

## **PROCESO DE TRABAJO PARTICIPADO**

### **Terminología referida a las personas en situación de discapacidad**

COLECCIÓN TEMAS MUNICIPALES



**Elabora y edita:** Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz

**Diseño y maquetación:** Unidad de Comunicación Institucional

**Ilustraciones:** Mercedes Corretga

**Traducción:** Bizkaiko Urtxintxa Eskola

**Imprime:** Gráficas Irudi

**D. L.:**

Abril 2019

Para que este documento sea accesible a todas las personas,  
se presenta en:

1. Versión lectura fácil.
2. Versión original.

De esta manera se pretende que cualquier persona que,  
por motivos físicos, psíquicos o sociales,  
tenga dificultades para utilizar la lectura  
pueda acceder a la cultura y a la información.



# ÍNDICE

## PROCESO DE TRABAJO PARTICIPADO: TERMINOLOGÍA REFERIDA A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD

### 1 > PROCESO DE ELABORACIÓN

1.1 METODOLOGÍA DE TRABAJO	5
1.2 ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROCESO	6
1.3 CRONOGRAMA	7

### 2 > DESARROLLO DE LA REFLEXIÓN Y REIVINDICACIONES

2.1 ¿TENER O SER? CUESTIONANDO LOS ESTEREOTIPOS	8
2.2 VOCABULARIO CONVENCIONAL. USO DE LA TERMINOLOGÍA	9
2.2.1 PALABRAS QUE NO SE DEBERÍAN UTILIZAR	10
2.2.2 MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y ADMINISTRACIÓN	11
2.3 ¿DE LA DISCAPACIDAD A LA DIVERSIDAD FUNCIONAL? CÓMO SENTIMOS LAS PALABRAS	12

### 3 > DISCUSIÓN SOBRE LAS DEFINICIONES Y LOS CONCEPTOS

### 4 > ANEXO 1. BIBLIOGRAFIA Y REFERENCIAS DE INTERÉS



Este documento da testimonio del modelo de trabajo que, desde la elaboración del *Plan de Convivencia y Diversidad 2018-2020*, pretende impulsar el Servicio Municipal para la Convivencia y Diversidad. Un modelo participativo, con la implicación de vecinas y vecinos que, desde su diversidad e integralidad, construyen y modelan en nuestro entorno las condiciones, las situaciones ideales, necesarias, para que se dé una convivencia igualitaria y respetuosa en la ciudad.

Es así como se llega al fruto que se presenta en esta publicación. El Elkargune de Convivencia y Diversidad, traslada a través de la Mesa de trabajo de Diversidad Funcional la propuesta de realizar acciones de sensibilización para transformar el estilo comunicativo y el uso del lenguaje en las interrelaciones entre personas *con y sin una situación de discapacidad*. En el Plan se traduce en la acción *Documento sobre rigor terminológico en materia de diversidad funcional*.

La investigación ha evidenciado la importancia del lenguaje a la hora de percibir la realidad. Así un lenguaje conscientemente utilizado, adquiere el poder de modificar nuestra percepción acerca del tema que aborda, de cambiar nuestra visión de la situación e, incluso, de transformar esa realidad que designa consiguiendo que las personas se relacionen entre ellas de manera más respetuosa, inclusiva y libre de prejuicios y obstáculos.

En octubre de 2018 se convoca a la Mesa de Diversidad Funcional para embarcarla en un nuevo proceso de trabajo colaborativo. La respuesta es positiva y durante tres meses este grupo comparte, debate y acuerda una serie de ideas esenciales. En esos encuentros e intercambios, se plantearon las perspectivas de los distintos colectivos, no siempre coincidentes, un diálogo que aportaba luces y alguna sombra, conscientes de que el debate sigue abierto en otros foros y esferas de influencia.

El esfuerzo de este grupo finalmente se resuelve en el presente documento *Terminología referida a las personas en situación de discapacidad* que pretende facilitar elementos clave sobre los que podamos reflexionar, e incidir en nuestras actitudes y comportamientos, además de liberarnos de ciertos estereotipos y aprensiones y dirigirnos a las personas *en situación de discapacidad* en un plano de igualdad y respeto.

