



**Puebla**  
Contigo y con rumbo  
Gobierno Municipal

Secretaría para la  
Igualdad  
Sustantiva de  
Género



**RECOMENDACIONES  
Y ALTERNATIVAS  
PARA EL USO DEL  
LENGUAJE  
INCLUYENTE  
Y NO SEXISTA**

Contigo  
y con rumbo



**GOBIERNO MUNICIPAL DE PUEBLA 2021 - 2024**

**EDUARDO RIVERA PÉREZ**  
PRESIDENTE CONSTITUCIONAL DEL  
HONORABLE AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE PUEBLA

**KARINA ROMERO ALCALÁ**  
TITULAR DE LA SECRETARÍA PARA LA  
IGUALDAD SUSTANTIVA DE GÉNERO DEL HONORABLE AYUNTAMIENTO  
DEL MUNICIPIO DE PUEBLA

## ÍNDICE

MENSAJE DEL ALCALDE.....	7
INTRODUCCIÓN.....	8
3. MARCO CONCEPTUAL.....	9
3.1 GÉNERO Y LENGUAJE.....	9
3.1.1 El lenguaje como reproductor de la desigualdad de género.....	9
3.1.2 Nombrar a las mujeres: una cuestión de derechos.....	10
3.2 LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA.....	11
3.2.1 Importancia del lenguaje incluyente y no sexista.....	11
3.2.2 Sobre el lenguaje incluyente y no sexista.....	12
3.2.3 Lenguaje no binario.....	12
3.3 MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE LENGUAJE INCLUYENTE.....	13
3.3.1 Marco normativo internacional.....	13
3.3.2 Marco normativo nacional.....	14
3.3.3 Marco normativo estatal.....	15
4. RECURSOS PARA LA COMUNICACIÓN INCLUYENTE, NO SEXISTA Y ACCESIBLE.....	16
4.1 USO DEL GENÉRICO UNIVERSAL.....	16
4.1.1 Sustantivos epicenos.....	16
4.1.2 Sustantivos comunes en cuanto al género.....	17
4.1.3 Sustantivos colectivos no sexuados.....	17
4.1.4 Abstractos.....	17
4.1.5 Paráfrasis.....	18
4.1.6 Artículos.....	18
4.1.7 Pronombres.....	18
4.1.8 Estructuras impersonales.....	19
4.1.9 Omisión del sujeto.....	19
4.1.10 Desdoblamientos.....	19
4.2 USO DE DIAGONALES Y PARÉNTESIS.....	19
4.3 USO DE CARGOS, TÍTULOS ACADÉMICOS Y OCUPACIONES.....	19
4.4 USO DE FORMAS DE CORTESÍA.....	20
4.5 LENGUAJE ESPECÍFICO.....	21
4.6 IMÁGENES Y GESTICULACIONES NO SEXISTAS.....	22
4.7 LENGUAJE NO SEXISTA.....	25
4.8 LENGUAJE NO DISCRIMINATORIO.....	25
4.8.1 Uso de la palabra “persona”.....	25
4.8.2 Cuando hablamos de población indígena.....	25
4.8.3 Cuando hablamos de personas con discapacidad.....	26
4.8.4 Cuando hablamos de la población LGBT+.....	26
4.8.5 Cuando hablamos de otros grupos en situación de vulnerabilidad.....	27
4.8.6 Uso de la e y de la x.....	27
4.8.7 Uso de la arroba.....	28
UN PASO MÁS ALLÁ.....	29
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	30

# Contigo y con rumbo

## MENSAJE DEL ALCALDE



Es un gusto dirigirme a usted que tiene en sus manos esta guía “Recomendaciones y alternativas para el uso del lenguaje incluyente y no sexista” la cual, estoy seguro que será una herramienta muy valiosa para que todas las personas puedan utilizar un lenguaje que promueva la igualdad de género.

El lenguaje es una herramienta fundamental de comunicación que utilizamos para interactuar, expresar pensamientos y sentimientos con las personas que nos rodean; sin embargo, a través del lenguaje, también se puede transmitir ciertas actitudes y prejuicios que no siempre son deseables. Uno de estos prejuicios es el sexismo, que se manifiesta en formas muy sutiles pero persistentes.

Se debe destacar que el uso del lenguaje incluyente y no sexista, no implica la creación de un lenguaje artificial o complejo, sino simplemente el uso de formas lingüísticas que reconozcan la diversidad y la igualdad de género. De esta manera, podemos contribuir a la construcción de una sociedad más justa y equitativa en la que todas las personas sean reconocidas y valoradas por igual.

Es importante tener en cuenta que el uso del lenguaje incluyente y no sexista, no es solo una cuestión de corrección política o de moda, sino que tiene una base ética y social sólida de respeto.

En este documento se presentan las recomendaciones y alternativas para el uso del lenguaje incluyente y no sexista en diferentes contextos; como la escritura académica, la comunicación empresarial y la comunicación pública. Además, se razonan las implicaciones y consecuencias del uso de un lenguaje excluyente y sexista y se ofrecen sugerencias para evitar caer en estas prácticas.

Espero que esta guía sea ampliamente difundida y utilizada por todas las instituciones, empresas y personas de nuestra ciudad, para que juntos podamos construir una sociedad más justa, equitativa e inclusiva para todas las personas, sin importar su género.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'ER' or similar initials.

**C. Eduardo Rivera Pérez**  
Presidente Municipal Constitucional  
del Honorable Ayuntamiento de Puebla  
2021-2024



## INTRODUCCIÓN

La institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la estructura del H. Ayuntamiento constituye un pilar fundamental en el avance hacia la Puebla igualitaria, incluyente y libre de discriminación planteada en el marco del Programa 6. Igualdad Sustantiva del Plan Municipal de Desarrollo 2021-2024 que establece se propicien las condiciones que potencien el desarrollo humano integral de las y los habitantes del municipio como uno de los principales elementos para la generación de la armonía y prosperidad social y con el uso de un lenguaje desprovisto de estereotipos establecidos en función del sexo de las personas.

