridad de unas personas sobre otras basándose en su género u otros rasgos.

Se manifiesta cuando los materiales de promoción, redes sociales o anuarios muestran un perfil de estudiante único (joven, blanco, sin discapacidad, cisgénero). También ocurre cuando se ignora la contribución de las mujeres en la historia de la ciencia o de la propia universidad en las exposiciones y murales de los pasillos.



Normatividad y Exclusión Corporal

Consiste en representar únicamente a personas que cumplen con los estándares de belleza hegemónicos (cuerpos delgados, jóvenes, sin discapacidades visibles y con rasgos normativos), ignorando la diversidad real de la comunidad universitaria.

Se manifiesta cuando en la publicidad institucional, redes sociales o carteles de eventos, solo aparecen estudiantes con una estética de "modelo". Se excluyen cuerpos diversos (personas gordas, personas mayores que retoman estudios, personas con prótesis o sillas de ruedas) y se ignora la diversidad étnica o estética (peinados, estilos de vestir no convencionales).

Fragmentación o cuerpo objeto

Es una forma específica de cosificación que consiste en mostrar solo partes del cuerpo (manos, piernas, torsos) en lugar de a la persona completa, especialmente cuando se trata de mujeres.



Argumentos para no hacer uso del lenguaje sexista

Como representantes, tenemos la necesidad de promover la igualdad en todas las disciplinas:

1- Por defender el derecho de todas las personas a no ser discriminadas

La Constitución Española establece que todas las personas son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, origen, edad, orientación sexual o religión. El respeto a la dignidad humana comienza por el reconocimiento explícito de la existencia e individualidad de cada persona.

2- Superar el Sexismo: Contra la Invisibilización

Considerar que el masculino representa a la totalidad de la sociedad es una forma de sexismo que ignora una realidad estadística: las mujeres constituyen más del 51% de la población.

El valor de nombrar: No mencionar a las mujeres en los discursos, textos e imágenes de la vida universitaria invisibiliza sus aportaciones. Esta omisión sobrevalora lo masculino y desvaloriza lo femenino, negando a las mujeres su reconocimiento como sujetos de pleno derecho.

3- Crítica al Androcentrismo: El Hombre no es la Medida de lo Humano

El lenguaje es androcéntrico cuando utiliza al "hombre" como sinónimo de humanidad. Esta concepción sitúa lo masculino como el modelo universal, tratando lo femenino como una derivación o una excepción.

Igualdad en la diferencia: Las prácticas androcéntricas vulneran la dignidad de las mujeres al tratarlas de forma desigual en contextos donde poseen los mismos derechos. Una comunicación justa reconoce que hombres y mujeres deben ser nombrados cuando forman parte de un colectivo, evitando que unas "desaparezcan" para enaltecer a otros.

4- La Riqueza de la Lengua como Herramienta de Inclusión

El castellano es un sistema lingüístico flexible y diverso que ofrece múltiples recursos para evitar el sexismo sin perder la precisión.

Género Gramatical vs. Sexo Biológico: Es fundamental entender que el género gramatical es una categoría técnica de las palabras y no siempre coincide con el sexo.

Recursos existentes: El uso de sustantivos colectivos (como "el funcionariado" o "el estudiantado") o sustantivos epicenos (como "la víctima" o "la persona") permite incluir a todas las identidades de manera efectiva. El género gramatical no debe ser una barrera, sino un mecanismo para reflejar la pluralidad humana con rigor y respeto.

Recomendaciones para un uso inclusivo del lenguaje

En materia lingüística, hay varios recursos en los que beneficiar la igualdad en su uso:

Evitar el falso genérico

En lugar de usar el masculino como norma, aprovecha la riqueza del castellano para englobar a todas las personas:

Los estudiantes	El estudiantado
Los profesores	El profesorado
Los asistentes	Las personas asistentes
Los premiados	Las personas premiadas

En el caso de usar la formulación “los” y “las” (*Ej.: Los estudiantes y las estudiantes*) se puede usar la formulación genérica para una amortización del lenguaje:

Los estudiantes y las estudiantes	El estudiantado
Los profesores y las profesoras	El profesorado

Para el fomento y la creación de referentes, visibilizar las mujeres en cargos puede contribuir a romper estereotipos.

La rectora

En el caso de convocatorias, el uso de la forma genérica puede afectar a la comprensión por el contexto social.

Plaza de/para catedrático	Cátedra; Plaza para/de catedrático o catedrática; Plaza de Cátedra vacante
Puesto de técnico	Puesto vacante de personal técnico; Puesto de técnico/a

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

Graduado	Graduado/Graduada
Licenciado	Licenciado/Licenciada
Profesor	Profesor/Profesora
Directores de área	Dirección de área
Decano o Director	Decanato o dirección; Decano/Decana o Director/Directora

Para ver un listado de sustantivos inclusivos, leer el apartado **Glosario inclusivo del ámbito universitario**.

Modificación de la estructura de la frase

A veces, cambiar una sola palabra no es suficiente y es mejor reformular la oración:

> Usa formas impersonales o el "se" pasivo

"El usuario debe loguearse" - "*Se debe iniciar sesión*"

> Apela directamente al receptor (uso de la 2ª persona)

"El estudiante matriculado deberá..." - "*Si te has matriculado, deberás...*"

> Cambia el verbo por un infinitivo o gerundio

"Es necesario que los investigadores envíen..." - "*Es necesario enviar...*"

Uso del desdoblamiento

Cuando no sea posible emplear términos no sexados, se puede usar los términos desdoblados.

"las plazas de catedráticos y catedráticas de universidad"

En cualquier caso, cuando a lo largo de un mismo texto se utilice la duplicidad, se recomienda alternar entre femenino y masculino, y viceversa.

Omisión de artículos

Cuando los sustantivos se usen de manera indistinta, se puede evitar el uso de artículos, siempre y cuando que las normas gramaticales lo permitan.

"los estudiantes y los docentes acudieron al acto" - "*estudiantes y docentes acudieron al acto*"

¡IMPORTANTE!

¡Recuerda! Las normas gramaticales implican la correcta redacción de un texto. Como espacios académicos, debemos regirnos por las reglas gramaticales por ello atiende a lo siguiente:

> Uso de morfemas no lingüísticos ("e", "x", "@")

En vez de *tod@s* usa *todos y todas* u otras formas empleadas anteriormente.

> Abuso del desdoblamiento

Intenta no usar muchas veces el desdoblamiento como *los estudiantes y las estudiantes*.

> Uso forzado de términos ("Palabras Frankenstein")

En vez de *mimebro y miembra*, usa miembro.

Recomendaciones para un uso inclusivo visual

En materia visual, hay varios recursos en los que beneficiar la igualdad en su uso:

Fomentar la Representación Equilibrada e Interseccional

Evita que las imágenes de grupo estén compuestas mayoritariamente por hombres o que ellos ocupen siempre el lugar central. Asegúrate de mostrar la diversidad real del campus: diferentes etnias, edades (estudiantes sénior), corporalidades diversas y personas con discapacidad en roles activos.



Fomentar la Representación Equilibrada e Interseccional

Evita que las imágenes de grupo estén compuestas mayoritariamente por hombres o que ellos ocupen siempre el lugar central. Asegúrate de mostrar la diversidad real del campus: diferentes etnias, edades (estudiantes sénior), corporalidades diversas y personas con discapacidad en roles activos.

Cuidar la Jerarquía y la Acción en la Imagen

Analiza quién aparece haciendo qué. A menudo, en las fotos, el hombre es quien explica, señala o dirige (sujeto activo), mientras la mujer observa, sonríe o toma notas (sujeto pasivo).

Evitar la Cosificación y el Uso de "Mujeres-Reclamo"

Nunca utilices la imagen de una mujer como mero adorno estético si no tiene una relación directa y activa con el contenido del evento. Evita planos que se centren en el físico, la vestimenta o partes del cuerpo (manos, piernas) en lugar de en la persona completa.

Pregúntate: "¿Esta imagen aporta información sobre el evento o solo está ahí para que el cartel sea 'más bonito'?"

Neutralizar la Iconografía y la Señalética

El uso sistemático del "monigote" masculino para indicar servicios, bibliotecas o asambleas refuerza la idea de que el hombre es el estándar humano.



Desvincular el Color del Género

El diseño gráfico utiliza el color para segmentar audiencias de forma subconsciente. Evita usar gamas de azules para temas "serios" o técnicos y gamas de rosas o tonos pasteles para temas asistenciales o sociales. Por ejemplo, elige la paleta de colores basándote en la identidad visual de la universidad o de la facultad, no en el público (masculino o femenino) al que creas que va dirigido.

Diversificar la Autoría y los Referentes Visuales

En las facultades es común decorar pasillos o carteles con retratos de figuras históricas. Si todos los referentes de las paredes son hombres, se envía un mensaje de exclusión histórica. Asegúrate de que en los materiales de difusión aparezcan imágenes de científicas, pensadoras y académicas. No esperes al 8 de marzo; la presencia de referentes femeninos debe ser constante todo el año.

Evitar el "Tokenismo" o Diversidad de Fachada

El tokenismo es incluir a una sola persona de un colectivo (una mujer, una persona racializada) solo para cumplir una "cuota" visual, pero sin darle protagonismo real.

La diversidad debe parecer natural, no forzada. Evita que la persona diversa esté siempre en la esquina de la foto; otórgale un papel central en la narrativa visual.



Orientación sexual e identidad de género

Orientación sexual

Atracción física y emocional hacia otras personas. Es independiente de la identidad de género y abarca diversas orientaciones (hetero, homo, bi, pan, asexual, etc.).

Identidad de género

Vivencia interna del género de cada persona. Puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer (cisgénero, transgénero, no binaria).

LGTBIfobia

Rechazo o discriminación hacia personas por su orientación o identidad de género. Incluye formas específicas como homofobia, lesbofobia, bifobia o transfobia.

Heteronormatividad

Sesgo que asume la heterosexualidad como la única opción válida o natural, invisibilizando otras realidades en ejemplos, formularios o imágenes.

Cissexismo

Prejuicio que considera las identidades cisgénero como superiores o más legítimas que las identidades trans o no binarias.

Presunción de identidad (Misgendering)

Uso de género, nombres o pronombres ajenos a la identidad de la persona. En la universidad, ocurre al no respetar el nombre social en los listados.

Lenguaje

Dentro del lenguaje podemos encontrar los siguientes mecanismos de discriminación entre géneros:

Presunción de cisheterosexualidad

Visión comunicativa que asume la heterosexualidad y la identidad cisgénero como norma universal, ignorando la existencia de otras orientaciones e identidades en el entorno.

Terminología patologizante

Uso de palabras que presentan la identidad o la orientación como una enfermedad, trastorno o elección reversible, restando legitimidad a la vivencia de la persona.

Deadnaming

Práctica de referirse a una persona trans por el nombre asignado al nacer que ya no utiliza, negando su identidad actual y su derecho a la autodeterminación.

Cuestionamiento de la identidad

Empleo de comillas o verbos de duda (como "dice ser" o "se siente") al referirse al género de una persona, invalidando institucionalmente su realidad.

Misgendering

Uso de artículos, pronombres y adjetivos que no concuerdan con la identidad de género de la persona, provocando una situación de falta de respeto y exclusión.

Etiquetado irrelevante

Mención innecesaria de la orientación sexual o identidad de género de alguien en contextos donde no aporta información pertinente, reduciendo a la persona a una categoría anecdótica.

Binarismo excluyente

Uso de fórmulas lingüísticas que solo contemplan el masculino y el femenino como opciones válidas, dejando fuera a las personas no binarias o con identidades fluidas.

Hipervisibilización selectiva

Mención reiterada de la condición LGTBIQ+ de una persona solo cuando se abordan temas de conflicto o marginalidad, asociando la identidad únicamente a escenarios negativos.

Exotización

Uso de un lenguaje que trata las orientaciones o identidades no mayoritarias como algo "curioso", "novedoso" o "extraordinario", alejándolas de la normalidad cotidiana académica.