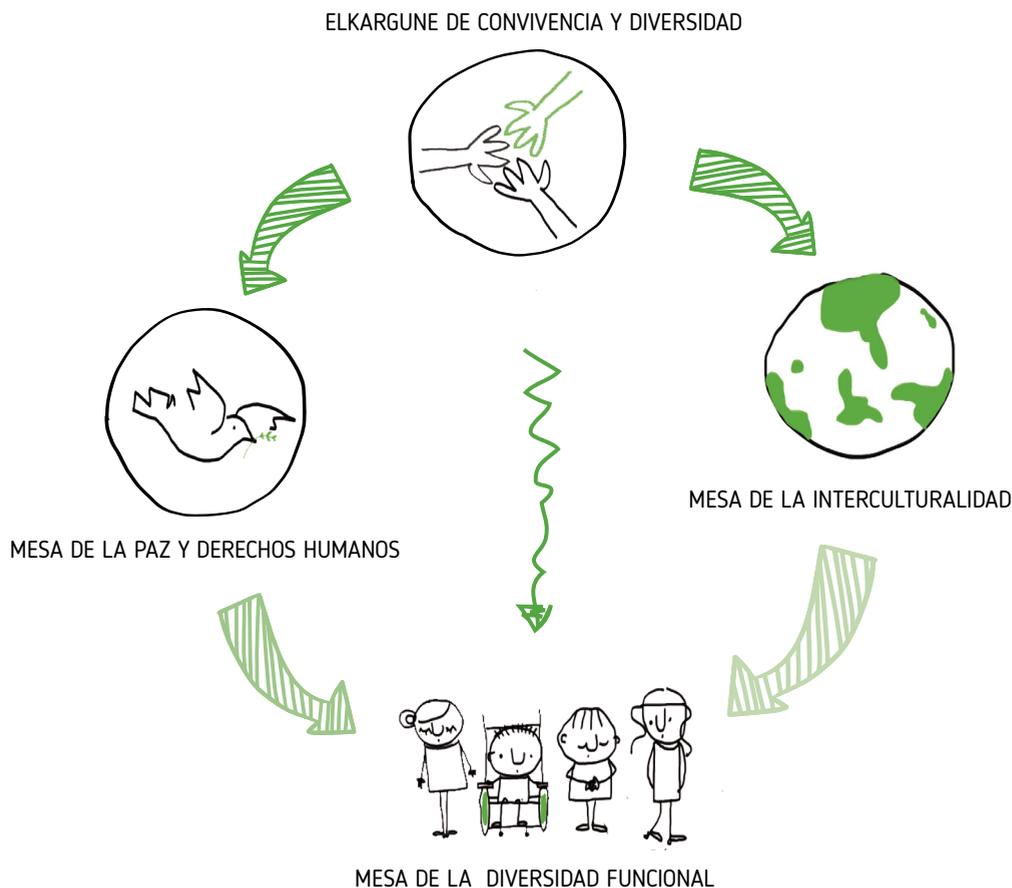
Agradecimiento a las asociaciones que prestaron su conocimiento y colaboraron activamente en el proceso y también aquellas que no pudieron y hacen su labor en esta ciudad. Esperamos que esta propuesta generosa sirva para transformar no sólo nuestra mirada, sino nuestras actitudes y formas de trabajar en adelante, y en última instancia para ir avanzando hacia *una situación de capacidad*, o lo que es lo mismo de respeto y cumplimiento igualitario de derechos.

## 1 > PROCESO DE ELABORACIÓN

### 1.1 METODOLOGÍA DE TRABAJO

Es preciso señalar que la elaboración del documento ha sido **participada**. El Elkargune de Convivencia y Diversidad, como máximo órgano de participación en este campo, se divide para temas específicos en tres Mesas: Paz y Derechos Humanos, Diversidad Funcional e Interculturalidad. Es por tanto, imprescindible haber contado con la participación de la Mesa de Diversidad Funcional para sentar las bases, discutir los temas y llegar a acuerdos, base de la convivencia tal y como se explica en el marco teórico del Plan de Convivencia y Diversidad.

Entre las entidades que conforman la Mesa de Diversidad Funcional hay personas expertas y/o con suficientes conocimientos en la materia, con quienes se ha conformado un grupo de trabajo, con el objeto de opinar, discutir, aportar conocimientos, revisar los borradores y consensuar un documento final.