Es por eso que promover una comunicación que rompa con los estereotipos de género y con cualquier otro tipo de discriminación, y que transmita los valores que han definido este proyecto municipal de gobierno, representa una prioridad.

El Manual “Recomendaciones y alternativas para el uso del lenguaje incluyente y no sexista” se dirige a todas y todos quienes integran el H. Ayuntamiento de Puebla con la finalidad que todo documento, imagen, correo, discursos, cualquier texto, imagen o audio que sea emitido por esta administración sea con lenguaje incluyente y no sexista. Al día de hoy, si revisáramos los documentos generados por las dependencias que conforman este gobierno, probablemente, se sigue usando el masculino como expresión universal y neutra, al hacer esto continuamos fomentando y perpetuando la invisibilización de más del 50% de la población de nuestra ciudad, y del planeta.

Fomentar el uso de lenguaje incluyente y no sexista, es responsabilidad de todas y todos. Reconocemos que no es sencillo, que puede haber resistencia, desconocimiento o simplemente un sentimiento de practicidad al seguir usando un lenguaje no incluyente. Sin embargo, a lo largo de este manual explicaremos la importancia del uso de un lenguaje incluyente y no sexista, pero más allá de ello brindamos alternativas claras, concretas y viables para que de manera sencilla y habitual hagamos uso del mismo.

El manual constituye una herramienta actualizada, que, además de fortalecer la comunicación social, busca favorecer también la reproducción y consolidación de buenas prácticas comunicativas a nivel interno, en armonía con lo dispuesto en la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación; con el propósito de reconocer que las Dependencias y Entidades que integran al Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, favorecen el desarrollo integral de sus colaboradoras y colaboradores, incorporando la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizan la igualdad salarial; implementan acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizan acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

Es así que el Manual “Recomendaciones y alternativas para el uso del lenguaje incluyente y no sexista” tiene como propósito ser una herramienta útil para las y los funcionarios públicos para que apropien el uso del lenguaje incluyente de una forma fácil, dinámica y clara. No busca satanizar ni señalar los errores cometidos hasta ahora, sino resaltar la importancia y valor del lenguaje incluyente y los beneficios que como sociedad obtenemos al visibilizar a las mujeres en la sociedad en general. Con ello, contribuimos a la eliminación de brechas desigualdad y prácticas discriminatorias.

## 3. MARCO CONCEPTUAL

Las y los servidores públicos del municipio de Puebla tienen la obligación de manejarse, en todos los ámbitos de sus atribuciones y competencias, bajo un lenguaje incluyente que permita visibilizar a las mujeres, así como eliminar estereotipos de género y erradicar cualquier otra clase de discriminación de índole lingüística. Lo anterior, con el propósito de fomentar una cultura institucional basada en la igualdad, el respeto y la no discriminación, que permita dar una atención adecuada a la ciudadanía y que, al mismo tiempo, genere ambientes de trabajo sanos, equitativos y respetuosos.

Acreditar el uso institucional de un lenguaje incluyente, no sexista y accesible constituye uno de los requisitos a cumplir para mantener la certificación de la Norma Mexicana NMX-R 025-SCFI-2015 en Igualdad laboral y No Discriminación, que rija la comunicación tanto interna como externa de todas las dependencias y organismos que conforman el H. Ayuntamiento de Puebla, por lo que representa una de las prioridades de la actual administración, en el marco de los esfuerzos que se continúan realizando para avanzar en la transversalización de la perspectiva de género.

### 3.1 GÉNERO Y LENGUAJE

El concepto de género indica una categoría explicativa de la construcción social, simbólica, histórica y cultural de las mujeres y de los hombres sobre la base de la diferencia sexual. Así, la categoría género, permite analizar las relaciones de poder asimétricas que se han ido construyendo en torno a justificaciones biologicistas y generar propuestas teórico-prácticas orientada a corregirlas, con el fin de favorecer el avance de la sociedad hacia la igualdad sustantiva.

Mientras que el sexo alude a las características fisiológicas y biológicas que distinguen a los individuos de una misma especie en machos, hembras e intersexuales, el género, refiere a la construcción cultural e histórica de las ideas, discursos, atribuciones, prácticas y comportamientos sociales asociados a lo femenino y a lo masculino, con fundamento en

esa diferencia física y biológica; con una lógica que reproduce las desigualdades de género y que sigue coartando el pleno desarrollo de las mujeres. Tal es el caso de los roles de género que de manera arbitraria asignan a las mujeres y hombres ciertas funciones sociales que los orillan a comportarse de cierta manera, el espacio donde dichos roles se manifiestan y los estereotipos de género.

Los estereotipos pueden definirse como el conjunto de ideas socialmente establecidas sobre cómo deben de actuar y comportarse mujeres y hombres, y representan elementos principales en el momento de moldear la formación de comportamientos y expectativas diferenciados entre ambos sexos. Asimismo, contribuyen a que los atributos asociados tradicionalmente a los hombres, como por ejemplo la valentía, la fuerza o la razón, sean socialmente mejor valorados, que los asignados a las mujeres, como la debilidad, el sacrificio o la abnegación.

#### 3.1.1 El lenguaje como reproductor de la desigualdad de género

Existen muchas definiciones en torno al término lenguaje; sin embargo, más allá de los matices, todas ellas coinciden en señalar que el concepto tiene que ver con la capacidad de expresar ideas, pensamientos y sentimientos por medio de sistemas de símbolos vocales arbitrarios, lo que convierte al lenguaje en una herramienta fundamental para favorecer la interacción y cooperación entre los grupos sociales.

En tanto que como sistema que permite externar las percepciones y valoraciones sobre el mundo a través de códigos, símbolos y signos -verbales y escritos- que adquieren significados específicos en el contexto de las comunidades que los utilizan, el lenguaje constituye uno de los factores clave en el momento de explicar el desarrollo de la especie humana.