Gaycentrismo

Tendencia a utilizar la figura del hombre cisgénero homosexual como único referente del colectivo, invisibilizando las necesidades y realidades específicas de lesbianas, personas trans, bisexuales, intersexuales y demás identidades.

Generalización estereotipada

Empleo de expresiones que asumen gustos, habilidades o comportamientos fijos para todo un colectivo (como atribuir mayor sensibilidad o aptitudes artísticas), simplificando la diversidad individual bajo un cliché.

Insinuación de transitoriedad

Empleo de términos que sugieren que la identidad o la orientación son "fases" o estados temporales (como hablar de "confusión" o "etapa"), negando la estabilidad de la vivencia personal.

Visual

Dentro de las imágenes y los diseños visuales podemos encontrar los siguientes mecanismos de discriminación sobre las orientaciones sexuales o las identidades de género:

Heteronormatividad visual

Representación sistemática de la pareja heterosexual como único modelo de afectividad y convivencia. En la comunicación universitaria (becas de residencia, actividades sociales), esto excluye otras realidades y refuerza la idea de que la diversidad sexual es una excepción y no parte de la normalidad institucional.



Cisexismo gráfico

Uso de imágenes que solo muestran cuerpos y expresiones de género que encajan perfectamente en los cánones tradicionales de "hombre" y "mujer". Al omitir estéticas andróginas, identidades no binarias o personas trans, se transmite el mensaje de que solo las identidades cisgénero son válidas o bienvenidas en el campus.

Estereotipación estética (Cliché)

Recurso de utilizar accesorios o códigos visuales exagerados para "señalar" que una persona es LGTBIQ+ (como el uso excesivo del arcoíris o estéticas muy marcadas). Esto cae en la caricatura y no reconoce que la diversidad es transversal y que no existe una única forma de "parecer" lesbiana, gayo o trans.

Hipervisibilización del hombre gayo

Tendencia a que la representación de la diversidad recaiga siempre en el hombre cisgénero homosexual, dejando en la invisibilidad al resto de las letras del acrónimo (L, T, B, I, Q+). Este sesgo visual dentro del propio colectivo ignora las problemáticas y vivencias específicas de las mujeres y las personas trans.



El "borrado" de la pareja diversa

Práctica de presentar a parejas del mismo sexo como si fueran simplemente "amigos" o "compañeros de estudio" mediante un lenguaje corporal excesivamente distante o neutro. Al evitar mostrar afectividad (un brazo por encima, una mirada, cercanía física) que sí se permite a parejas heterosexuales, se censura la realidad afectiva LGTBIQ+.



Deshumanización por despersonalización

Uso de imágenes donde solo aparecen símbolos (banderas, iconos) para referirse al colectivo, en lugar de mostrar a personas reales en entornos universitarios. Esto convierte la identidad en un concepto político o abstracto, evitando que el resto de la comunidad empatee con las personas LGTBIQ+ como iguales.



Invisibilización de la transgresión de género

Práctica de seleccionar únicamente a personas LGTBIQ+ cuya apariencia sea "normativa" (que pasan por personas cisgénero o heterosexuales). Al evitar mostrar estéticas no binarias, expresiones de género fluidas o plumas evidentes, la institución comunica que la diversidad solo es aceptable si es discreta y no desafía los estándares estéticos tradicionales.

Segregación en espacios específicos

Tendencia a mostrar a personas LGTBIQ+ únicamente en contextos de "activismo", "fiesta" o "servicios sociales", y nunca en espacios de excelencia académica, laboratorios o cargos de representación. Esto crea un sesgo visual donde la identidad del sujeto parece incompatible con el rigor profesional o la autoridad intelectual.



Uso de la diversidad como "decorado" (Backgrounding)

Ocurre cuando se sitúa a una pareja diversa o a una persona con expresión de género no normativa en el fondo desenfocado de una imagen, mientras la acción principal la protagonizan personas que responden a la norma. Esto posiciona a la diversidad como un elemento ambiental o accesorio, restándole protagonismo y agencia dentro de la vida universitaria.

Paternalismo visual

Representación de las personas LGTBIQ+ (especialmente a personas trans o jóvenes) en actitudes de vulnerabilidad, tristeza o necesidad de ser "ayudadas" por la institución. Esta narrativa visual refuerza el estigma de la víctima y evita mostrar perfiles de éxito, resiliencia o liderazgo que sirvan de referente positivo para el resto del estudiantado.

Descontextualización de la identidad (Aseptización)

Práctica de eliminar cualquier rastro de simbología o afectividad LGTBIQ+ en imágenes institucionales para hacerlas "aptas para todos los públicos". Ocurre cuando se fotografía a una pareja diversa pero se les pide que posen como desconocidos, o cuando se retrata a una persona trans ocultando cualquier rasgo que evidencie su tránsito. Esta "limpieza" visual intenta incluir la diversidad vaciándola de su significado político y social, convirtiéndola en una imagen estéril que no genera incomodidad pero tampoco reconocimiento.

Recomendaciones para un uso inclusivo del lenguaje

En materia lingüística, hay varios recursos en los que beneficiar la igualdad en su uso:

Utilizar un lenguaje neutro al dirigirse a colectivos o audiencias

En lugar de asumir el género de la asamblea o de un grupo de estudiantes con fórmulas tradicionales como "Bienvenidos a todos los alumnos", opta por construcciones que incluyan a todo el mundo sin marcar género.

"Los delegados de cada clase deben..." - *"Las personas que ejercen la delegación..."* o *"Quienes representen a cada clase..."*

Evitar dar por sentada la heterosexualidad (Heteronormatividad)

Al hablar de relaciones, conciliación o eventos sociales, no asumas que las parejas de los estudiantes son del sexo opuesto. Usa términos amplios y abiertos.

""Podéis venir acompañados de vuestras novias o novios" - *"Podéis venir con vuestras parejas o acompañantes"*.

Respetar y preguntar los pronombres si es necesario

En reuniones de trabajo, comisiones o jornadas de bienvenida, es una excelente práctica normalizar la presentación con pronombres (él, ella, elle). Si tienes dudas sobre cómo dirigirte a alguien, pregunta con naturalidad y respeto en privado, o propicia que cada persona lo indique voluntariamente.

RECUERDA Hay que saber leer las situaciones. Hay personas que están aún en un proceso de autopercepción y es por ello que pueda no querer expresar sus pronombres. Nunca juzgamos, siempre acompañamos.

Usar términos que incluyan la diversidad familiar

La comunidad universitaria es diversa y las estructuras familiares también. Al hablar de becas, trámites administrativos o situaciones familiares, utiliza conceptos genéricos.

""El justificante firmado por tu padre o tu madre" - *"El justificante de tus progenitores, tutores legales o de tu entorno familiar"*.

Desvincular los roles y las funciones del género

A menudo se asignan inconscientemente géneros a ciertos cargos o tareas de representación. Es importante utilizar fórmulas que se refieran al cargo institucional y no a la persona que tradicionalmente lo ha ocupado.

""El Rector", "Los secretarios", "El decano". - *"El Rectorado", "El equipo de secretaría", "El Decanato" o "La persona que ocupe el decanato"*.

No utilizar la orientación sexual o la identidad de género como adjetivos innecesarios

Evita mencionar la orientación sexual o la identidad de género de un estudiante o representante a menos que sea estrictamente relevante para el contexto de la conversación o el debate. Hacerlo sin motivo puede resultar estigmatizante o dar a entender que es una "excepción".

""El representante que es gay / la delegada trans dijo que...". - *"La representación de la Facultad de Ciencias dijo que..."*

Evitar la patologización y usar terminología actualizada

El lenguaje evoluciona. Términos que antes se usaban de forma médica o común hoy resultan obsoletos o despectivos. Es vital usar los términos correctos acordados por los colectivos.

""Homosexualismo" (sugiere enfermedad o ideología), "Cambiar de sexo". - *"Orientación sexual / Homosexualidad", "Transición de género" o "Proceso de reafirmación"*

Utilizar el nombre sentido (Nombre social)

En la atención al estudiante, debates o turnos de palabra, dirígete siempre a las personas trans o no binarias por el nombre con el que se identifican, independientemente de lo que conste en su DNI o en las listas provisionales de la universidad (mientras se gestiona el cambio administrativo en la ULE). El "deadnaming" (llamar a alguien por su nombre anterior) invalida su identidad.

Desterrar chistes, comentarios jocosos o microagresiones

El humor no puede ser una excusa para perpetuar la discriminación. En los espacios de representación (consejos, asambleas, debates), las bromas basadas en estereotipos LGTBIQA+ o el uso de orientaciones sexuales como insulto descalificador deben ser erradicadas por completo.

Corregir con naturalidad y disculparse sin sobrereactuar

Si durante una intervención verbal te equivocas de pronombre o utilizas un término inadecuado con un compañero o estudiante, lo ideal es corregir en el acto, pedir una disculpa breve y continuar con el discurso. Extenderse demasiado en la disculpa a menudo traslada la incomodidad a la persona afectada.

RECUERDA No tenemos por qué ser perfectos en esta materia. Si nos confundimos, pedimos disculpas, corregir en el acto y no magnificar el error. Somos personas, cuidémonos.

Etnia

Etnia

Comunidad humana vinculada por afinidades culturales, lingüísticas e históricas. Es una construcción social basada en la herencia compartida y no en rasgos biológicos.

Racismo

Sistema de exclusión o jerarquización de personas basado en su origen, rasgos físicos o herencia cultural, que genera desigualdad de trato.

Etnocentrismo

Sesgo que sitúa la cultura propia como el centro y medida de todas las demás, considerándola superior o "normal" frente a las demás.

Racialización

Proceso de asignar identidades y prejuicios a grupos de personas basándose en su apariencia física o procedencia, tratándolos como "diferentes" al estándar social.

Microagresiones

Comentarios o gestos cotidianos que, de forma sutil o inconsciente, transmiten prejuicios y desprecio hacia personas por su origen o etnia.

Invisibilización étnica

Omisión de la diversidad cultural en el currículo o la imagen institucional, proyectando un campus homogéneo que no refleja la realidad plural del estudiantado.

Lenguaje

Dentro del lenguaje podemos encontrar los siguientes mecanismos de discriminación entre étnias:

Etnocentrismo

Visión que sitúa a la propia cultura o etnia como medida universal de todas las cosas. Relega otras identidades a una posición secundaria, exótica o inexistente.

Uso del grupo dominante como genérico

Uso sistemático de la procedencia occidental como norma por defecto. Invisibiliza la diversidad étnica al marcar como "diferente" solo a quien no pertenece al grupo mayoritario.

Marcación étnica

Mencionar el origen o etnia solo cuando no se pertenece al grupo mayoritario. Refuerza la idea de que lo "blanco" es la norma y lo demás es una excepción.

Paternalismo lingüístico

Uso de un tono infantil o tuteo no consentido hacia personas racializadas o migrantes. Asume una falta de competencia o estatus que anula la dignidad del interlocutor.

Estigmatización por asociación

Uso de expresiones que vinculan grupos étnicos con criminalidad, pobreza o falta de higiene. El lenguaje actúa como vehículo de prejuicios y determina la conducta social.

Falsa universalidad

Uso de conceptos como "humanidad" o "nosotros" que solo representan la experiencia occidental. Ignora y borra las realidades y aportaciones de otras culturas y etnias.

Generalización colectiva

Uso de términos como "ellos" o "esa gente" para referirse a minorías. Anula la identidad individual al asumir que todo el grupo comparte las mismas características o culpas.

Eufemismos de exclusión

Uso de términos suaves o ambiguos para evitar nombrar el racismo real. Esto invisibiliza la discriminación y dificulta la creación de una conciencia social igualitaria.

Exotización descriptiva

Uso de adjetivos innecesarios para resaltar lo "pintoresco" o "extraño" de otras culturas. Trata identidades humanas como objetos de curiosidad en lugar de sujetos de pleno derecho.

Negación de la autoría

Uso de la voz pasiva para omitir quién ejerce la discriminación (ej. "fueron excluidos" en lugar de "la institución excluyó"). Evita señalar las responsabilidades en las estructuras de poder.