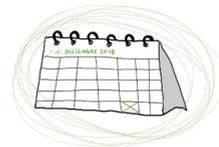


## 1.2 ENTIDADES PARTICIPANTES EN EL PROCESO

En el proceso han participado 14 asociaciones de manera activa (vía online y en las sesiones presenciales), haciendo una devolución y contraste continuos.

<b>APDEMA</b>	Asociación de personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias.
<b>ARABAKO GORRAK</b>	Asociación de personas sordas de Álava.
<b>ASAFES</b>	Asociación Alavesa de Familiares y Personas con Enfermedad Mental.
<b>ASPASOR</b>	Asociación de Familias de Personas Sordas de Álava.
<b>ATECE ARABA</b>	Asociación que atienden a personas con daño cerebral adquirido en Álava.
<b>AUTISMO ARABA TEARABA ELKARTEA</b>	Asociación centrada en mejorar la calidad de vida de las personas con TEA y la de sus familias.
<b>EGINAREN EGINEZ</b>	Asociación de personas con discapacidad física y/u orgánica de Álava.
<b>FEVAPAS</b>	Federación Vasca de Asociaciones de Familias de Personas Sordas.
<b>GAZTEDI RUGBY TALDEA</b>	Entidad centrada en la inclusión a través del rugby. Modelo Mixed ability.
<b>IZANEZ ELKARTEA</b>	Asociación para la atención y cultivo de la Dimensión Sexual de las mujeres y hombres con disfuncionalidades orgánicas.
<b>MONTES SOLIDARIOS</b>	Asociación para la inclusión en el deporte de montaña de las personas con diversidad funcional.
<b>ONCE</b>	Organización Española para la rehabilitación integral de las personas con discapacidad visual.
<b>RETINOSIS ARABA BEGISARE</b>	Asociación de afectadas y afectados por la retinosis pigmentaria. Discapacidad visual.
<b>TALUR</b>	Asociación para la acción y participación comunitaria (u ocio y tiempo libre) para personas con discapacidad intelectual.

### 1.3 CRONOGRAMA



<b>Presentación del proceso</b>	<b>18-10-2018</b>	Presentación del proceso a todas las asociaciones que integran la mesa de Diversidad Funcional del Elkargune.
<b>Entrega online</b>	<b>30-10- 2018</b>	Primer cuestionario online donde se hace recogida de las principales dudas del colectivo y la terminología usada por cada participante. Especificando también las palabras no utilizadas en el ámbito.
<b>Reunión 2: trabajar los nudos</b>	<b>5-11-2018</b>	Reflexión acerca de las contradicciones y las dudas principales, reflexionando de un modo colectivo.
<b>Entrega online</b>	<b>14-11-2018</b>	Devolución de las conclusiones de la primera reunión, y reflexión de las conclusiones vía online.
<b>Reunión 3: trabajar los nudos</b>	<b>19-11-2018</b>	En esta segunda sesión colectiva se reflexiona sobre las palabras más utilizadas en el ámbito y su descripción.
<b>Entrega online</b>	<b>5-12-2018</b>	Devolución de las conclusiones de la segunda reunión, y reflexión de las conclusiones vía online.
<b>Elaboración del primer borrador del documento</b>		
<b>Reunión 4: devolución del trabajo realizado y aprobación</b>	<b>10-12-2018</b>	Última sesión participativa de consenso y aprobación del documento.
<b>Devolución del proceso de trabajo</b>	<b>2019</b>	

## 2 > DESARROLLO DE LA REFLEXIÓN Y REIVINDICACIONES

### 2.1 ¿TENER O SER? CUESTIONANDO LOS ESTEREOTIPOS

Las asociaciones de la mesa de Diversidad Funcional del Elkargune de Convivencia y Diversidad participantes en el proceso de trabajo defienden la libertad de definirse cada persona como quiera, según unas características u otras, pero siempre desde la palabra “persona”.

Consideran también que, en algunos momentos de la vida, según la situación y las circunstancias, es importante definirse según **el factor diferenciado** (lo que tenemos como factor), como personas sordas, personas ciegas... para visibilizar la situación y definirse como **sujetos políticos de cambio**.

**Desmienten** por completo, la creencia de que por tener este factor diferenciado **sean personas sin capacidades**, y reivindican que cada cual va desarrollando, entrenando y midiendo las características propias.