Si bien la anterior aseveración permite vislumbrar que el lenguaje representó un elemento esencial en la sobrevivencia de innumerables culturas cuyas cosmovisiones, usos, costumbres y tradiciones han llegado hasta nuestros días, también

permite entenderlo como un mecanismo de vital importancia en el momento de reproducir las percepciones y discursos de aquellos individuos y grupos sociales que ostentan el poder.

De esta forma, es posible afirmar que, en nuestras sociedades el lenguaje refleja la ideología patriarcal y opera como mecanismo de reproducción de los estereotipos que discriminan e inviabilizan a las mujeres y niñas. En este sentido, el lenguaje ha sido utilizado para excluir a las mujeres y desvalorizar todo aquello que socialmente se ha considerado propio de ellas.

El lenguaje es el espejo de nuestras prácticas socioculturales, por lo que no debe resultar extraño que, si durante siglos, la esfera pública estuvo restringida al sector masculino, mientras que las mujeres eran relegadas al ámbito privado, el lenguaje no se mantuviera imparcial y terminara por reflejar una realidad en la que solo figuraban los hombres, donde sólo ellos tenían autoridad y donde sólo se valoraban sus contribuciones.

Como consecuencia, a la fecha, la lengua castellana continúa privilegiando a los varones y a lo masculino, a través de usos lingüísticos que invisibilizan, desvalorizan, excluyen y subordinan a las mujeres.

Si bien el lenguaje constituye un poderoso instrumento en el momento de reproducir la desigualdad de género y la exclusión social, también puede convertirse en un titánico aliado para transformarla. No obstante, para que el lenguaje se convierta en una herramienta de transformación social, es necesario que las personas, así como las instituciones, se comprometan a modificar sus prácticas comunicativas y dispongan de herramientas que les permitan hacerlo de la forma adecuada.

### 3.1.2 Nombrar a las mujeres: una cuestión de derechos

El desarrollo del lenguaje se ha producido de forma paralela al de la historia. Mediante el mismo, se expresan pensamientos, percepciones y se le pone nombre a una realidad que no acostumbra a ser igualitaria ni incluyente. Desde muy temprana edad las personas aprenden a comunicarse, así como a nombrar o a no hacerlo, con base en su realidad cultural y en cuanto a sus características y

circunstancias particulares, tales como el sexo, el género, el nivel socioeconómico, el origen étnico o las preferencias religiosas, entre tantas otras.

Sin embargo, es importante tener muy presente que esa realidad no es inmutable, sino que es cambiante y se encuentra en constante evolución. De esta forma, el lenguaje también evoluciona para adaptarse a todas esas transformaciones. Basta, por ejemplo, con voltear a ver todos los términos que se han integrado a la lengua para denominar la nueva realidad tecnológica en la que se transita desde las últimas décadas del siglo XX, o las transiciones políticas, sociales, económicas y culturales derivadas de la llegada de la llamada sociedad de la información.

Hablar de igualdad de género es referirse a derechos humanos, no sólo como un tema de mujeres, sino que atañe tanto a mujeres como a hombres. Ramírez (2015) menciona que desde 1791 se ha impulsado el lenguaje incluyente: Olympe de Gouges enunció y nombró la ausencia de la mujer en los Derechos Fundamentales del Hombre y declaró los Derechos de la Mujer y la Ciudadana en respuesta al documento estipulado después de la revolución francesa.

A través del lenguaje incluyente y no sexista se promueven relaciones de respeto e igualdad entre los géneros, se visibiliza a las mujeres, y se previene la violencia y discriminación contra cualquier persona como lo menciona la Mtra. Verónica Patricia Gómez Schulz

En los estudios de género y en la literatura que analiza las formas en que se ha discriminado a las mujeres, aparece como un primer paso, simbólico tal vez, pero de gran relevancia para la lucha por los derechos de las mujeres, el derecho a ser nombradas.

## 3.2 LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA

El objetivo del lenguaje incluyente es visibilizar a las personas que han sido históricamente excluidas y privadas de sus derechos, por lo que es indispensable comprender este importante hecho ante la desinformación que existe alrededor del tema. Aún existe una resistencia al lenguaje incluyente; todavía algunas instituciones consideran que el lenguaje incluyente se trata de un debate gramatical, pero el lenguaje incluyente, no es una cuestión lingüística. Se trata, más bien, de promover su uso obligatorio en todos los ámbitos para garantizar a las personas su derecho a la igualdad y a la no discriminación.

### 3.2.1 Importancia del lenguaje incluyente y no sexista

Janet Saltzman (1992) identifica tres rasgos que todas las culturas conocidas tienen en común al perpetuar la inferioridad de las mujeres respecto a los hombres, siendo uno de estos rasgos, el lenguaje, ya que cotidianamente la forma en la que nos expresamos para hablar de un conjunto de hombres y mujeres es a través del uso del genérico masculino, invisibilizando a las mujeres desde la forma en la que nos comunicamos.

De manera tan sencilla y “sutil” el lenguaje se vuelve una herramienta más del patriarcado para que el mundo y sus instituciones respondan a las necesidades e intereses de los hombres, no de la población en general.

Con el objeto de reconocer a las mujeres y su papel en la sociedad, se vuelve imperativo nombrarlas, dejar atrás el “nosotros” y empezar a hablar de “nosotras y nosotros”; aprender de nuestro propio lenguaje para hablar de forma más incluyente y no sexista.

Pero el patriarcado y sus instituciones se resisten, lo cual es muy natural, la Real Academia Española nos dice que:

“...En los últimos tiempos, por razones de corrección política, que no de corrección lingüística, se está extendiendo la costumbre de hacer explícita en estos casos la alusión a ambos sexos (...) Se olvida que en la lengua está prevista

la posibilidad de referirse a colectivos mixtos a través del género gramatical masculino, posibilidad en la que no debe verse intención discriminatoria alguna, sino la aplicación de la ley lingüística de la economía expresiva (...) Solo cuando la oposición de sexos es un factor relevante en el contexto, es necesaria la presencia explícita de ambos géneros (...)”.