Estandarización cultural

Uso de refranes o frases hechas que utilizan lo "negro" o lo "gitano" como carga negativa (ej. "merienda de negros" o "trabajar como un chino"). Refuerza modelos no igualitarios y prejuicios de género y etnia.

Invisibilización de la pericia

Uso de términos que omiten el rango profesional de personas racializadas (ej. "el joven subsahariano" en lugar de "el doctor en física"). Impide que el lenguaje sea un vehículo de conciencia social.

Visual

Dentro de las imágenes y los diseños visuales podemos encontrar los siguientes mecanismos de discriminación sobre la etnia:

La "Tokenización" o el uso de la persona-cuota

Consiste en incluir a una única persona racializada en un diseño solo para fingir diversidad y evitar críticas, lo que instrumentaliza la imagen de ese estudiante sin una intención real de inclusión orgánica.

La asociación visual de la precariedad

Es el sesgo de utilizar imágenes de personas negras o latinas exclusivamente para ilustrar carteles sobre ayudas sociales, becas de comedor o problemas económicos, reforzando el prejuicio de que "lo racializado" es sinónimo de "necesitado".



La millor ajuda per a la 'uni' curs 2024-2025

Subvencions a l'excel·lència de 1.000 euros per a estudiants de primer curs

Si estudies un **grau universitari** o **ensenyaments artístics superiors** sol·licita-la!

 viladecans.cat/ajutsuni

 De l'1 al 14 d'abril

 Viladecans

Imatge de fons: Un grup de estudiants diversos (negres, asiàtics, blancs) asseguts al terra, mirant un tablet i parlant.

La marginalización en la jerarquía del encuadre.

Se da cuando en fotos grupales de representantes o estudiantes, las personas de minorías étnicas aparecen sistemáticamente al fondo, en las esquinas o con menos iluminación, otorgándoles visualmente una importancia secundaria.



El uso de iconografía basada en el salvajismo o lo "exótico".

Se da cuando en fotos grupales de representantes o estudiantes, las personas de minorías étnicas aparecen sistemáticamente al fondo, en las esquinas o con menos iluminación, otorgándoles visualmente una importancia secundaria.

El borrado de la identidad mediante el "blanqueamiento" fotográfico.

Se manifiesta en el uso excesivo de filtros o ediciones que aclaran la piel de los estudiantes en las fotos de la guía, comunicando implícitamente que los tonos de piel oscuros no encajan con la estética institucional o "limpia" de la universidad.

La caricaturización en ilustraciones y vectores.

El uso de iconos o dibujos que exageran rasgos físicos (labios, ojos, formas de nariz) de manera burda crea una imagen deformada y burlona que recuerda a las ilustraciones racistas históricas, aunque se haga "sin querer".



La caricaturización en ilustraciones y vectores.

El uso de iconos o dibujos que exageran rasgos físicos (labios, ojos, formas de nariz) de manera burda crea una imagen deformada y burlona que recuerda a las ilustraciones racistas históricas, aunque se haga "sin querer".

El sesgo de la "mirada salvadora" o paternalismo visual.

Se ve en imágenes donde un estudiante blanco aparece en el centro enseñando o ayudando a estudiantes racializados, reforzando la idea de que unos son los poseedores del conocimiento y otros los sujetos pasivos que solo reciben.



La invisibilidad de la diversidad religiosa y cultural.

Ocurre cuando la comunicación visual de la universidad ignora sistemáticamente símbolos de otras etnias (como el hiyab o las trenzas africanas), asumiendo que la estética "neutra" o "profesional" es únicamente la occidental.

La vinculación visual con la criminalidad o el conflicto.

Es el error de ilustrar noticias sobre seguridad universitaria, conflictos en el campus o sanciones disciplinarias con fotografías donde aparezcan (incluso de fondo) personas de rasgos no caucásicos, alimentando estigmas peligrosos.

La apropiación estética descontextualizada.

Se da al usar patrones, vestimentas o símbolos sagrados de otras etnias como simple "decoración" para carteles de fiestas o eventos, despojándolos de su significado real y convirtiéndolos en un disfraz o un accesorio vacío.



Recomendaciones para un uso inclusivo del lenguaje

En materia lingüística, hay varios recursos en los que beneficiar la igualdad en su uso:

Evitar la "otredad" y la extranjerización automática

No asumas que una persona pertenece a otro país, no habla el idioma o está de intercambio solo por sus rasgos físicos, su color de piel o su nombre. Muchos estudiantes de minorías étnicas son nacidos o criados en León.

""¿De dónde eres realmente?" o "Para ser de fuera, hablas muy bien el español"

tratar a todo el estudiantado como miembros de pleno derecho de la comunidad universitaria. Si el origen es relevante por un tema de movilidad estudiantil, se pregunta directamente por la matrícula de intercambio.

Utilizar los términos correctos elegidos por los propios colectivos

Es fundamental desterrar términos obsoletos, paternalistas o despectivos. En el contexto de España y de la Universidad de León, el respeto a comunidades históricas como el pueblo gitano o a las poblaciones migrantes y afrodescendientes empieza por la palabra.

""Gitano" como insulto o adjetivo despectivo (ej. "vaya gitanada"), "De color", "Negrito" - "*Persona gitana / Pueblo gitano*", "*Persona negra / Afrodescendiente*".

No utilizar la etnia como un adjetivo innecesario (Focalización)

Al igual que con la orientación sexual, evita mencionar el origen o la etnia de un estudiante o representante cuando no aporte nada al contexto de la conversación. Hacerlo transmite la idea de que lo "normal" es ser blanco y lo demás es la excepción.

""Ayer hablé con el delegado árabe de la junta..." - "*Ayer hablé con el delegado de la Facultad de...*"

Erradicar expresiones y refranes del lenguaje cotidiano

El idioma castellano arrastra muchas frases hechas que tienen un origen racista o xenófobo. En el debate y la gestión estudiantil, es importante hacer un esfuerzo consciente por eliminarlas.

"Trabajar como un negro", "Hacer una judiada", "Cuento chino", "Haber gato encerrado/moros en la costa". - "*Trabajar muchísimo*", "*Una mala jugada / una traición*", "*Un engaño*", "*Haber peligro / sospechas*".

Evitar los estereotipos de "minoría modelo" o de vulnerabilidad

No caigas en el error de encasillar el rendimiento, las capacidades o las necesidades de los estudiantes según su etnia. Ni todas las personas de un origen son excelentes en matemáticas, ni todas las de otro origen están en riesgo de exclusión social o necesitan tutorías de apoyo.

Evalúa y habla de las necesidades de representación basándote en las demandas individuales o sectoriales reales del estudiantado, no en prejuicios culturales.

Cuidar la pronunciación de nombres no normativos

Hacer el esfuerzo de aprender y pronunciar correctamente los nombres y apellidos de origen no hispánico es una muestra básica de respeto e inclusión. Evita hacer chistes sobre la dificultad de un nombre o cambiárselo a alguien por comodidad ("el nombre españolizado").

"Uff, tu nombre es imposible, ¿te puedo llamar Juan?" - *"¿Podrías repetirme cómo se pronuncia correctamente tu nombre para no equivocarme al darte el turno de palabra?"*

No caer en el "daltonismo racial" (Colorblindness)

Frases como "Yo no veo el color, solo veo personas" suelen decirse con buena intención, pero en la práctica invisibilizan el racismo estructural o las barreras específicas que sufren los estudiantes de minorías étnicas.

RECUERDA Reconocer que la diversidad étnica existe y que, a menudo, implica que ciertos estudiantes se enfrenten a dinámicas de discriminación específicas dentro y fuera del campus que el Consejo de Estudiantes debe atender.

Desvincular la nacionalidad de la condición administrativa

Cuando se hable de tasas universitarias, becas o burocracia en las asambleas, es vital utilizar los términos legales correctos sin estigmatizar. No todas las personas extranjeras están en la misma situación legal ni económica.

Hablar de "inmigrantes" de forma genérica para referirse a problemas con el visado. - *Utilizar conceptos precisos como "Estudiantes internacionales", "Estudiantes extracomunitarios" o "Personas en situación administrativa irregular".*

RECUERDA Las personas no somos legales o ilegales. Podemos estar en una situación regular o irregular.

Evitar el tono paternalista o el "salvador blanco"

Al defender los derechos de los estudiantes de minorías étnicas o proponer medidas de equidad, el Consejo debe actuar como un aliado y un altavoz, no como un "salvador". El lenguaje verbal debe empoderar al estudiantado diverso, no situarlo en una posición de víctimas constantes sin agencia.

Utilizar fórmulas que inviten a la participación activa: "Queremos garantizar que los canales del Consejo estén abiertos para que las asociaciones de estudiantes diversos lideren estas iniciativas..."

Evitar los cumplidos con sesgo racial (Microagresiones)

A veces se intenta halagar a un estudiante utilizando comentarios que, en el fondo, denotan sorpresa ante su integración o su nivel educativo, lo cual resulta ofensivo.

""Qué bien te expresas para haber nacido donde naciste" o "Me sorprende lo integrado que estás en la cultura universitaria". - *"Limitar los elogios al trabajo, la intervención o el rendimiento del estudiante, sin relacionarlo con su origen étnico.*

RECUERDA La Universidad de León cuenta con estudiantes de procedencias muy diversas (tanto por programas internacionales como por la propia demografía de la provincia) y que la riqueza cultural debe ser vista como un activo académico, promoviendo la interculturalidad (el diálogo horizontal entre culturas) frente a la simple asimilación.

Discapacidad y Diversidad

Diversidad funcional

Término que propone sustituir a "discapacidad" para enfocar la realidad desde las diferentes capacidades y formas de funcionar, evitando la visión de "falta" o "defecto".

Neurodiversidad

Concepto que reconoce que las diferencias en el funcionamiento cerebral (autismo, TDAH, dislexia) son variaciones naturales de la especie humana y no patologías que deban ser "corregidas".

Accesibilidad universal

Condición que deben cumplir los entornos, servicios y herramientas para que sean comprensibles y utilizables por todas las personas de forma autónoma y segura.

Barreras (físicas y sensoriales)

Obstáculos en el entorno que limitan la participación. No solo son arquitectónicos (escaleras), sino también de comunicación (falta de subtítulos, braille o lectura fácil).

Discapacidad orgánica o invisible

Aquella que no se percibe a simple vista (enfermedades crónicas, fatiga, salud mental), pero que afecta al rendimiento académico y requiere el mismo reconocimiento y apoyo que las visibles.

Capacitismo

Sistema de discriminación que infravalora a las personas con diversidad funcional, asumiendo que el cuerpo y la mente "estándar" son los únicos válidos o productivos.

Lenguaje

Dentro del lenguaje podemos encontrar los siguientes mecanismos de discriminación entre personas:

Invisibilización de la autonomía

Uso de términos que asumen que la persona es un sujeto pasivo (ej. "padece" o "sufre"). Ignora que la discapacidad es una característica y no una enfermedad que anule la voluntad.

Condescendencia heroica

Uso de adjetivos como "valiente" o "ejemplar" por realizar tareas cotidianas. Trata la vida normal de una persona con discapacidad como un espectáculo de superación, en lugar de un derecho de ciudadanía.

Infantilización del trato

Uso de diminutivos o un tono protector e inadecuado para la edad de la persona. Asume una falta de competencia intelectual basada únicamente en una diversidad funcional o física.

Eufemismos segregadores

Uso de términos como "personitas especiales" o "capacidades diferentes". Evita nombrar la realidad de la discapacidad, lo que dificulta el reconocimiento de derechos y necesidades específicas.

Deshumanización técnica

Referirse a la persona solo por su diagnóstico (ej. "los discapacitados" o "un autista"). Se recomienda anteponer siempre la palabra persona para priorizar su identidad sobre su condición.

Metáforas ofensivas

Uso de condiciones de salud como insultos o críticas (ej. "está deprimido", "es esquizofrénico" o "parece sordo"). El lenguaje actúa aquí como refuerzo de estigmas y prejuicios sociales.