Desechan también la **creencia** que se tiene **en los medios de comunicación**, la cual **responde a un estereotipo de** menor capacidad. Estos prejuicios sobre la **discapacidad apartan y discriminan** (la creencia también discapacita) al amplio abanico del colectivo, cuestionando también las actitudes de aquellas personas en situación de discapacidad pero que externamente no responden a la figura estereotipada (como utilizar gafas, bastón...).

Reivindican la necesidad de ampliar la visión de la vida, comprendiendo toda la diversidad humana y planteando **sociedades de inclusión real**.

No desean seguir dando explicaciones ni seguir identificándose en cada lugar y en cada momento. Reivindican la modificación de los discursos políticos, pero sobre todo, piden que se **planteen cambios en hechos**, poniendo en marcha **estructuras y herramientas para una inclusión real**.



## 2.2 VOCABULARIO CONVENCIONAL. USO DE LA TERMINOLOGÍA

Las asociaciones participantes en el proceso creen que a la hora de utilizar diferentes términos es importante preguntarse el **por qué del término**, pensar **cómo lo siente cada persona** y qué es lo que queremos decir, haciendo un **uso respetuoso del lenguaje** que identifique la diversidad y las necesidades de la comunidad implicada y siendo **coherentes entre el discurso y la práctica**.



*“Todo empieza con las **palabras utilizadas**” (aportaciones de la primera sesión de grupo)*

Diferencian entre el vocabulario utilizado en el ámbito formal (medios de comunicación, políticos, discursos, áreas de trabajo...) y el informal (entre amigas y amigos, con confianza...), y creen que la clave está en el respeto.

Todas las asociaciones abogan por un **uso inclusivo de las palabras**, aunque defienden utilizarlas con tranquilidad, **no dando demasiadas vueltas a lo “políticamente correcto”** ni entrando en bucles sin salida.

El lenguaje tiene sus giros, frases hechas, maneras de hablar que se utilizan y se aceptan, (“!Ya nos veremos!”; “Se puede ver que...”; “coger un ciego”). La clave de toda lengua está en la manera de utilizarla y la confianza que se tenga con la otra persona, confiando en la sensibilidad de las personas y el mutuo cuidado en diferentes fases de la vida (procesos de aceptación de una pérdida de una característica, adaptación a la nueva situación, etc.).

## 2.2.1 PALABRAS QUE NO SE DEBERÍAN UTILIZAR

Cuando se habla de un uso respetuoso del lenguaje, las y los participantes en el proceso se refieren a las **palabras y definiciones** que se utilizan para **definir a su colectivo**, e incluso, **palabras** que se utilizan de **manera cotidiana y tienen una connotación negativa**.

Desean subrayar que en muchas ocasiones sienten que en el vocabulario convencional se utilizan **frases con ligereza para definir situaciones, maneras de ser o a personas**, por ejemplo:

*Lo importante es  
qué hay detrás de las  
palabras, no la palabra en sí,  
sino el significado  
y lo que se quiere decir*

*“En muchas ocasiones se define a las personas como autistas, con mucha ligereza, sólo porque son despistadas. Duele mucho a quienes tenemos hijos e hijas con autismo”  
(aportación de Autismo Araba TEAraba Elkartea)*

Hacen hincapié en aquellas **palabras utilizadas de forma adjetivada** como “discapacitado / discapacitada”; “impedido / impedida”; “incapaz”, “deficiente mental”, “retrasado / retrasada mental” o “enfermo / enferma”. U otras que han tenido una **evolución científica** como por ejemplo “ideocia”, “mongoloide”, “idiota”, “subnormal”, “borderline”, y que hoy en día, **aunque la palabra cambie, se siente como la misma**.

Las personas participantes subrayan una y otra vez que lo importante es qué hay detrás de las palabras, no la palabra en sí, sino el significado y lo que se quiere decir o se percibe cuando se dice, su connotación.