Lo anterior no sólo es una visión reducida y patriarcal de las y los integrantes de la Real Academia Española que al día de hoy continúan pensando que el enunciar únicamente a los hombres cuando se está hablando de la población en general, es un tema de “economía expresiva”; si no que es una respuesta natural, ya que la simple sugerencia de utilizar el lenguaje de una manera que reconozca y respete la presencia de todas las personas en la sociedad genera incomodidad precisamente porque desafía estructuras que suelen ser consideradas incuestionables y es por esta misma razón que mencionar a todas y todos en igual medida se vuelve imprescindible en todo momento.

Asimismo, es justo señalar que difundir y normalizar esta práctica depende más de la voluntad y del compromiso de personas e instituciones, que de cuestiones relativas a la factibilidad lingüística; a estas alturas, las resistencias a utilizar un lenguaje incluyente y no sexista, ni son sostenibles desde un punto de vista ético, ni soportan tampoco argumentos lingüísticos, pues cuando nombramos en masculino y en femenino, utilizamos el lenguaje con una mayor precisión léxica y una mayor adecuación referencial.

La única forma de erradicar el androcentrismo y el sexismo de nuestro lenguaje, es nombrando a las mujeres, lo cual constituye, además de una responsabilidad histórica, una cuestión de derechos y de justicia, puesto que pese a la invisibilización, la exclusión, la subordinación y la desvalorización a la que han estado sometidas bajo el yugo del patriarcado, las mujeres siempre han estado ahí y sus contribuciones a la humanidad han sido tan valiosas como las realizadas por los varones, en síntesis:

Expresarse de manera escrita, oral y/o con imágenes no puede ser redundante y en términos de practicidad sino se debe buscar que todas nuestras acciones, incluyendo el expresarnos,



contribuyan a vivir en un mundo más igualitario, incluyente y libre de estereotipos son vitales. Aprender a nombrar a las mujeres es un acto de justicia, de respeto y reconocimiento pleno de sus derechos de ciudadanía. El mundo está en deuda con ellas. Un discurso que refiere o reconoce a mujeres y varones, avanza en la búsqueda de la igualdad que debe instaurarse en todos los ámbitos de la vida social (INMUJERES, 2015).

Las sociedades experimentan cambios constantes que dan lugar a una creciente pluralidad, que incluye tanto su diversidad como su complejidad. Reflejar esta diversidad a través del lenguaje es útil para promover la construcción de un mundo más justo e igualitario.

Queda claro entonces, que el lenguaje tiene la capacidad de adaptarse a las necesidades de sus hablantes, y que una de las necesidades impostergables de nuestras sociedades es el avance hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. En este sentido, nombrar el mundo en masculino y en femenino, no solamente es completamente posible, sino que, además, resulta imprescindible.

### 3.2.2 Sobre el lenguaje incluyente y no sexista

De acuerdo con el Glosario para la igualdad del Instituto Nacional de las Mujeres, el lenguaje incluyente y no sexista se refiere a toda expresión verbal o escrita que hace explícito el femenino y el masculino, pero que además se refiere con respeto a todas las personas. Es importante saber que la manera en que nos expresamos y comunicamos, también puede constituir formas de discriminación, reforzando y transmitiendo los estereotipos de género, denostando las reivindicaciones sociales y ejerciendo violencia simbólica contra las mujeres y las personas de la diversidad sexual. La reeducación en el lenguaje significa un medio para transitar a una cultura en favor de la igualdad y el reconocimiento de los derechos de las mujeres.

El uso del lenguaje incluyente y no sexista, en un principio busca promover la selección consciente de palabras para evitar el uso de la forma masculina para la descripción de personas en general. Para aplicar un lenguaje incluyente, en primer lugar, hay que visibilizar y no excluir, lo cual puede lograrse siguiendo las siguientes recomendaciones generales:

- Reconocer que la población es diversa.
- Saber que nuestra lengua cuenta con recursos suficientes para evitar el androcentrismo.
- Nombrar a las mujeres y reconocer sus contribuciones para hacerlas visibles.
- Representar a mujeres y a hombres de forma equitativa y en relaciones de igualdad.
- Evitar el uso del masculino genérico.

En segundo lugar, no hay que subordinar ni desvalorizar, algo que puede conseguirse prestando atención a estas recomendaciones generales:

- No estereotipar a las mujeres como madres, esposas, víctimas, objetos sexuales, seres pasivos, dependientes, dóciles, obedientes, etc., ni utilizar figuras retóricas estereotipadas.
- No estereotipar a los hombres como proveedores, valientes, intrépidos, agresivos, fuertes, independientes, inteligentes, etc., ni utilizar figuras retóricas estereotipadas.
- No emplear términos peyorativos para referirnos a las mujeres o a sus contribuciones.

### 3.2.3 Lenguaje no binario

Una aportación de la actualización al manual “Recomendaciones y alternativas para el uso del lenguaje incluyente y no sexista” del H. Ayuntamiento de Puebla es reconocer que el lenguaje incluyente es sumamente amplio, no es una materia homogénea que se comporta de manera constante, sino que responde a las condiciones del entorno vigente.

En ese sentido, cuando se habla de lenguaje incluyente se habla de la importancia de mencionar de igual manera a hombres y mujeres, reconociendo los dos grandes géneros con los que una persona suele sentirse identificada, sin embargo, también existen aquellas personas que no se identifican con ninguno de estos géneros o se identifican con ambos géneros en mayor o menor proporción, estas personas son conocidas como no binarias. Artemis López (2019) “no somos nada nuevo: existimos desde siempre, pero es ahora cuando se está hablando más de nosotres”. Como menciona Artemis López (2019) “no somos nada nuevo: existimos desde siempre, pero es ahora cuando se está hablando más de nosotres”, y agrega que en tiempos recientes, en el español se ha apropiado el uso de la “e” o “x” como una

forma de incluir a las personas no binarias a la hora de expresarse reconociendo que: una de las manifestaciones de la transfobia o del binarismo es hablar de las personas en el género incorrecto (lo que en inglés se llama *misgender* y en español aún no se ha terminado de acuñar: hacer *misgender*, *misgenderear*, *malgenerizar*, *malgeneralizar*...). Usar lenguaje binario para hablar de una persona no binaria es una falta de respeto, de la misma manera que lo es usar lenguaje no binario para hablar de alguien que no lo es.