Generalización de la limitación

Asumir que una discapacidad física implica necesariamente una discapacidad intelectual. Este sesgo determina la conducta social y limita las oportunidades de participación del estudiantado.

Invisibilización de la diversidad

Uso de términos que asumen una "normalidad" física o sensorial única (ej. "como todos podemos ver"). Ignora la presencia de estudiantes con discapacidad visual o sensorial en el aula.

Estigmatización por diagnóstico

Uso de nombres de patologías como insultos o adjetivos despectivos (ej. "es un esquizofrénico" o "está deprimido"). Refuerza prejuicios y determina la conducta social hacia la salud mental.

Anulación de la identidad

Referirse a la persona únicamente por su ayuda técnica (ej. "el de la silla de ruedas"). Borra la individualidad del estudiante y su dignidad como persona.

Eufemismos segregadores

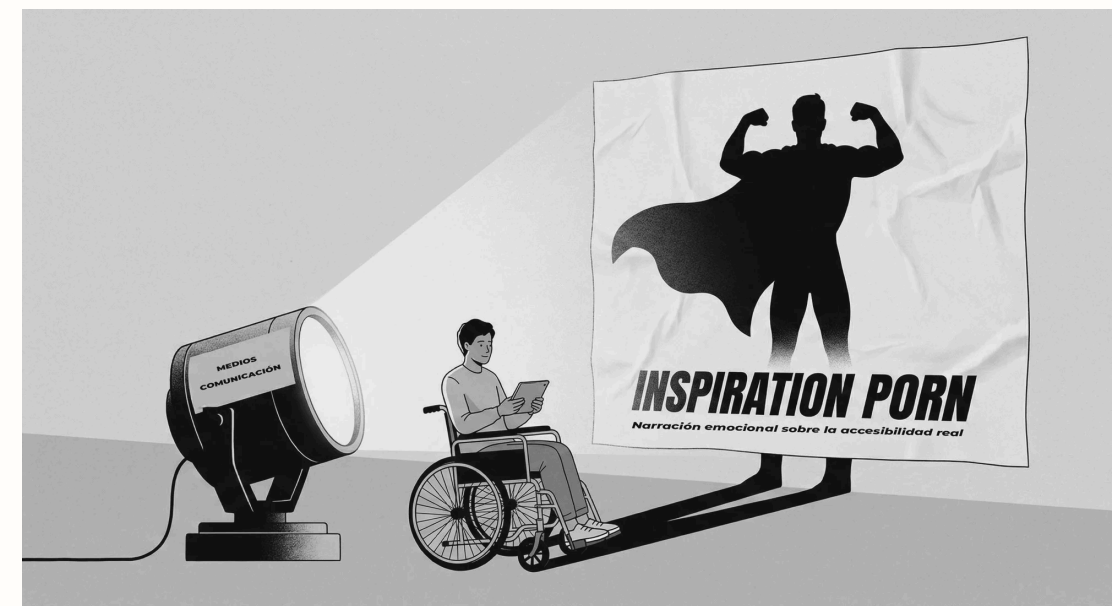
Uso de expresiones como "capacidades especiales" o "angelitos" para evitar la palabra discapacidad. Impide el reconocimiento de derechos y la implantación de un lenguaje no sexista e inclusivo.

Visual

Dentro de las imágenes y los diseños visuales podemos encontrar los siguientes mecanismos de discriminación sobre la discapacidad y la diversidad:

El "Inspiration Porn" o la imagen heroica.

Consiste en usar fotos de estudiantes con discapacidad realizando tareas cotidianas como si fueran actos heroicos, lo que reduce a la persona a una fuente de motivación para los demás en lugar de tratarla como un igual.



La invisibilización de las discapacidades no visibles.

Representar la discapacidad únicamente mediante la silla de ruedas (el símbolo universal) ignora visualmente a estudiantes con discapacidad auditiva, visual, neurodivergencias o enfermedades crónicas, asumiendo que "si no se ve, no existe".

La estética del "paciente" o el enfoque clínico.

Es el error de usar imágenes que parecen sacadas de un hospital, con entornos excesivamente asépticos o centrados en la rehabilitación, en lugar de mostrar a la persona en espacios de ocio, debate político o laboratorios.

La infantilización visual de las personas con discapacidad.

Se manifiesta al usar estéticas, colores o encuadres que restan madurez a los estudiantes con discapacidad, presentándolos como seres "angelicales" o dependientes, lo que les quita autoridad como sujetos políticos en la universidad.



El sesgo de la "ayuda innecesaria" en la composición.

Mostrar siempre a la persona con discapacidad acompañada de alguien "sin discapacidad" que la empuja, la guía o le explica algo, reforzando la idea visual de que no poseen autonomía ni capacidad de decisión propia.

La segregación en el espacio del diseño.

Ocurre cuando en los carteles de eventos, la persona con discapacidad aparece en un recuadro aparte o en una esquina, en lugar de estar integrada en la acción principal del grupo de estudiantes.



El uso de filtros o desenfoques que transmiten "tragedia".

Utilizar iluminaciones lúgubres, tonos grises o composiciones melancólicas para hablar de discapacidad proyecta una imagen de sufrimiento que no se corresponde con la realidad diversa de la vida universitaria.

La falta de accesibilidad en la propia comunicación visual.

Publicar carteles en redes sociales con poco contraste de color, tipografías ilegibles o sin texto alternativo (ALT) es, en sí mismo, un acto de discriminación visual que excluye directamente a los estudiantes con baja visión.

La caricaturización de la neurodivergencia.

Utilizar iconos infantiles (como piezas de puzle o colores primarios excesivos) para representar el autismo o el TDAH en contextos universitarios, lo que ridiculiza y simplifica realidades neurológicas complejas de personas adultas.



El borrado de la diversidad interseccional.

Es la tendencia a representar la discapacidad únicamente en personas blancas y jóvenes, ignorando que la discapacidad atraviesa todas las etnias, géneros y edades, creando un modelo de "discapacitado estándar" que no es real.



Recomendaciones para un uso inclusivo del lenguaje

En materia lingüística, hay varios recursos en los que beneficiar la igualdad en su uso:

Anteponer siempre a la persona (Lenguaje de primera persona)

La discapacidad es una característica de la persona, no su identidad completa. En debates, asambleas o atención al público, evita usar la condición como un sustantivo o una etiqueta que define (y reduce) a alguien.

"Los discapacitados", "Los ciegos", "Un autista", "Los de la ONCE". - *"Personas con discapacidad", "Estudiantes con diversidad funcional", "Una persona dentro del espectro autista".*

Desterrar el lenguaje condescendiente, heroico o de lástima

Evita tratar a los estudiantes con discapacidad como "víctimas" que sufren una tragedia, o por el contrario, como "héroes inspiradores" por el simple hecho de ir a la facultad o hacer un examen. Ambos enfoques los infantilizan y los separan de la normalidad del grupo.

"Sufre de parálisis", "Está confinado a una silla de ruedas" o "Es un ejemplo de superación para todos los que nos quejamos por tonterías". - *"La actividad tiene un coste de 15 euros. Si alguien tiene dificultades para asumirlo, por favor, escribid al Consejo en privado y buscaremos una solución compartida".*

Erradicar el uso de condiciones médicas como insultos o metáforas despectivas

En el debate político y estudiantil, es común (pero muy destructivo) utilizar términos de la salud mental o de la discapacidad para descalificar argumentos de la mesa contraria o de la propia universidad.

"Esta medida del Rectorado es una esquizofrenia", "Parece que el decano es autista/sordo ante nuestras quejas" o "No seas disminuido". - *"Esta medida es contradictoria/absurda", "El decano se muestra indiferente a nuestras quejas" o "No digas tonterías".*

Preguntar antes de ayudar y dirigirse directamente a la persona

Si ves a un estudiante con discapacidad en el campus, no des por hecho verbalmente lo que puede o no puede hacer, ni invadas su espacio sin permiso. Además, si va acompañado (por un intérprete de lengua de signos, un asistente o un perro guía), habla siempre mirando a la persona, nunca a su acompañante.

Dirigirte al intérprete diciendo "¿Él necesita el examen adaptado?" o empezar a empujar su silla de ruedas mientras dices "Ven, que yo te llevo". - *Dirigirte directamente a la persona: "¿Necesitas que te eche una mano con la puerta o prefieres hacerlo tú?" o "¿Cómo prefieres que organicemos el turno de palabra?".*

Comunicar la accesibilidad de los eventos de forma proactiva

Cuando convoques una asamblea, una charla o una fiesta desde el Consejo, no esperes a que alguien tenga que preguntar si el espacio es accesible. Incluirlo de forma natural en los avisos verbales evita que estas personas sientan que son una "molestia" de última hora o un caso excepcional.

"La reunión del miércoles será en el Aula Magna porque cuenta con rampa, bucle magnético para personas con discapacidad auditiva y espacios reservados". - *"Perfecto, tramitamos tu solicitud de espacio o descanso regulado para la asamblea. Gracias por comentárnoslo".*

Validar y visibilizar las discapacidades invisibles u orgánicas

No todas las discapacidades son perceptibles a simple vista (como el dolor crónico, la fatiga crónica, enfermedades autoinmunes, fibromialgia, etc.). El lenguaje del Consejo debe ser respetuoso cuando un estudiante solicita apoyo o adaptaciones sin mostrar signos físicos evidentes.

"Pues no se te nota nada", "Si puedes venir a las fiestas de la escuela, también puedes hacer el examen general". - *"Perfecto, tramitamos tu solicitud de espacio o descanso regulado para la asamblea. Gracias por comentárnoslo"*.

Incorporar la perspectiva de la Neurodivergencia

El estudiantado con TDAH, dislexia, altas capacidades o autismo procesa la información de manera diferente. En la comunicación del Consejo, evita tachar de "despistados", "lentos" o "raros" a quienes necesitan dinámicas de comunicación distintas.

"Es que nunca os enteráis de los plazos, estáis en las nubes". - *"Para asegurar que la información llega bien a todo el mundo, recordamos los plazos verbalmente, por escrito y con un esquema visual"*.

Hablar de la salud mental sin tabúes ni frivolidad

La ansiedad, la depresión o los brotes psicóticos son realidades muy presentes en la comunidad universitaria. La comunicación verbal del Consejo debe tratar estos temas con rigor institucional, evitando tanto el tabú como la romantización o la banalización.

""Estoy súper depe hoy porque me ha salido mal la práctica" o "Tener ansiedad en época de exámenes es lo normal, a todos nos pasa, hay que aguantar". - *"Estoy triste/frustrado hoy..." y "Sabemos que la presión académica afecta a la salud mental; si estás desbordado, recuerda que la ULE tiene servicios de apoyo psicológico"*.

Relajarse con las expresiones cotidianas del idioma

No te obsesiones ni te disculpes de forma exagerada si usas frases hechas que coinciden con la diversidad funcional de tu interlocutor. Las personas con discapacidad las usan con total normalidad y corregirse con torpeza solo crea distancia.

Está perfectamente bien decirle "¿Has visto el correo del Consejo?" a un estudiante ciego, o "¡Vamos corriendo a la junta!" a un usuario de silla de ruedas. Intentar cambiarlas por "¿Has oído el lector de pantalla?" resulta forzado e incómodo.

Hablar de "Adaptaciones" o "Ajustes", nunca de "Privilegios" o "Ventajas"

Cuando un estudiante con discapacidad cuenta con más tiempo para un examen, un espacio libre de ruidos o el uso de un ordenador, la representación estudiantil debe defender verbalmente que se trata de una equiparación de oportunidades, no de un trato de favor.

"Qué suerte, te dan una hora más de examen". - *"Se ha aplicado la adaptación curricular correspondiente para garantizar la igualdad de condiciones en la evaluación"*.

RECUERDA Garantizar la inclusión no es hacer un favor a los estudiantes con discapacidad; es cumplir con un derecho. El lenguaje verbal del Consejo debe reflejar este principio, tratando la diversidad funcional desde la autonomía, el respeto mutuo y la justicia social

RECOMENDACIONES PARA LA ACCESIBILIDAD DE LA DOCUMENTACIÓN

Uso de fuentes Sans Serif (Sin remates)

Utilizar tipografías limpias y de trazo uniforme como Arial, Verdana, Calibri, Montserrat o Open Sans, que facilitan la lectura digital y en papel a personas con dislexia o baja visión.