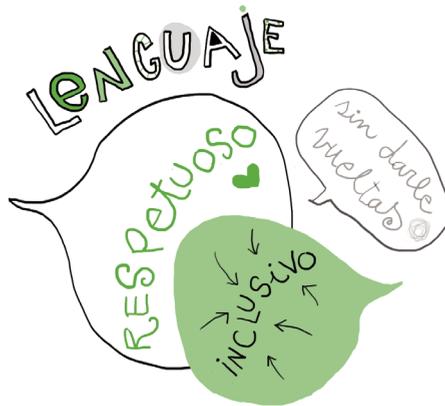
Hay algunas otras **palabras que les discriminan y discapacitan**, como las palabras “pobrecito / pobrecita”; “disminuido / disminuida”; “niño o niña que está mal” e incluso “loco o loca”. Son palabras relacionadas con la perspectiva general que se tiene sobre las personas en situación de discapacidad (el estereotipo, la percepción general), valorándolas desde un **punto de vista paternalista**.

## 2.2.2 MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y ADMINISTRACIÓN

Durante el proceso se han identificado una serie de palabras que están muy generalizadas en el vocabulario convencional, e incluso, son **aceptadas y utilizadas en la Administración y medios de comunicación, y no son representativas de las personas en situación de discapacidad**. Por ejemplo, la palabra “*invalidez*” utilizada por la Administración, o las palabras “*afectado/a*” y “*minusválido/a*”, utilizadas muchas veces en la calle y medios de comunicación.

En algunas ocasiones, se pueden escuchar diferentes palabras utilizadas como sinónimos, mezclando palabras antiguamente utilizadas y las palabras aceptadas hoy en día, siendo difusas y no aportando ninguna claridad a los conceptos. Por ejemplo, las palabras “*minusválido/a*”, “*discapacitado/a*”... utilizadas de igual manera en discursos o comunicaciones.

En cuanto a las palabras “*invalidez*” e “*incapacidad*”, son palabras utilizadas por la Administración para definir situaciones concretas que afectan al ámbito laboral y a la capacidad de la persona de poder realizar su trabajo, y de ninguna manera se pueden equiparar con la palabra “*discapacidad*”.<sup>1</sup> Por lo tanto, aunque no sean representativas, pueden ser palabras que se utilicen de manera adecuada.



<sup>1</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-14960> Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social: Art 137

1. Incapacidad permanente parcial; 2. Incapacidad permanente total; 3. Incapacidad permanente absoluta; 4. Gran invalidez

## 2.3 ¿DE LA DISCAPACIDAD A LA DIVERSIDAD FUNCIONAL? CÓMO SENTIMOS LAS PALABRAS

La reflexión sobre los conceptos de diversidad funcional y discapacidad parten de tres preguntas principales:

1. ¿**A qué nos referimos** cuando hablamos de diversidad funcional y discapacidad?
2. ¿Acaso no somos **todas las personas diversas**?
3. ¿El término diversidad funcional diluye a las personas con necesidad de apoyo específico?

La reflexión parte desde la necesidad de **dotar a la palabra diversidad funcional de significado y utilidad**, ya que puede emplearse para definir a todos los seres humanos, sintiéndolo como un **concepto genérico y lejano**.

No se descarta su uso, pero las asociaciones participantes en el proceso de trabajo del Elkargune de Convivencia y Diversidad defienden una **reformulación real, evitando limitarse únicamente al uso “políticamente correcto”**.

Las personas participantes creen que la frase de *“todos y todas somos diversos”*—**diluye a las personas con necesidades de apoyo específicas**, englobando a todas las personas en una única situación y no visualizando necesidades específicas.

Tampoco creen que el concepto pueda ser “personas que funcionan de diversas maneras” ya que nos llevaría a la misma reflexión que la anterior.

Abogan por **un concepto que las defina como sujetos**, como **identidad diferenciada**.

*“Si toda persona puede considerarse diversa funcionalmente, quiere decir que el **colectivo diferenciado no existe y por lo tanto tampoco su discriminación**” (aportación de Izanez elkartea)*

En las asociaciones participantes sienten la palabra discapacidad más cercana que la palabra diversidad funcional. No entienden la discapacidad dentro de la definición de “menor capacidad”, sino que la entienden vinculándola a su colectivo.

Aun así, **no creen que la discapacidad sea una condición**. Son las dificultades generadas en el **entorno y la sociedad las que crean situaciones de discapacidad** cuando se construyen ciudades, edificios, servicios desde un **único punto de vista determinado** (basándonos en las necesidades del “hombre blanco de mediana edad con coche”).