Este tipo de lenguaje, es catalogado como una extravagancia por la Real Academia Española (RAE) y por las y los puristas del lenguaje, Artemis López (2019) lo denomina como lenguaje no binario directo (LND), en consecuencia, aquella comunicación o uso de lenguaje en el que se evitan todas las manifestaciones de género con el uso de palabras neutras, lo denomina como lenguaje no binario indirecto (LNI).

Y, si bien, al día de hoy, su uso significa caer en una incorrección gramatical, la propia RAE reconoce que, mañana podría perfectamente asimilarse y validarse, si expresiones como por ejemplo “todes”, se vuelven de uso común entre la población hispanohablante; porque es una realidad que no existe ninguna duda en torno a la mutabilidad del lenguaje, que evoluciona y se transforma de acuerdo a las necesidades de sus hablantes.

## 3.3 MARCO NORMATIVO EN MATERIA DE LENGUAJE INCLUYENTE

Reconocer plenamente a las mujeres modificando los estereotipos de género y el uso no sexista del lenguaje es de interés a nivel internacional a través de conferencias, declaraciones y convenciones, como resultado de estas últimas los países firmantes se comprometen a generar acciones y documentos jurídicos en ese sentido a nivel nacional (INMUJERES, 2015).

### 3.3.1 Marco normativo internacional

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, y deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), plantea la necesidad de eliminar la discriminación contra la mujer con la modificación de los patrones socioculturales de hombres y mujeres, adoptando medidas apropiadas para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de las mujeres, con el objeto de garantizarles el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belem do Pará”, establece contrarrestar prejuicios, costumbres y todo otro tipo de prácticas estereotipadas para el hombre y la mujer que legitiman o exacerbaban la violencia contra la mujer.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing propone que todas las naciones realicen acciones estratégicas para eliminar los estereotipos sobre las mujeres, así como la desigualdad de acceso y su participación en todos los sistemas de comunicación, especialmente en los medios de difusión.

El Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001. CEPAL, contiene la acción estratégica VII.6.a específica para eliminar las expresiones sexistas en el lenguaje y contribuir a la creación de un discurso que exprese la realidad de las mujeres, especialmente en los currículos y material educativo. Tema fortalecido en el Consenso de Quito en 2007, el de Brasilia en 2010 y el Consenso de Santo Domingo en 2013, donde en el Acuerdo 46 se enuncia “Fomentar desde el Estado y el sector privado medidas legislativas y educativas para erradicar y penalizar contenidos sexistas, estereotipados, discriminatorios y racistas en los medios de comunicación, software y juegos electrónicos.” (INMUJERES, 2015, p. 187).

### 3.3.2 Marco normativo nacional

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 1 establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su

protección, favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece en su artículo 20 Quinquies, que la violencia mediática es todo acto a través de cualquier medio de comunicación, que de manera directa o indirecta promueva estereotipos sexistas. Asimismo, en su artículo 52, señala que las mujeres víctimas de todo tipo de violencia tienen derecho a ser valoradas y educadas libres de estereotipos de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres enuncia en el artículo 17 sobre la Política Nacional de Igualdad en la fracción IX, sobre la utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales (adicionada DOF 14-11-2013). En la fracción XII, enuncia promover que en las prácticas de comunicación social de las dependencias de la Administración Pública Federal, así como en los medios masivos de comunicación electrónicos e impresos, se eliminen el uso de estereotipos sexistas y discriminatorios e incorporen un lenguaje incluyente; (adicionada DOF 05-12-2014. Reformada DOF 23-04-2018, 29-04-2022).

Para la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo en el artículo 42 fracción IV, se promueve la utilización de un lenguaje con perspectiva de género en la totalidad de las relaciones sociales (Fracción adicionada DOF 14-11-2013. Reformada DOF 04-06-2015)

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en su última reforma publicada en el DOF 19-01-2023 tiene por finalidad la eliminación de toda forma de discriminación y prohíbe todas aquellas prácticas que menoscaben el reconocimiento y ejercicio de los derechos de las personas, en su artículo 20 fracción XXXIII promueve el uso no sexista del lenguaje e introducir formas de comunicación incluyentes en el ámbito público y privado.

Conforme a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad laboral y No Discriminación, el lenguaje incluyente se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales, refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas, sin importar su condición humana, sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas y evitando definir las por sus características o condiciones. Asimismo, califica el lenguaje no sexista como el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.

El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2020-2024, tiene como principio articulador la libertad e igualdad, con énfasis en la libertad de las mujeres y la igualdad de género, en entornos sustentables; basado en el respeto a los derechos, de manera integral, incluyente y con justicia social. Promueve los cambios culturales necesarios para revertir estereotipos y prejuicios de género. En la estrategia prioritaria 4.2, se impulsa la transformación de comportamientos y normas socioculturales para fomentar una cultura libre de violencia y discriminación contra las mujeres y las niñas, con perspectiva de género e interseccional.

El Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024, promueve realizar acciones efectivas de información, educación y comunicación para modificar patrones socioculturales discriminatorios en todos los ámbitos del Estado y la sociedad.

El Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres a través de la estrategia prioritaria 1.3, se impulsan acciones en los centros de trabajo que contribuyan a erradicar la violencia contra las mujeres, en la acción puntual 1.3.1, se busca fomentar la difusión, aplicación y seguimiento de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

### 3.3.3 Marco normativo estatal

La Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla, última reforma publicada en el Periódico Oficial el 23 de marzo de 2023, en el artículo 39, fracción IX se observa que los medios de comunicación favorezcan el lenguaje incluyente, la erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia y se fortalezca la dignidad de las mujeres; en su artículo 46 fracción XV, consagra que corresponde a la Secretaría de Igualdad Sustantiva observar y emitir recomendaciones para que los medios de comunicación integren el lenguaje incluyente y con perspectiva de género, que contribuya a la erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia y se fortalezca la dignidad de las mujeres.

La Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla en el artículo 10, establece en las fracciones adicionadas el 16 de noviembre de 2017, fracción X la utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales; en la fracción XIII promover que en las prácticas de comunicación social de las dependencias de la Administración Pública Estatal, así como en los medios masivos de comunicación electrónicos e impresos, se elimine el uso de estereotipos sexistas y discriminatorios e incorporen un lenguaje incluyente.

Continuando con esta ley, dentro de los derechos de mujeres y hombres, para la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales, se representa en el artículo 36 fracción VI, reformada el 6/dic/2019, indica promover políticas públicas y campañas estatales de concientización para mujeres y hombres sobre su participación equitativa en tareas domésticas y reparto de responsabilidades del hogar, así como en la atención, cuidado y educación de las personas dependientes de ellos. De igual forma, el contenido de la publicidad gubernamental o institucional a través de la cual se difundan las campañas deberá favorecer el lenguaje incluyente y estar desprovista de estereotipos establecidos en función del sexo de las personas.

Para la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo en el artículo 40, fracción IV, se establece promover la utilización de un lenguaje con perspectiva de género en la totalidad de las

relaciones sociales; en la fracción V velar por que los medios de comunicación transmitan una imagen igualitaria plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, promuevan el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres y eviten la utilización sexista del lenguaje, estas dos últimas fracciones fueron adicionadas el 16/nov/2017.

El Reglamento de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla, impulsa la implantación de un lenguaje con perspectiva de género en el ámbito administrativo estatal y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas; así como en los documentos producidos y en la normatividad de las Dependencias y Entidades estatales. También en los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público.



## 4. RECURSOS PARA LA COMUNICACIÓN INCLUYENTE, NO SEXISTA Y ACCESIBLE

Como se ha mencionado con anterioridad el propósito principal de este manual es brindar ejemplos y herramientas lingüísticas para hacer uso del lenguaje incluyente y no sexista en las comunicaciones interpersonales, sobre todo en el caso de las personas que no pertenecen a la comunidad heteronormada; así como con un enfoque de accesibilidad de comunicación, relativo a las denominaciones, recursos y sistemas lingüísticos para habilitar la participación de las personas con discapacidad en el día a día (García - Bullé, 2021). En ese sentido, es esta sección la parte central del manual ya que es donde se podrá acceder a todos estos recursos.

Antes de conocer estas alternativas gramaticales útiles para incorporar lenguaje incluyente en los textos, audios y/o imágenes. Te sugerimos que al escribir o generar algún tipo de comunicación te hagas estas sencillas preguntas como se indica en la Guía para el uso de un lenguaje inclusivo al género (ONU Mujeres, s.f.):

1. ¿Contiene expresiones de género (sustantivos, pronombres, etc.) específicas que podrían reemplazarse por otras neutras sin afectar el significado?
2. ¿Presenta determinadas ocupaciones o roles de una forma estereotipada en cuanto al género?
3. ¿Contiene alguna referencia al sexo o género sin que ésta sea necesaria?
4. ¿Presenta a personas de distintos géneros de forma sesgada y/o estereotipada?

Si tu respuesta es sí a alguna de ellas o a todas, te sugerimos revises las herramientas que te presentamos a continuación, recordando que todo lo que se expone en el presente apartado es de manera explicativa no limitativa ya que siempre existirá la posibilidad de encontrar otras alternativas para usar un lenguaje incluyente, no sexista y libre de discriminación.

### 4.1 USO DEL GENÉRICO UNIVERSAL

En la lengua castellana, un gran número de sustantivos están asociados con el masculino como género para referirse a grupos en los que están representados tanto los hombres como las mujeres. Esta circunstancia denota un uso sexista del lenguaje ya que invisibiliza y excluye a estas últimas.

El genérico universal es una forma de expresión abstracta que permite hacer referencia a colectivos formados por mujeres y por hombres sin discriminar a las primeras, ya que ayuda a diluir la presencia de lo masculino sin resaltar lo femenino.

Nuestra lengua ofrece diversos recursos para evitar el uso del masculino como genérico universal, por ejemplo:

#### 4.1.1 Sustantivos epicenos

Los sustantivos epicenos son una herramienta importante para fomentar un lenguaje incluyente y no sexista, ya que se refieren a personas de cualquier género utilizando una sola forma gramatical (tanto en masculino como en femenino). De esta manera, podemos utilizar estos sustantivos indistintamente para referirnos a personas sin importar su género.

	
Persona	Ser humano
Personaje	Víctima
Comunidad	Vecindario

#### 4.1.2 Sustantivos comunes en cuanto al género

Son aquellos que utilizan una única forma para referirse tanto al género femenino como al masculino, y la distinción se logra mediante el uso de un artículo que lo acompañe. Es decir, se utiliza un artículo masculino o femenino para indicar el género al que se está haciendo referencia, aunque el sustantivo en sí mismo es el mismo. Por ejemplo:

	
El o la pianista	El o la policía
El o la joven	El o la pediatra
El o la chef	El o la acróbata

#### 4.1.3 Sustantivos colectivos no sexuados

	
Las personas que trabajan en el campo	Los campesinos
El personal de recursos humanos	Los de recursos humanos
Un colectivo se manifestó	Se manifestaron
La humanidad ha...	El hombre ha...
La ciudadanía	Los ciudadanos
La población mexicana	Los mexicanos

De acuerdo a la "Guías básicas. Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje" (CONAPRED, 2015):

Es importante tomar en cuenta que, en ciertos contextos, hay que emplear con cuidado algunas palabras colectivas, como niñez, ya que restan importancia a la distinción de ambos sexos. Es mejor usar niñas y niños cuando se quiera visibilizar a ambos sexos en situaciones concretas o mencionarlos en leyes y documentos legales, por ejemplo, como aparecen en el nombre de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes en México.