Alexandria

ABCDEFGHIJKLMNÑOPQRSTUVWXYZ
abcdefghijklmnñopqrstuvwxyz
123456789@#?!

Montserrat

ABCDEFGHIJKLMNÑOPQRSTUVWXYZ
abcdefghijklmnñopqrstuvwxyz
123456789@#?!

Poppins

ABCDEFGHIJKLMNÑOPQRSTUVWXYZ
abcdefghijklmnñopqrstuvwxyz
123456789@#?!

Raleway

ABCDEFGHIJKLMNÑOPQRSTUVWXYZ
abcdefghijklmnñopqrstuvwxyz
123456789@#?!

Uso de fuentes especiales para su comprensión

Hay algunas fuentes que están especializadas para su legibilidad

Atkinson Hyperlegible

ABCDEFGHIJKLMNÑOPQRSTUVWXYZ
abcdefghijklmnñopqrstuvwxyz
123456789@#?!

Tamaño de letra mínimo regulado

IMPRESIÓN: 12 pts mínimo

DIGITAL: 14 pts mínimo

Interlineado y espaciado amplio

Configurar un espacio entre líneas mínimo de 1,5 líneas y un espaciado entre párrafos generoso para que las personas con problemas de seguimiento ocular no pierdan el hilo de la lectura.

Alineación a la izquierda (Sin justificar)

Alinear los bloques de texto siempre a la izquierda y evitar el texto justificado, ya que este último genera espacios en blanco desiguales entre palabras ("ríos de blanco") que confunden a lectores con dislexia.

Uso estratégico de la negrita

Alinear los bloques de texto siempre a la izquierda y evitar el texto justificado, ya que este último genera espacios en blanco desiguales entre palabras ("ríos de blanco") que confunden a lectores con dislexia.

Evitar bloques de texto en mayúsculas

Escribir las frases largas combinando mayúsculas y minúsculas de forma ortográfica, ya que las palabras escritas totalmente en MAYÚSCULAS pierden su silueta visual y son más difíciles de procesar.

Clasismo

Clasismo

Sistema de prejuicios y discriminación basado en la pertenencia a una clase social, que establece una jerarquía de valor según el nivel socioeconómico o el estatus.

Elitismo

Actitud que favorece la preeminencia de un grupo selecto, asumiendo que el éxito académico o el talento son exclusivos de quienes poseen un determinado capital cultural o económico.

Sesgo de origen social

Prejuicio que condiciona las expectativas sobre el rendimiento de un estudiante basándose en su procedencia, barrio o profesión de sus progenitores.

Capital cultural hegemónico

Conjunto de conocimientos, modales y referencias valorados por la institución que suelen coincidir con los de las clases privilegiadas, penalizando a quienes no han tenido acceso a ellos.

Barrera económica invisible

Costes indirectos de la vida universitaria que excluyen al estudiantado con menos recursos de la experiencia universitaria completa.

Meritocracia (como falacia)

Creencia de que el éxito depende exclusivamente del esfuerzo individual, ignorando que la desigualdad de recursos (becas, tiempo, entorno) genera puntos de partida desiguales.

Lenguaje

Dentro del lenguaje podemos encontrar los siguientes mecanismos de discriminación entre clases:

Estigmatización de la precariedad

Uso de términos que vinculan la falta de recursos con la carencia de valores o higiene. El lenguaje se convierte en un vehículo de prejuicio que criminaliza la pobreza en el imaginario colectivo.

Meritocracia lingüística

Uso de expresiones que asumen que el éxito es solo fruto del esfuerzo personal, ignorando las barreras de clase. Invisibiliza las desigualdades estructurales y la falta de igualdad efectiva.

Paternalismo de clase

Uso de un tono condescendiente o tuteo no solicitado hacia personas en situación vulnerable. Asume una inferioridad intelectual basada únicamente en el nivel de renta.

Invisibilización del trabajo

Omisión o menosprecio de profesiones técnicas o de servicios en el discurso académico. Evita que ciertos sectores tengan representación y dignidad en el manual.

Marcación de la exclusión

Uso de etiquetas como "vulnerables" que definen a la persona solo por su carencia económica. Anula la identidad individual y la dignidad del estudiantado.

Eufemismos de desigualdad

Uso de términos suaves para evitar nombrar la pobreza o la explotación real (ej. "ajuste" por despido). Impide que el lenguaje sea un vehículo de conciencia social.

Segregación por registro

Uso de un lenguaje excesivamente técnico o críptico para excluir a quienes no poseen un capital cultural elevado. Convierte el habla en una barrera de entrada en lugar de un vehículo de conciencia social.

Criminalización de la jerga

Desprestigio de las variantes lingüísticas propias de barrios obreros o zonas rurales. Se utiliza para cuestionar la validez intelectual de la persona según su forma de expresarse.

Naturalización del privilegio

Uso de frases que presentan la estabilidad económica como la norma (ej. "todos tenemos un ordenador en casa"). Invisibiliza las dificultades reales de gran parte del estudiantado para acceder a recursos básicos.

Esteticismo de la precariedad

Uso de términos que "romantizan" la falta de recursos (ej. "consumo colaborativo" o "estilo de vida nómada" en lugar de inestabilidad de vivienda). Oculta la desigualdad estructural bajo una capa de tendencia o elección personal.

Deshumanización burocrática

Tratar a los estudiantes becados o con dificultades económicas únicamente como "expedientes" o "casos sociales". Anula la dignidad humana al reducir a la persona a su situación administrativa o financiera.

Lenguaje

Dentro de las imágenes y los diseños visuales podemos encontrar los siguientes mecanismos de discriminación sobre la clase:

El estereotipo de la "estética universitaria" elitista.

Consiste en utilizar imágenes que solo muestran estudiantes con ropa de marcas caras, accesorios de lujo o tecnología de última generación, transmitiendo el mensaje de que la universidad es un espacio reservado para quienes tienen un alto poder adquisitivo.

La vinculación de la precariedad con el desaseo.

Es el sesgo de representar a estudiantes de entornos trabajadores o con menos recursos mediante imágenes que sugieren descuido personal o falta de higiene, reforzando el prejuicio clasista que asocia la pobreza con la falta de dignidad.

La jerarquización por el entorno o fondo de la imagen.

Ocurre cuando los representantes o modelos de éxito siempre aparecen en bibliotecas antiguas de lujo o despachos modernos, mientras que los temas de "apoyo" se ilustran en entornos degradados, marcando una brecha de clase geográfica y arquitectónica.

La jerarquización por el entorno o fondo de la imagen.

Utilizar iconografía donde el éxito y la capacidad se representan exclusivamente con vestimenta formal (traje, corbata) excluye visualmente a quienes no pueden costear ese vestuario o cuyas culturas laborales familiares son diferentes.

El sesgo del "profesionalismo" basado en el traje.

Utilizar iconografía donde el éxito y la capacidad se representan exclusivamente con vestimenta formal (traje, corbata) excluye visualmente a quienes no pueden costear ese vestuario o cuyas culturas laborales familiares son diferentes.



La invisibilización del estudiante trabajador.

Ignorar visualmente la realidad de quienes compaginan estudios y trabajo, o representarlos siempre con una carga de cansancio extrema y negativa, en lugar de mostrar la compatibilidad de roles como una realidad digna y común.

El uso de tecnología como barrera de estatus.

Mostrar constantemente situaciones de estudio que requieren dispositivos caros (portátiles de gama alta, múltiples pantallas) invisibiliza la brecha digital y hace que los estudiantes que dependen de la biblioteca o equipos antiguos se sientan fuera de lugar.



La caricaturización de las estéticas de barrio.

Mostrar constantemente situaciones de estudio que requieren dispositivos caros (portátiles de gama alta, múltiples pantallas) invisibiliza la brecha digital y hace que los estudiantes que dependen de la biblioteca o equipos antiguos se sientan fuera de lugar.

La "limpieza" visual como exclusión.

Diseños que abusan del minimalismo extremo y de referentes de consumo de lujo que pueden resultar fríos o intimidantes para personas que no están familiarizadas con esos entornos, creando una barrera invisible de "derecho de admisión" estético.

Recomendaciones para un uso inclusivo del lenguaje

En materia lingüística, hay varios recursos en los que beneficiar la igualdad en su uso:

No asumir que todo el estudiantado dispone del mismo tiempo libre

En el Consejo es común quejarse verbalmente de la baja participación en protestas o comisiones. Sin embargo, culpar al estudiante por "falta de compromiso" invisibiliza que muchos pertenecen a la clase trabajadora y deben compaginar las clases con jornadas laborales o cuidados familiares para poder pagarse la carrera.

"El que no viene a las movilizaciones es porque no le importa la universidad". - *"Entendemos que muchas personas tienen horarios laborales; buscaremos formas de participación asíncronas o que se adapten a diferentes realidades"*.

Eliminar la asunción de capacidad económica en actividades del Consejo

Al proponer verbalmente cenas de delegados, viajes, sudaderas de la facultad o tasas para eventos, nunca plantees el dinero como algo "insignificante" o que "todo el mundo tiene". Para algunas personas, 15 o 20 euros marcan la diferencia en su presupuesto mensual.

"Son solo 15 euros para la cena, eso lo tiene cualquiera". - *"La actividad tiene un coste de 15 euros. Si alguien tiene dificultades para asumirlo, por favor, escribid al Consejo en privado y buscaremos una solución compartida"*.

Evitar los tecnicismos excesivos o la jerga jurídica (Elitismo académico)

El uso deliberado de un lenguaje excesivamente enrevesado, lleno de burocracia universitaria innecesaria o latinismos en asambleas abiertas, funciona como una barrera clasista. Aleja e intimida a quienes no provienen de entornos con un alto capital cultural o académico. El Consejo debe ser accesible para todo el "estudiantado de a pie".

Utilizar el "lenguaje de despacho" para marcar distancias o imponer autoridad en un debate. - *Explicar las normativas de forma pedagógica y llana: "Para que nos entendamos, este artículo del reglamento de la ULE lo que viene a decir es que..."*

Erradicar chistes o comentarios despectivos sobre las salidas laborales de las titulaciones

El clasismo académico a menudo se traduce en el desprecio verbal hacia ciertas carreras (tradicionalmente asociadas a menores salarios o menor "prestigio" social) frente a otras. Como Consejo que representa tanto al Campus de Vegazana como al de Ponferrada, el discurso debe valorar todas las ramas por igual.

"Estudias [X carrera], te vas a morir de hambre" o "Esos solo colorean, las ingenierías son las difíciles". - *Defender el valor social de todas las disciplinas (Humanidades, Ciencias Sociales, Ingenierías, Salud) sin utilizar el futuro nivel adquisitivo como baremo de valía.*

Cuidar la condescendencia ante el lenguaje no normativo o los acentos

No todo el estudiantado se expresa en público con la misma fluidez o el mismo registro formal (especialmente quienes provienen de entornos con menor acceso a la educación cultural formal o del entorno rural de la provincia). Corregir públicamente los errores de dicción o el vocabulario de un estudiante es una práctica clasista y humillante.

Centrarse siempre en el fondo de la queja o propuesta del estudiante, ignorando la forma o el registro lingüístico que utilice para expresarla.

Eliminar la asunción de capacidad económica en actividades del Consejo

Al dar avisos o explicar procesos, evita asumir que los padres de los estudiantes tienen estudios superiores y ya conocen cómo funciona la universidad (los créditos, las tasas, las convocatorias de examen). Esto es especialmente importante para quienes son la primera generación de su familia en llegar a la educación superior.

*""Como ya sabrán vuestros padres por su época universitaria..." -
"Para quienes seáis la primera generación de vuestra familia en la universidad y no os suene este sistema, os explicamos paso a paso cómo funcionan las convocatorias..."*

El papel del Consejo de Estudiantes y de las delegaciones en su comunicación verbal debe ser el de garantizar que las demandas de este alumnado se traten desde la perspectiva de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades, y nunca desde la caridad o el paternalismo

Edadismo

Edadismo

Sistema de prejuicios, estereotipos y discriminación basados en la edad de las personas, que establece jerarquías de valor según la etapa vital en la que se encuentren.