**Reivindican** que se den **condiciones**, infraestructuras, cambios sociales y de mentalidad para no seguir generando estas situaciones y dar **apoyo** a todas las personas.

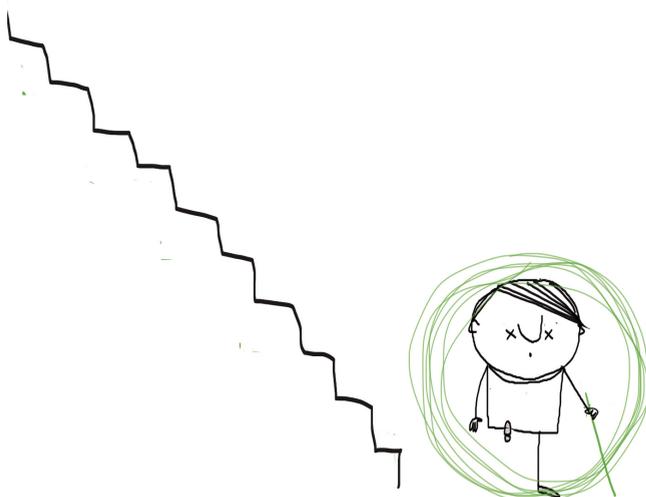
*“Si no hay ascensores, recursos visuales, auditivos o el entorno no es accesible cognitivamente... generaremos situaciones de discapacidad en las cuales no todas las personas están incluidas” (aportación de la primera sesión grupal).*

La terminología  
“**personas en situación de discapacidad**” puede ser la manera correcta de denominación

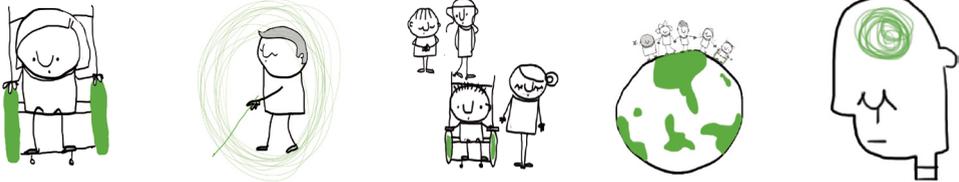
Defienden la necesidad de un **concepto** que les dé una **identidad diferenciada**, y por lo tanto, la terminología “**personas en situación de discapacidad**” puede ser la manera correcta de denominación.

Sienten que el concepto les define como sujetos, y lo entienden como un concepto que identifica al colectivo.

**Según las necesidades** del momento, les parece **necesario explicitar** otras características personales como por ejemplo la edad o la dimensión sexual, **respondiendo a las necesidades de visualización y reivindicación del momento**.



### 3 > DISCUSIÓN SOBRE LAS DEFINICIONES Y LOS CONCEPTOS



- **PERSONA CON DIVERSIDAD FUNCIONAL:** Definición centrada en lo referente a la manera de funcionar, persona que funciona de diversa manera (*definición del grupo de trabajo*).
- **PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD:** (intelectual, sensorial, física): Concepto que les da una identidad diferenciada y les define como personas (*definición del grupo de trabajo*).
- **INCLUSIÓN:** Garantía de participación plena en todos los ámbitos de la sociedad, dando recursos para que no se den situaciones de discapacidad. Se defiende la utilización de la palabra inclusión antes que integración (*definición creada partiendo de la reflexión del grupo de trabajo*)<sup>2</sup>.
- **INTEGRACIÓN:** La integración es un proceso bidireccional y dinámico de ajuste mutuo por parte de todas las personas que habitan en esta sociedad. (*definición obtenida del Pacto Social Vasco por la migración*).

<sup>2</sup> Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad. Servicio de información sobre la discapacidad (13 de diciembre del 2006). Recuperado de <http://sid.usal.es/leyes/discapacidad/10244/3-4-1/convencion-de-la-onu-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad.aspx>

- **SALUD MENTAL:** La salud mental es un estado de bienestar en el que la persona en su día a día es capaz de hacer frente al estrés de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad. La salud mental es el fundamento del bienestar individual y del funcionamiento eficaz de la comunidad, y está ligado al cuidado de la mente en los diferentes aspectos, situaciones y momentos de la vida (situaciones de aceptación, de bloqueo, depresión, etc.) *(definición de la OMS con aportaciones del grupo de trabajo).*

Es un concepto muy estigmatizado y muchas veces relacionado erróneamente con la palabra enfermedad. La enfermedad es aquella que tiene un diagnóstico.