#### 4.1.4 Abstractos

El uso de sustantivos abstractos nos permite hablar sobre cosas en términos generales, resaltando los aspectos importantes de ellas. En lugar de mencionar a las personas individualmente, podemos referirnos a ellas según su función o condición en particular.

	
La juventud	Los jóvenes
La dirección	El director
La Jefatura	El jefe
Las personas que brindan una asesoría	Asesores o asesoras

También es posible visibilizar a las mujeres en el lenguaje, sustituyendo el genérico masculino por los pronombres "nos", "nuestro", "nuestra", "nuestros" y "nuestras".

Expresión sexista	Expresión no sexista
La mente del hombre es maravillosa	Nuestra mente es maravillosa

#### 4.1.5 Paráfrasis

La comunidad judía es...	Los judíos son...
La parte contratante...	El contratante...
El conocimiento de la agricultura es vital para el campo...	Los agricultores son vitales para el campo...

#### 4.1.6 Artículos

Es posible utilizar los artículos para indicar la diferenciación de género sin tener que repetir el sustantivo. Para lograr esto, es recomendable alternar el orden de los artículos y asegurarse de que haya concordancia entre el último artículo utilizado y el sustantivo al que se está haciendo referencia. De esta manera, se puede evitar la repetición innecesaria del sustantivo y se logra un lenguaje más inclusivo y fluido.

Las y los doctores son pieza clave en el combate al COVID-19. Ellas y ellos son los que diagnostican y tratan a las y los enfermos.	Los doctores son pieza clave en el combate al COVID-19. Ellos son los que diagnostican y tratan a los enfermos.
Las y los reporteros informan la situación actual...	Los reporteros informan la situación actual...
Las y los enfermos deben cuidarse y evitar contagios.	Los enfermos deben cuidarse y evitar contagios.

Si así lo desea, y la redacción lo permite, también se puede repetir el sustantivo. Por ejemplo:

Las doctoras y doctores son pieza clave en el combate al COVID-19. Ellas y ellos son los que diagnostican y tratan a las y los enfermos.	Los doctores son pieza clave en el combate al COVID-19. Ellos son los que diagnostican y tratan a los enfermos.
Las reporteras y reporteros informan la situación actual...	Los reporteros informan la situación actual...

#### 4.1.7 Pronombres

Utilizar pronombres posesivos, relativos o indefinidos nos permiten expresarnos de manera incluyente y no sexista. Por ejemplo:

Debemos respetar las reglas de tránsito.	El hombre debe respetar las reglas de tránsito.
Quienes trabajan en la fábrica...	Los que trabajan en la fábrica...
Cada participante recibirá un diploma.	Los participantes recibirán un diploma.

#### 4.1.8 Estructuras impersonales

Para evitar generalizaciones en masculino, se puede optar por utilizar la tercera persona del singular o recurrir a formas impersonales. Una opción es emplear el verbo en voz pasiva refleja, lo que implica el uso de la palabra “se” seguida del verbo conjugado en tercera persona.

Se debe hablar en horario de oficina.	Los interesados deberán hablar en horario de oficina.
Les solicitamos avisar con anticipación.	Los asistentes es necesario que avisen con anticipación.

#### 4.1.9 Omisión del sujeto

No podrá acceder nuevamente a la plataforma	El votante no podrá acceder nuevamente a la plataforma
Podrán ejercer sus derechos...	Los hombres podrán ejercer sus derechos...

#### 4.1.10 Desdoblamientos

Recurrir a la doble forma de femenino – masculino. Por ejemplo:

Servidoras y servidores públicos	Los servidores públicos
Trabajadoras y trabajadores	Los trabajadores del campo
Investigadoras e investigadores	Los investigadores

## 4.2 USO DE DIAGONALES Y PARÉNTESIS

Cuando se desconozca si el mensaje será recibido por una mujer o por un hombre, se usarán diagonales o paréntesis en los vocativos.

Querido/a	Querido
Estimada/o	Estimado

## 4.3 USO DE CARGOS, TÍTULOS ACADÉMICOS Y OCUPACIONES

Aunque algunos puestos de trabajo son considerados neutros en cuanto al género y pueden ser ocupados por personas de ambos sexos sin necesidad de modificaciones en su denominación, en la actualidad, en la que tanto hombres como mujeres desempeñan cargos importantes, es necesario enfatizar en la feminización de las profesiones, títulos y cargos. De esta manera, se busca promover la igualdad de género y reconocer el papel fundamental de las mujeres en diferentes ámbitos laborales.

Femenino	Masculino
Presidenta	Presidente
Alcaldesa	Alcalde
Síndica	Síndico
Directora	Director
Administrativa	Administrativo
Abogada	Abogado
Médica	Médico
Funcionaria	Funcionario
Ingeniera	Ingeniero
Actriz	Actor

De igual forma una alternativa para garantizar un lenguaje incluyente es el uso de construcciones metonímicas:

	
<b>Dirección</b>	<b>El / los directores</b>
<b>Secretaría</b>	<b>El / los secretarios</b>
<b>Presidencia</b>	<b>El presidente</b>

Para romper estereotipos de género, también se debe evitar el uso exclusivo del genérico gramatical femenino para nombrar profesiones históricamente asociadas con los roles de género femeninos vinculados con la reproducción y los cuidados. Esto puede hacerse, por ejemplo, anteponiendo la palabra “personal” al sustantivo.

Expresión sexista	Expresión no sexista
Las cocineras	El personal de cocina
Las secretarias	El personal secretarial
Las enfermeras	El personal de enfermería

Asimismo, es esencial tener en cuenta el debido respeto a los títulos y cargos de todas las personas, independientemente de su género. En el entorno laboral, es ofensivo referirse a las mujeres por su nombre mientras que se utiliza el apellido para referirse a los hombres, por lo que se debe evitar esta práctica. De igual manera, es importante evitar el uso de diminutivos y referirse a los cargos de manera adecuada y respetuosa, sin importar el género de la persona que los ocupa.