Adultocentrismo

Visión del mundo estructurada en torno a los criterios de las personas adultas de mediana edad, que tiende a infantilizar, restar autoridad o deslegitimar la capacidad de liderazgo de los estudiantes más jóvenes.

Estereotipación del estudiante sénior

Sesgo que encasilla al alumnado de mayor edad en un rol puramente pasivo, asumiendo erróneamente que carece de interés por la vida comunitaria, el asociacionismo o la representación estudiantil.

Brecha digital percibida

Prejuicio que vincula de forma automática la competencia tecnológica con la fecha de nacimiento, asumiendo de manera errónea que la juventud domina de forma innata cualquier herramienta y que las personas mayores son incapaces de utilizarlas.

Crononormatividad académica

Discurso alarmista que se reproduce en el entorno académico y que vincula el éxito o la inserción laboral exclusivamente con un rango de edad muy temprano, desvalorizando la experiencia vital previa y generando ansiedad por la edad.

Lenguaje

Dentro del lenguaje podemos encontrar los siguientes mecanismos de discriminación entre edades:

Infantilización en el trato institucional

Dirigirse al estudiantado de los primeros cursos con términos o tonos paternalistas que los equiparan con escolares en lugar de tratarlos como miembros adultos de la universidad.

Condescendencia por juventud

Descalificar las propuestas o la capacidad de negociación de los representantes de los primeros cursos utilizando su edad como sinónimo de inexperiencia.

Descalificación por obsolescencia percibida

Menospreciar los argumentos o las ideas de los representantes de mayor edad bajo el prejuicio verbal de que sus métodos o perspectivas están desactualizados.

Invisibilización del estudiante sénior

Asumir de forma verbal que el alumnado mayor carece de interés o tiempo para involucrarse en las asambleas, comisiones o actividades del Consejo.

Estigmatización tecnológica

Hacer comentarios jocosos o quejas en público que presuponen que los estudiantes mayores son incapaces de adaptarse a los sistemas digitales de la universidad.

Fiscalización del ritmo académico

Emitir juicios de valor o burlas sobre los años que un estudiante tarda en finalizar su titulación, ignorando sus circunstancias de conciliación.

Alarmismo laboral por edad

Utilizar expresiones desalentadoras que sitúan el cumplimiento de años como un factor de exclusión insalvable para acceder al mercado de trabajo.

Homogeneización de la audiencia universitaria

Utilizar discursos que asumen de forma verbal que todo el alumnado comparte la misma etapa vital, las mismas dinámicas de ocio nocturno o la dependencia económica familiar.

Cuestionamiento de la legitimidad por permanencia

Criticar públicamente a los estudiantes que deciden prolongar su formación cursando segundas carreras o posgrados a una edad avanzada, sugiriendo verbalmente que "ya no es su lugar".

Paternalismo benévolo ante el estudiante mayor

Elogiar el rendimiento de los estudiantes sénior con un tono de sorpresa y admiración excesiva que, en el fondo, los sitúa como una anomalía excepcional en el aula.

Presión verbal de urgencia vital

Utilizar discursos que imponen la idea de que la juventud es la única etapa válida para cometer errores académicos, penalizando verbalmente a quien decide redirigir su futuro profesional más tarde.

Exclusión de los canales oficiales por suposición de uso

Prescindir de dar avisos verbales sobre trámites o asambleas importantes asumiendo que "los más jóvenes ya se enterarán por redes sociales" y que "los mayores no las miran".

Visual

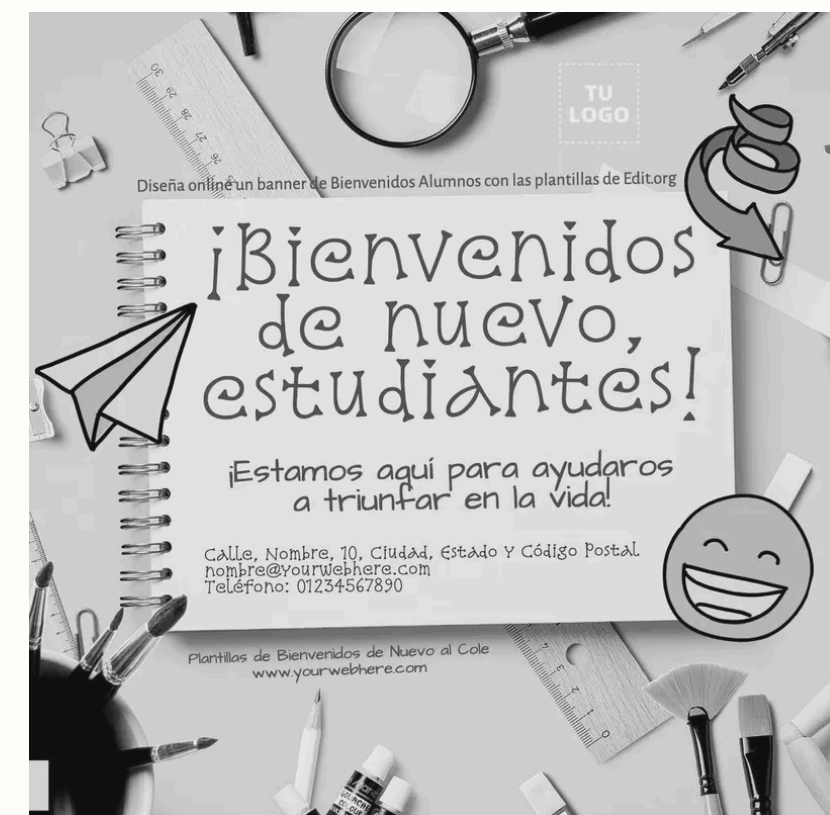
Dentro de las imágenes y los diseños visuales podemos encontrar los siguientes mecanismos de discriminación sobre la edad:

Exclusión de la diversidad etaria en imágenes

Diseñar la cartelería y el contenido de redes sociales utilizando exclusivamente fotografías de modelos de entre 18 y 22 años, invisibilizando al estudiantado sénior.

Infantilidad estética para los primeros cursos

Utilizar recursos gráficos hiperinfantiles, colores escolares o tipografías de cómic para ilustrar las campañas de bienvenida dirigidas al estudiantado de primer año.



Paternalismo visual en la composición

Colocar visualmente a los estudiantes más jóvenes o más mayores en posiciones secundarias, pasivas o de fondo en las fotografías oficiales, dejando los roles centrales de liderazgo a la mediana edad.

Estereotipación del ocio universitario

Utilizar imágenes de personas jóvenes solo para los eventos lúdicos o fiestas y reservar las imágenes de personas mayores exclusivamente para las fotos de archivo académicas.



Caricaturización del estudiante mayor

Recurrir a clichés visuales desfasados o humorísticos para representar al estudiantado sénior (como dibujar ancianos con bastón o gafas de lectura exageradas).



Segregación gráfica por actividades

Utilizar imágenes de personas jóvenes solo para los eventos lúdicos o fiestas y reservar las imágenes de personas mayores exclusivamente para las fotos de archivo académicas.

Tipografía diminuta e inaccesible

Emplear tamaños de letra excesivamente pequeños en folletos impresos o infografías digitales, dificultando la lectura a personas con presbicia o fatiga visual asociada a la edad.

Uso exclusivo de formatos digitales efímeros

Difundir convocatorias o guías cruciales únicamente a través de formatos visuales que desaparecen a las 24 horas (como stories de Instagram), asumiendo que todo el mundo revisa las redes con la misma inmediatez.

Simbología tecnológica excluyente

Asociar visualmente la modernidad o la innovación del Consejo con iconos de juventud extrema, sugiriendo de forma implícita que el avance tecnológico les pertenece en exclusiva.



Recomendaciones para un uso inclusivo del lenguaje

En materia lingüística, hay varios recursos en los que beneficiar la igualdad en su uso:

Evitar la infantilización de los estudiantes de los primeros cursos

Al dirigirse al estudiantado que acaba de entrar en la universidad (especialmente en las jornadas de bienvenida o debates de primer año), evita el uso de un lenguaje condescendiente que los trate como si siguieran en el colegio. Son miembros de pleno derecho de la comunidad universitaria.

"A ver, chicos/niños, os explico cómo funciona esto para que no os perdáis". - *"Os damos la bienvenida a la universidad; como estudiantes de primer año, aquí tenéis las claves de la representación..."*

Desterrar el lenguaje condescendiente, heroico o de lástima

En las asambleas, discursos de campaña o publicaciones verbales, evita dar por hecho que tu audiencia tiene entre 18 y 22 años. Utilizar expresiones que asumen que todo el mundo está en la misma etapa vital excluye a quienes han retomado los estudios más tarde.

"Todos los que estamos aquí salimos de fiesta los jueves" o "Nuestros padres nos pagan la matrícula". - *"Sabemos que la vida universitaria tiene muchas facetas..."* o *"Quienes tengáis que gestionar el pago de la matrícula..."*

Erradicar los comentarios condescendientes hacia el estudiantado mayor

Cuando una persona de más de 30, 40 o 60 años se matricula en una carrera de grado o participa en el Consejo, a menudo recibe comentarios verbales cargados de un paternalismo benévolo que, en el fondo, resulta excluyente.

"Qué valiente eres por estudiar a tu edad" o "Me hace mucha gracia tener a un señor mayor en clase, es como el padre del grupo". - *Tratar a la persona como a cualquier otra compañera o compañero de clase, valorando sus intervenciones por su contenido académico, no por los años que tenga.*

No utilizar la edad como argumento para descalificar la capacidad de liderazgo

En los órganos de representación (como las juntas de facultad o el propio Consejo), la edad nunca debe usarse de forma verbal para cuestionar la madurez de alguien joven o la capacidad de adaptación de alguien mayor.

"Es demasiado joven para ser el portavoz del Consejo, le falta experiencia" o "Esa delegada es demasiado mayor, no va a entender cómo nos comunicamos ahora por redes". - *"Tiene un perfil muy activo para la portavocía" o "Su experiencia aporta una perspectiva muy necesaria a la delegación".*

Eliminar expresiones que vinculen la edad con el desfase tecnológico

Es habitual bromear verbalmente sobre la tecnología y la edad, pero esto genera barreras en la comunicación grupal y asume prejuicios que muchas veces no se cumplen.

"A ver si los más mayores os enteráis de cómo se usa el Campus Virtual" o "Seguro que los de primero solo sabéis usar TikTok". - *"Si alguien tiene dudas sobre el funcionamiento de las plataformas de votación o del Campus Virtual, el Consejo está disponible para resolverlas".*

Dignificar los ritmos de aprendizaje y las trayectorias académicas

El discurso meritocrático que exige verbalmente terminar la carrera "año por año" es una forma de edadismo. Hay estudiantes que, por conciliación laboral, familiar o por salud, tardan más años en graduarse. El Consejo debe validar todas las trayectorias.

"Lleva 8 años en la carrera, está perdiendo el tiempo" o "Se te está pasando el arroz para terminar el grado". - *"Cada persona tiene sus propios ritmos y circunstancias para completar sus estudios, y todas las realidades son válidas"*.

Evitar el uso de "joven" como sinónimo automático de inexperiencia o irresponsabilidad

En las negociaciones con el Rectorado, el profesorado o el equipo decanal, a menudo se utiliza de forma verbal un tono condescendiente hacia la representación estudiantil por su juventud. El propio Consejo no debe replicar este lenguaje internamente con los representantes noveles.

"Eres muy nuevo/joven, deja que los veteranos hablemos con el Decano porque a ti no te van a tomar en serio". - *"Como es tu primera negociación, si quieres te acompañamos para que veas la dinámica, pero tu voz como representante es igual de válida que la nuestra"*.