*“Persona que tiene un diagnóstico de enfermedad mental”. No “persona con enfermedad mental” (aportación de ASAFES)*



- **TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA (TEA):** El TEA es una discapacidad intelectual. El espectro es tan amplio que es difícil determinar, porque hay personas muy afectadas y otras cuya diversidad afecta a las relaciones sociales. A veces se habla de enfermedad, pero no lo es, es una diversidad o es una forma diferente de percibir la realidad. *(aportación de Autismo Araba TEAraba Elkartea).*
- **NEURODIVERSIDAD:** No está en uso la palabra neuroatípico/a, sino personas neurodiversas. *(aportación de Autismo Araba TEAraba Elkartea).*
- **PERSONA CON DAÑO CEREBRAL ADQUIRIDO:** El Daño Cerebral Adquirido (DCA) es una lesión repentina en el cerebro. Se caracteriza por su aparición brusca, no degenerativa y por el conjunto variado de secuelas que presenta según el área del cerebro lesionada y la gravedad del daño. Estas secuelas provocan alteraciones en la percepción, alteraciones físicas, cognitivas y emocionales. *(definición de la Federación española de daño cerebral con aportaciones de ATECE Araba).*
- **PERSONA SORDA:** Aquella persona que tiene la dificultad o imposibilidad de usar el sentido del oído debido a una pérdida de la capacidad auditiva parcial (hipoacusia) o total (cofosis), y unilateral o bilateral. *(definición del grupo basándose en la definición de la OMS).*



“Destacar que el concepto “sordomudo” se utiliza de una manera incorrecta, ya que las personas sordas no son mudas, la mudez no va directamente relacionada con la sordera.” (aportaciones de Aspasor y Fevapap).

“En nuestro colectivo la terminología del lenguaje es un área muy difícil de trabajar o abordar ya que precisamente los matices del lenguaje son muchas veces los que no se llegan a utilizar o son inaccesibles para las personas sordas incluso a través de la lengua de signos, para la que es difícil encontrar signos que definan ciertos conceptos. (aportación de la Asociación de Personas Sordas de Alava “Arabako Gorrak”).

- **LENGUA DE SIGNOS:** Lenguas naturales de carácter visual, espacial, gestual y manual en cuya conformación intervienen factores históricos, culturales, lingüísticos y sociales (definición incluida en la Ley 27/2007 Art.4)<sup>3</sup>. No se utiliza “lenguaje de signos”, lo correcto es “lengua de signos”.

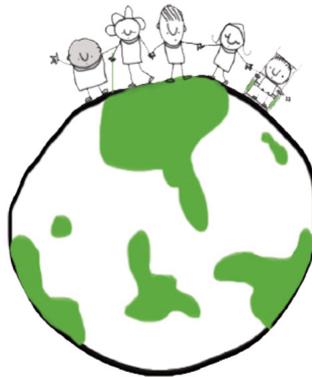


- **INTERPRETE DE LENGUA DE SIGNOS (ILSE):** aquella persona profesional que es competente en la lengua de signos y la lengua oral de un entorno, capaz de interpretar los mensajes emitidos en una de esas lenguas a su equivalente en otra de forma eficaz. Es decir, es un puente de comunicación entre la lengua oral y la lengua de signos y de sus respectivas culturas. No se utiliza “Traductor/a de signos”, lo correcto es “interprete de lengua de signos”. (definición del grupo basándose en la consulta a <http://lsefacil.es/el-interprete-de-lengua-de-signos/>).

- **PERSONA CIEGA:** Persona con ceguera legal. Aquella persona con menos de 10 grados de campo visual y/o agudeza visual menor a 0.1 (aportación de Retinosis Araba begisare).
- **INVIDENTE:** Persona con total privación de la vista (aportación de Retinosis Araba begisare).
- **PERSONA CON DISCAPACIDAD VISUAL EN DIFERENTES GRADOS DE CEGUERA:** Personas tanto con ceguera legal, total o que estuvieran en situación de baja visión (en el Estado Español, campo menor de 20 grados y/o agudeza menor de 0.3). (aportación de Retinosis Araba begisare)

<sup>3</sup> Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas.

