

Tabla de comprobación para una comunicación inclusiva	Sí/No
Se ha procurado dar visibilidad a las mujeres, personas con discapacidad, colectivo LGTBI y otros grupos de personas excluidas en el discurso.	
No se utiliza el genérico del masculino, en su lugar se han utilizado sustantivos colectivos, metonimia y perífrasis u otras alternativas inclusivas o no sexistas.	
Se ha omitido el artículo delante de los sustantivos de una terminación.	
Se ha evitado determinantes y pronombres con marca de género.	
Se ha omitido el sujeto sustituyéndolo por estructuras con «se».	
No se ha utilizado desdoblamiento, excepto, en el caso en que se haya querido expresar oposición de sexo.	
En las reuniones se ha tratado de incluir a todas las personas presentes para que tengan las mismas oportunidades de expresión, participación y liderazgo.	
Se ha aportado datos de la persona que no son relevantes como características físicas, personales, etc.	
Se ha utilizado términos, expresiones, dobles sentidos o juegos de palabras sexistas o discriminatorias hacia las mujeres, personas con discapacidad, el colectivo LGTBI+, etc.	
Se ha evitado descripciones negativas o sensacionalistas relacionadas con las discapacidades que tiene algunos grupos.	
Se ha evitado denominar los cargos, las profesiones y titulaciones en masculino, cuando proceda.	
En las antefirmas de los documentos se ha puesto el género de la persona firmante.	
En los tratamientos se han utilizado fórmulas que tienen en cuenta a la persona a la que nos dirigimos.	
Se ha personalizado el texto, refiriéndose en femenino o masculino según corresponda.	
No se nombra a las personas como discapacitadas, ni se utiliza ningún otro término peyorativo, sino como personas con discapacidad.	
Se ha evitado el uso del término «hombre» y «niño» como genérico.	
Se ha evitado usar la palabra «mujer» para referirnos a la población femenina, ni para atribuirle características estereotipadas o tratarla como categoría aparte.	
Se ha evitado hacer referencia a las personas trans de forma patológica, respetando su identidad de género.	
Se ha ido variando el orden paritariamente al nombrar a mujeres y hombres en primer lugar.	
Se ha evitado el uso de iconos que representan tópicos sexistas y que muestran a las mujeres en situación de desigualdad. Además, los colores de estos están adaptados a las necesidades de las personas con daltonismo.	
Se ha sustituido los términos femeninos por masculinos y viceversa (regla de inversión).	