No asumir que el estudiantado senior no tiene interés en la vida universitaria

Existe el prejuicio verbal de que los estudiantes mayores de 30 o 40 años "solo vienen a clase y se van a su casa", asumiendo que no les interesan las actividades culturales, las asambleas o la propia representación estudiantil. Esto autolimitación del Consejo impide que perfiles muy válidos se involucren.

"No le digas nada de la asamblea a la compañera mayor, total, con su vida no va a querer meterse en estos líos".. - *"Vamos a difundir la convocatoria de la asamblea en todos los turnos y grupos, asegurándonos de que llegue también a las personas con perfiles de matriculación no tradicionales"*.

Desterrar expresiones que presionan verbalmente sobre la "edad ideal" para el mercado laboral

En charlas de orientación o debates sobre salidas profesionales organizados por el Consejo, es frecuente escuchar comentarios angustiantes sobre la edad límite para encontrar trabajo. El lenguaje verbal debe enfocarse en poner en valor las competencias y la formación continua.

"Tenéis que espabilar con las prácticas porque las empresas buscan menores de 25 años y si no, os quedáis fuera". - *Tratar a la persona como a cualquier otra compañera o compañero de clase, valorando sus intervenciones por su contenido académico, no por los años que tenga.*

Normalizar el trato horizontal en los órganos de representación mixtos

Cuando en una comisión del Consejo o en una junta de facultad coinciden estudiantes de grados combinados, másteres o programas de mayores, el lenguaje verbal debe romper las jerarquías basadas en los años de experiencia vital o académica. El voto y la palabra de un estudiante de 18 años vale exactamente lo mismo que el de uno de 50

Cuando en una comisión del Consejo o en una junta de facultad coinciden estudiantes de grados combinados, másteres o programas de mayores, el lenguaje verbal debe romper las jerarquías basadas en los años de experiencia vital o académica. El voto y la palabra de un estudiante de 18 años vale exactamente lo mismo que el de uno de 50.

RECUERDA "La Universidad de León es un espacio de encuentro intergeneracional. El lenguaje verbal del Consejo de Estudiantes debe garantizar que la edad nunca sea un factor que determine la valía, el respeto o la capacidad de participación de una persona en la vida universitaria".

4- Glosario de términos

Género

Androcentrismo: Visión del mundo que sitúa al hombre y la perspectiva masculina como el centro y la medida universal de todas las cosas.

Brecha de género: Disparidad estadística entre hombres y mujeres en cuanto a acceso a recursos, salarios, representación política o derechos fundamentales.

Cisgénero: Término que describe a las personas cuya identidad de género coincide con el sexo que les fue asignado al nacer.

Cisnormatividad: Asunción social de que ser cisgénero es lo único natural o normal, marginando a quienes tienen identidades de género diversas.

División sexual del trabajo: Reparto desigual de tareas que asigna históricamente el ámbito productivo al hombre y el reproductivo o de cuidados a la mujer.

Expresión de género: Manifestación externa del género de una persona mediante el comportamiento, la vestimenta o la voz, independientemente de su identidad.

Género: Construcción social y cultural que define los roles, comportamientos y atributos que una sociedad considera apropiados para hombres y mujeres.

Género fluido: Persona que no tiene una identidad de género fija, sino que transita entre diferentes géneros de manera temporal o situacional.
Identidad de género: Vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede o no corresponder con el sexo biológico.

Interseccionalidad: Herramienta de análisis que muestra cómo el género se cruza con otras categorías sociales para crear formas únicas y complejas de discriminación.

Mansplaining: Tendencia de algunos hombres a explicar conceptos a las mujeres de manera condescendiente, asumiendo injustificadamente que ellas poseen menos conocimiento.

Masculinidad hegemónica: Modelo cultural que impone una forma única y dominante de ser hombre basada en la fuerza, el control y la represión emocional.

Misoginia: Manifestación de odio, desprecio o prejuicio sistémico contra las mujeres por el simple hecho de serlo.

No binario: Identidad de las personas que no se reconocen dentro del binarismo tradicional de hombre o mujer, situándose fuera de esas categorías.

Patriarcado: Estructura social y política en la que los hombres ejercen el poder de manera predominante y sostienen privilegios sobre las mujeres.
Perspectiva de género: Metodología que permite analizar cómo las construcciones sociales de género afectan de manera diferencial a las oportunidades de las personas.

Sexismo: Actitud o prejuicio que discrimina a las personas por su sexo o género, basándose en una supuesta superioridad de un grupo.

Sororidad: Relación de solidaridad y alianza entre mujeres para apoyarse mutuamente frente a las discriminaciones y opresiones del sistema actual.

Techo de cristal: Barrera invisible basada en prejuicios que impide a las mujeres alcanzar puestos de alta dirección a pesar de tener la misma cualificación.

Trans: Concepto paraguas que engloba a personas cuya identidad de género es distinta a la que se les asignó originalmente según su biología.

Orientación Sexual e Identidad de Género

Acefobia: Prejuicio, discriminación o rechazo hacia las personas asexuales que niega la validez de su falta de atracción sexual.

Asexualidad: Orientación sexual de aquellas personas que no experimentan atracción sexual hacia otros o la experimentan de forma muy baja o nula.

Bifobia: Conjunto de sentimientos y actitudes negativas, como el rechazo o la invisibilización, hacia las personas que se identifican como bisexuales.

Bisexualidad: Orientación sexual de las personas que sienten atracción romántica o física hacia personas de su mismo género y de otros géneros.

Cisgénero: Persona cuya identidad de género coincide plenamente con el sexo que se le asignó al nacer basándose en su anatomía.

Cisnormatividad: Creencia social de que ser cisgénero es la única identidad válida o normal, lo que genera exclusión hacia las personas trans.

Deadnaming: Acción de llamar a una persona trans por el nombre que le fue asignado al nacer y que ya no utiliza ni le representa.

Demisexualidad: Orientación sexual en la que la persona solo experimenta atracción sexual tras haber establecido un vínculo emocional fuerte con alguien.

Expresión de género: Forma en que una persona comunica su género a través de la apariencia, la vestimenta o los modales en la sociedad.

Gay: Término que define a los hombres que sienten atracción sexual y emocional hacia otros hombres, aunque también se usa como término paraguas.

Género fluido: Identidad de género que no es fija y que permite a la persona transitar entre distintas identidades de género según el momento.

Heteronormatividad: Sistema social que presupone que la heterosexualidad es la única orientación natural y que las relaciones deben ser entre hombre y mujer.

Heterosexualidad: Orientación sexual de las personas que sienten atracción física y emocional hacia personas del género opuesto al suyo.

Homofobia: Miedo, odio o rechazo sistemático hacia las personas homosexuales y hacia cualquier comportamiento considerado no heterosexual.

Identidad de género: Percepción subjetiva e interna que tiene cada persona sobre su propio género, que puede o no coincidir con su cuerpo.

Intersexualidad: Término que describe variaciones biológicas en las que una persona nace con características sexuales que no encajan en las definiciones típicas de hombre o mujer.

Lesbofobia: Forma específica de discriminación y violencia dirigida hacia las mujeres lesbianas debido a su orientación sexual y género.

No binario: Identidad que engloba a quienes no se sienten exclusivamente hombres ni mujeres, pudiendo identificarse con ambos, con ninguno o con algo diferente.

Pansexualidad: Orientación sexual caracterizada por la atracción hacia otras personas independientemente de su sexo biológico o de su identidad de género.

Transfobia: Discriminación, hostilidad y rechazo hacia las personas trans que se manifiesta en conductas violentas o en la negación de sus derechos legales.

Etnia

Apropiación cultural: Adopción inapropiada o no consensuada de elementos de una cultura minoritaria por parte de miembros de una cultura dominante.

Asimilación: Proceso por el cual un grupo minoritario adopta gradualmente las costumbres, valores y comportamientos de la cultura dominante hasta perder su identidad original.

Chovinismo: Creencia narcisista y excluyente de que el propio grupo étnico o nación es superior a todos los demás.

Colorismo: Discriminación o prejuicio que beneficia a las personas de piel más clara sobre las de piel más oscura, incluso dentro del mismo grupo racial.

Comunidad étnica: Grupo de personas que comparten una herencia cultural, idioma, historia, religión y tradiciones comunes que los distinguen de otros.

Discriminación: Trato desigual, desfavorable o perjudicial que se da a una persona o grupo por motivos de su origen étnico o racial.

Diversidad: Presencia y coexistencia de múltiples identidades raciales, étnicas y culturales dentro de un mismo espacio o sociedad.

Endogamia: Práctica de contraer matrimonio o reproducirse únicamente con personas del mismo grupo étnico, social o racial.

Estereotipo: Imagen, idea o creencia sobresimplificada y generalizada que se atribuye a todos los miembros de un grupo racial o étnico.

Etnia: Grupo humano vinculado por factores culturales compartidos, como la lengua, la historia, las tradiciones y el sentido de pertenencia.

Etnocentrismo: Tendencia a juzgar y evaluar otras culturas utilizando los criterios, valores y normas de la propia cultura como la medida de lo correcto.

Etnocidio: Destrucción sistemática de la cultura, la lengua y la identidad de un grupo étnico sin necesidad de eliminar físicamente a sus miembros.

Genocidio: Exterminio sistemático y deliberado de un grupo social, motivado por razones de raza, etnia, religión o nacionalidad.

Identidad cultural: Conjunto de valores, tradiciones, símbolos y creencias que confieren a una persona o grupo un sentido de pertenencia.

Interculturalidad: Relación de diálogo, respeto mutuo e integración equitativa entre diferentes grupos étnicos y culturales.

Interseccionalidad: Enfoque analítico que examina cómo la raza y la etnia se cruzan con el género, la clase social y otras identidades para crear sistemas de opresión únicos.

Minoría étnica: Grupo de población numéricamente inferior o socialmente desfavorecido dentro de un Estado, que comparte características culturales distintas a la mayoría.

Multiculturalismo: Coexistencia de diferentes culturas en un mismo territorio, promoviendo el reconocimiento de sus diferencias sin buscar la asimilación.

Nacionalidad: Vínculo jurídico, político y cultural que une a una persona con un Estado específico, independientemente de su origen étnico.

Prejuicio: Juicio u opinión preconcebida, generalmente negativa, hacia una persona antes de conocerla, basada únicamente en su pertenencia a un grupo racial o étnico.

Raza: Constructo social que clasifica a los seres humanos en grupos basados en características físicas visibles, como el color de piel, históricamente asociado a jerarquías sociales.

Racismo: Ideología que defiende la superioridad de un grupo racial sobre otro, justificando la discriminación, la exclusión o la explotación.

Racismo institucional: Prácticas, leyes, políticas y estructuras de las instituciones sociales que resultan en un trato sistemáticamente desigual hacia ciertos grupos raciales.

Segregación: Separación física y social forzada de diferentes grupos raciales o étnicos en la vida cotidiana, la educación o la vivienda.

Xenofobia: Rechazo, odio o recelo hacia los extranjeros o hacia lo que proviene de fuera de las propias fronteras.

Discapacidad y Diversidad

Accesibilidad universal: Condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad.

Asistencia personal: Servicio de apoyo personalizado que permite a las personas con discapacidad realizar las tareas de la vida diaria y fomentar su autonomía e inclusión social.

Autonomía personal: Capacidad de una persona para tomar decisiones propias, controlar su vida y realizar las actividades cotidianas por sí misma de manera independiente.

Ajuste razonable: Modificación o adaptación necesaria y adecuada del entorno, un puesto de trabajo o una tarea para garantizar que una persona con discapacidad pueda ejercer sus derechos en igualdad de condiciones.

Capacitismo: Forma de prejuicio o discriminación social contra las personas con discapacidad, basada en la creencia de que las capacidades corporales y mentales estándar son la norma humana superior.

Ciclo vital y discapacidad: Enfoque que analiza cómo las necesidades, desafíos y experiencias de una persona con discapacidad varían y evolucionan a lo largo de las diferentes etapas de su vida.

Comunicación aumentativa y alternativa: Conjunto de formas de expresión y sistemas de símbolos distintos al lenguaje hablado que se utilizan para aumentar o reemplazar el habla de personas con dificultades de comunicación.