- **PERSONA CON BAJA VISION:** En el Estado Español, persona con un campo visual menor de 20 grados y/o agudeza menor de 0.3. *(aportación de Retinosis Araba begisare).*
- **PERSONA CON RESTO VISUAL:** Persona con discapacidad visual que conserva algún resto visual. *(aportación de Retinosis Araba begisare).*
- **MIXED ABILITY:** Propone un enfoque innovador para eliminar barreras, que sufren muchas personas para una plena participación en el deporte de base, a causa, por ejemplo, de las diferencias de habilidad, edad, género, experiencia, orientación sexual o escasa autoestima. Se centra en la persona como protagonista de sus propias decisiones, de su vida. Participantes con una gran gama de habilidades comparten su experiencia y aprendizaje a través de recursos educativos interactivos y accesibles para el entrenamiento. Dando lugar a la creación de ambientes y entornos deportivos seguros, acogedores e inclusivos. *(aportación de Gaztedi Rugby Taldea).*



## 4 > ANEXO I. BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS DE INTERÉS

- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (26 de junio del 1994). Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-14960>
- Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (24 de octubre del 2007). Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-18476>
- Wikipedia. <https://es.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Portada>
- CONFEDERACIÓN SALUD MENTAL ESPAÑA. <https://consaludmental.org/>
- FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE DAÑO CEREBRAL. <https://fedace.org/index.php>
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. <http://www.who.int/es>
- PLENA INCLUSIÓN. Posicionamiento sobre terminología. <http://www.plenainclusion.org/sites/default/files/posicionamientotermiologia-def-23-06-17.pdf>
- COMITÉ ESPAÑOLA DE REPRESENTANTES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. <https://www.cermi.es/>
- APDEMA. ASOCIACIÓN A FAVOR DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL DE ÁLAVA / ADIMEN-EZINTASUNA DUTEN PERTSONEN ALDEKO ARABAKO ELKARTEA. <http://www.apdema.org/>
- RETINOSIS ARABA BEGISARE. <http://www.begisare.org/creacion-de-retinosis-araba-begisare/>
- INTERNATIONAL MIXED ABILITY SPORTS. <http://www.mixedabilitiesports.org>
- TALUR ELKARTEA. <https://www.facebook.com/TALURAsociacionElkartea/>

- GAZTEDI RUGBY TALDEA. <http://www.gaztedirugby.com/>
- ARABAKO GORRAK. <http://arabakogorрак.blogspot.com/>
- ASPASOR. ASOCIACION DE PADRES, MADRES Y AMIGOS DE LAS PERSONAS SORDAS EN ARABA / ARABAKO GORREN GURASO ETA LAGUNEN ELKARTEA. <http://www.aspasor.org/eu/aspasor-eu/ongi-etorri/>
- FEVAPAS. FEDERACION VASCA DE ASOCIACIONES DE PADRES Y AMIGOS DE LOS SORDOS / EUSKAL HERRIKO GORREN LAGUN ETA GURASOEN ELKARTEEN FEDERAKUNDEA. <http://www.fevapas.org/>
- AUTISMO ARABA / TEARABA ELKARTEA. <http://www.autismoaraba.org/eu/>
- ATECE ARABA. ASOCIACION DE DAO CEREBRAL ADQUIRIDO DE ALAVA / BURMUINEAN HARTUTAKO GAITZA DUTENEN ARABAKO ELKARTEA. <https://www.atecearaba.org/>
- ASOCIACION ALAVESA DE FAMILIAS Y PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL (ASAFES). <http://www.asafes.org/wcas/index.asp>
- EGINAREN EGINEZ. ASOCIACION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE ALAVA. EZINTASUNA DAUKATEN ARABAKO PERTSONEN ELKARTEA. [http://www.eginez.org/v2/pagina.php?index=1&id\\_p=44](http://www.eginez.org/v2/pagina.php?index=1&id_p=44)
- IZANEZ ELKARTEA. ATENCIÓN Y CULTIVO DE LAS SEXUALIDADES DIVERSAS. <https://es-la.facebook.com/lzanez.Elkarte/>
- ONCE. <https://www.once.es/>
- MONTES SOLIDARIOS. <http://montesolidarios.org/>