Discapacidad: Situación que resulta de la interacción entre las deficiencias de una persona y las barreras del entorno que impiden su participación plena y efectiva en la sociedad.

Discapacidad auditiva: Limitación total o parcial en la percepción de los sonidos que dificulta o impide la comunicación a través del lenguaje oral tradicional.

Discapacidad física: Limitación o pérdida de las capacidades motoras o motrices del cuerpo humano, que afecta la movilidad, el desplazamiento o la manipulación de objetos.

Discapacidad intelectual: Alteración en el desarrollo que se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento cognitivo general como en la conducta adaptativa.

Discapacidad mental: Alteración de la salud mental o del comportamiento que puede afectar de manera temporal o permanente los procesos de pensamiento, las emociones y las relaciones con el entorno.

Discapacidad multifuncional: Coexistencia de dos o más deficiencias (físicas, sensoriales o intelectuales) en una misma persona, lo que requiere un apoyo integral específico y personalizado.

Discapacidad sensorial: Disminución o pérdida de las funciones de los sentidos de la vista, el oído o ambos, que impacta directamente en la percepción del entorno y la comunicación.

Discapacidad visual: Deficiencia parcial o pérdida total de la visión que no puede corregirse con lentes convencionales y que limita la realización de tareas visuales.

Discriminación por motivos de discapacidad: Cualquier distinción, exclusión o restricción basada en la discapacidad que tenga por objeto o resultado obstaculizar el disfrute de los derechos humanos.

Diseño universal: Filosofía de diseño que busca crear productos, entornos y servicios que puedan ser utilizados por el mayor número posible de personas, sin necesidad de adaptaciones posteriores.

Educación inclusiva: Modelo educativo que busca transformar los sistemas escolares para acoger y responder a las necesidades de aprendizaje de todos los estudiantes, incluidos aquellos con discapacidad.

Inclusión social: Proceso que asegura que aquellas personas en riesgo de exclusión o con discapacidad tengan las mismas oportunidades para participar plenamente en la vida social, laboral y cultural.

Lengua de señas: Sistema lingüístico visual y gestual con estructura gramatical propia que permite la comunicación efectiva de la comunidad sorda.

Lectura fácil: Método de adaptación de textos literarios o informativos que utiliza un lenguaje sencillo y una estructura clara para facilitar la comprensión a personas con dificultades de lectura.

Neurodiversidad: Concepto que reconoce y respeta las variaciones en el funcionamiento cerebral y mental humano (como el autismo o el TDAH) como diferencias naturales y no como patologías.

Perro de asistencia: Animal que ha sido adiestrado individualmente para realizar tareas específicas en beneficio de una persona con una discapacidad física, sensorial o intelectual.

Salud mental: Estado de bienestar emocional, psicológico y social en el que la persona es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones de la vida y trabajar de forma productiva.

Vida independiente: Filosofía y movimiento social que defiende el derecho de las personas con discapacidad a ejercer el control sobre sus propias vidas y a decidir cómo quieren vivir.

Clasismo

Aporofobia: Miedo, rechazo o aversión hacia las personas pobres o desfavorecidas económicamente.

Brecha salarial: Diferencia existente entre las retribuciones económicas que perciben distintos grupos de trabajadores, a menudo acentuada por la jerarquía social o el género.

Capital cultural: Conjunto de conocimientos, habilidades, educación y ventajas culturales que posee una persona y que le otorgan un estatus más alto en la sociedad.

Capital social: Red de relaciones, contactos y conexiones sociales que facilitan el acceso a oportunidades económicas y privilegios dentro de una estructura de clases.

Clase social: Forma de estratificación social en la cual un grupo de individuos comparte una misma posición económica, nivel de ingresos y condiciones de vida.

Clasismo: Prejuicio o discriminación basada en la pertenencia a una determinada clase social, que generalmente beneficia a las clases altas en detrimento de las bajas.

Clasismo institucional: Leyes, políticas y prácticas de las instituciones públicas o privadas que mantienen y perpetúan las desigualdades entre diferentes clases sociales.

Conciencia de clase: Capacidad de los individuos de una misma clase social para reconocerse como parte de un grupo con intereses políticos y económicos comunes.

Estratificación social: División de una sociedad en capas o estratos verticales basados en la riqueza, el poder, el estatus y el prestigio.

Gentrificación: Proceso de transformación urbana en el que la población original de un barrio deteriorado es desplazada por otra de mayor poder adquisitivo.

Maltusianismo social: Corriente de pensamiento que justifica la pobreza y la falta de ayudas estatales bajo el argumento de que los recursos son limitados y los pobres son responsables de su situación.

Meritocracia (como mito): Creencia de que el éxito depende exclusivamente del esfuerzo individual, ignorando que las condiciones socioeconómicas de origen facilitan o impiden el avance de las personas.

Movilidad social: Capacidad de los individuos o familias para cambiar de posición socioeconómica y ascender o descender en la pirámide de clases.

Privilegio de clase: Ventaja implícita, no ganada y a menudo invisible que disfrutan las personas debido a su posición económica alta en la sociedad.

Techo de cristal social: Barrera invisible que impide a las personas de clases bajas acceder a puestos de alta dirección o liderazgo, independientemente de sus capacidades formativas.

Edadismo

Ancianismo: Forma específica de edadismo dirigida exclusivamente hacia las personas mayores, caracterizada por prejuicios que los asocian con la inutilidad o el deterioro inevitable.

Adultocentrismo: Enfoque social que sitúa a las personas adultas en el centro del poder y los privilegios, desvalorizando tanto a la infancia y juventud como a la vejez.

Brecha digital generacional: Distancia en el acceso, uso y comprensión de las tecnologías de la información que suele afectar en mayor medida a las personas de edad avanzada.

Discriminación por edad: Trato desigual, restrictivo o perjudicial hacia un individuo basado única y exclusivamente en los años que tiene.

Edad cronológica: Número de años transcurridos desde el nacimiento de una persona, utilizado a menudo de forma rígida para determinar sus capacidades o derechos legales.

Edad social: Conjunto de expectativas, roles y comportamientos que la sociedad asigna y espera de una persona según la etapa de vida en la que se encuentra.

Edadismo: Estereotipos, prejuicios y discriminación dirigidos hacia las personas debido a su edad, afectando tanto a jóvenes como a mayores.

Edadismo institucional: Leyes, normas, políticas y prácticas organizacionales que restringen las oportunidades o discriminan sistemáticamente a las personas por su edad.

Edadismo interiorizado: Proceso por el cual una persona asimila y aplica en sí misma los estereotipos negativos que la sociedad tiene sobre su propio grupo de edad.

Infantilización: Trato condescendiente y paternalista hacia personas mayores o jóvenes, hablándoles o tratándoles como si fueran niños sin autonomía.

Jubilación forzosa: Obligación legal o empresarial de abandonar el mercado laboral activo al alcanzar una edad determinada, independientemente de la capacidad o deseo del trabajador.

Juvenismo: Preferencia social, cultural y estética por la juventud, que margina y devalúa la experiencia y los cuerpos de las personas de mediana y avanzada edad.

Medicalización de la vejez: Tendencia a tratar cualquier proceso natural del envejecimiento como una enfermedad o patología que debe ser intervenida médicamente.

Perspectiva de ciclo vital: Enfoque que analiza el desarrollo humano como un proceso continuo y dinámico, donde cada etapa de la edad tiene su propio valor y características únicas.

Siniestralidad laboral por edad: Mito o prejuicio empresarial que sostiene incorrectamente que los trabajadores mayores sufren más accidentes o son menos productivos debido a su edad.

5- Glosario inclusivo del ámbito universitario

Expresión **NO INCLUSIVA**

El estudiante / Los estudiantes

Los alumnos

Los profesores

Los docentes

Los catedráticos

Los rectores

Los decanos

Los vicedecanos

El director de departamento

Los coordinadores de grado

Los secretarios académicos

Los investigadores

El investigador principal

Los científicos

Los doctores

Los doctorandos

Los egresados / Antiguos

alumnos

Expresión **INCLUSIVA**

El estudiantado

El alumnado

El profesorado

El cuerpo docente / La docencia

El cuerpo de catedráticos y
catedráticas

El rectorado

Los decanatos

Los vicedecanatos

La dirección de departamento

La coordinación de grado

La secretaría académica

El personal investigador

La autoría principal de la
investigación

La comunidad científica

El personal doctor

Quienes realizan el doctorado

El antiguo alumnado / Las
personas egresadas

Expresión **NO INCLUSIVA**

Los becarios

Los tutores

Los candidatos / aspirantes

Los representantes de alumnos

Los delegados de clase

Los consejeros

Los vocales

Los miembros

El defensor del universitario

Los empleados / trabajadores

Los administrativos

Los técnicos de laboratorio

Los conserjes / bedeles

Los vigilantes / operarios

Los proveedores

Los voluntarios

Expresión **INCLUSIVA**

El personal becario

El personal de tutoría / Las tutorías

Las candidaturas / Las personas aspirantes

La representación estudiantil

La delegación de clase

Quienes integran el consejo

Las vocalías

La membresía / Quienes integran el grupo

La defensoría universitaria

La plantilla / El personal

El personal de administración (PAS)

El personal técnico de laboratorio

El personal de conserjería

El personal de seguridad / de mantenimiento

Las empresas proveedoras

El voluntariado

Expresión **NO INCLUSIVA**

Los socios

Los asistentes

Los ponentes / conferenciantes

Los usuarios de la biblioteca

Los lectores

Los autores

Los evaluadores / examinadores

Los responsables

Los interesados

Los destinatarios

Los becados

Los coordinadores de movilidad

Los directores de tesis

Los tutores de prácticas

Los mentores

Los evaluadores externos

Expresión **INCLUSIVA**

Las personas asociadas

La asistencia

Las personas ponentes / conferenciantes

Las personas usuarias de la biblioteca

El público lector

La autoría

El tribunal / El comité evaluador

La responsabilidad / Las personas responsables

Las personas interesadas

El público destinatario

El personal beneficiario de la beca

La coordinación de movilidad

La dirección de tesis

La tutoría de prácticas

El personal de mentoría

La evaluación externa

Expresión **NO INCLUSIVA**

Los expertos consultados
Los becarios de colaboración

Los técnicos de apoyo
Los bibliotecarios
Los archiveros
Los conserjes
Los encargados de planta
Los informáticos

Los gestores económicos
Los mediadores de conflictos
Los representantes sindicales
Los asamblearios
Los huelguistas
Los manifestantes
Los apoderados / Interventores

Expresión **INCLUSIVA**

El panel de especialistas
El personal becario de colaboración
El personal técnico de apoyo
El personal de biblioteca
El personal de archivo
El servicio de conserjería
La responsabilidad de planta
El servicio de informática / El personal técnico
La gestión económica
El equipo de mediación
La representación sindical
La asamblea
El colectivo en huelga
Las personas manifestantes
El personal de apoderamiento / intervención

Expresión **NO INCLUSIVA**

Los electores
Los votantes
Los seleccionados
Los excluidos
Los admitidos
Los diplomados / Licenciados
Los doctores honoris causa
Los ponentes invitados
Los moderadores
Los traductores / Intérpretes
Los voluntarios de programas
Los deportistas de élite
Los árbitros (deportes univ.)
Los concursantes
Los ganadores
Los jurados

Expresión **INCLUSIVA**

El censo electoral / El electorado
Las personas votantes
Las personas seleccionadas
Las personas excluidas
El listado de admisión
Las personas tituladas
El doctorado honoris causa
Quienes integran la ponencia
La moderación
El servicio de interpretación / traducción
El voluntariado de programas
El colectivo deportista de alto rendimiento
El equipo arbitral
Las personas participantes
Quienes obtuvieron el premio
El comité de selección

6- Referencias bibliográficas

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

CRUE (Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas) (2024). Recomendaciones para un uso adecuado del lenguaje en las universidades.

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

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

Universidad Miguel Hernández (2023). Guía de Recomendaciones para un Lenguaje No Sexista e Inclusivo



**Consejo de
Estudiantes**
Universidad de León