	
El ingeniero Román y la ingeniera Ramírez	El ingeniero Román y Laura
La ingeniera Laura Ramírez	La ingeniera Laurita
La ingeniera Ramírez y el ingeniero Román	Laurita y el ingeniero Román

#### 4.4 USO DE FORMAS DE CORTESÍA

Las formas de cortesía ocultan un espíritu profundamente sexista; por ejemplo, cuando utilizamos los sustantivos “señora” o “señorita” para referirnos a una mujer, dependiendo de si esta está o no está casada con un hombre, estamos subordinando la mujer a un varón. Mientras que los hombres son socialmente reconocidos per se, las mujeres deben adquirir su estatus dependiendo de qué tipo de relación mantengan con los hombres.

Es por eso que, en el momento de elegir un término que indique respeto, se recomienda utilizar “señora” para todas las mujeres, con independencia de su estado civil. De igual manera, es necesario evitar referirse a una mujer casada utilizando el apellido de su esposo o la preposición “de”.

Expresión sexista	Expresión no sexista
Señorita Martínez	Señora Martínez
Señora Álvarez (refiriendo el apellido del cónyuge)	
Señora de Álvarez	
Señora Martínez de Álvarez	

Al dirigir una invitación a una pareja casada, no deben emplearse formas tradicionales como “Sr. Álvarez y esposa” o “Sr. y Sra. Álvarez”; en este sentido, se sugiere utilizar el nombre y apellido de las dos personas invitadas, o simplemente el nombre de cada una de ellas.

Expresión sexista	Expresión no sexista
Sr. Álvarez y esposa o Sr. y Sra. Álvarez	Sr. Álvarez y Sra. Martínez o Sra. Patricia Martínez y Sr. Jorge Álvarez

#### 4.5 LENGUAJE ESPECÍFICO

El trabajo que se realiza desde diferentes ámbitos de la administración pública municipal incluye una gran diversidad de tareas que implican intercambio de información, publicación de vacantes laborales, redacción de cartas, oficios y circulares, etcétera.

Por ello, es importante dar pauta de cómo aplicar un lenguaje incluyente y no sexista frente a ese tipo de situaciones.

Lenguaje específico	Recomendación
Lenguaje administrativo	En el caso de los formatos preestablecidos, es importante evitar toda marca de género
Cartas, circulares e invitaciones	Valorar hacer dos versiones, una para mujeres y otra para hombres. También se puede dar tratamiento de “usted” en saludos y despedidas
Ofertas de trabajo	Buscar genéricos que incluyan a mujeres y a hombres. Utilizar recursos como la diagonal y el paréntesis

Ejemplos:

Lenguaje específico	Expresión discriminatoria	Expresión no discriminatoria
Lenguaje administrativo	Estimados directores de área	Estimadas personas titulares de área
Cartas, circulares e invitaciones	Sin más por el momento, aprovecho para saludarlo cordialmente	Sin más por el momento, reciba un cordial saludo
Ofertas de trabajo	Se solicitan trabajadores, todos los interesados	Se solicita personal, a todas las personas interesadas



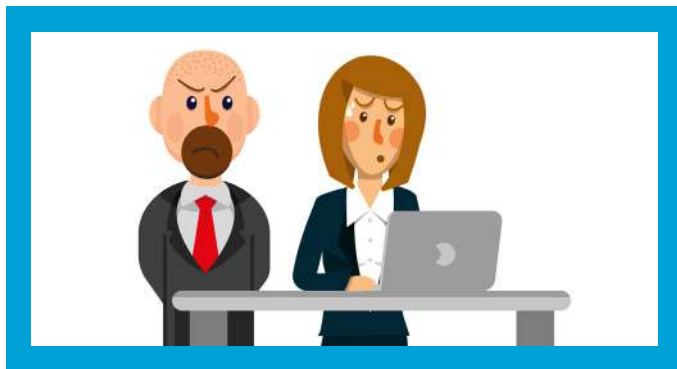
## 4.6 IMÁGENES Y GESTICULACIONES NO SEXISTAS

Así como las palabras, las imágenes y los gestos también pueden contribuir a la reproducción de los estereotipos de género. Es por ello que evitar utilizar imágenes, realizar gestos sexistas y excluyentes también resulta de vital importancia, por lo que a continuación se presentan algunas consideraciones.

Con respecto a las imágenes, podemos identificar si contienen estereotipos sexistas, cuando se presenta a las mujeres:



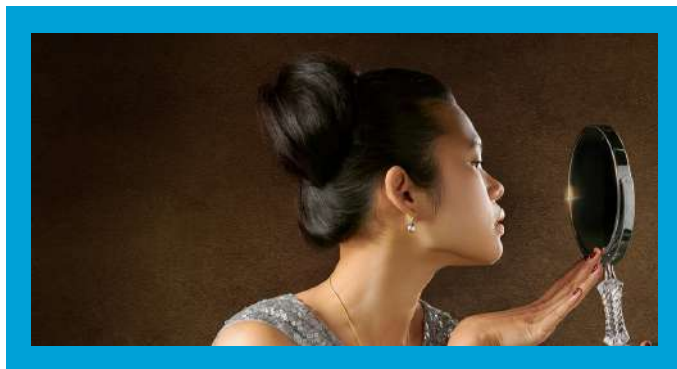
Como personas extremadamente pasionales, ambiciosas, malas, frías o calculadoras.



En posiciones o cargos inferiores a las de los hombres.



Como objetos sexuales a través de enfocar partes concretas de su cuerpo con fines eróticos, expresar actitudes y comportamientos que sugieran lascivia o centrarse en aspectos concretos de su vestimenta.



Como personas poco inteligentes, ingenuas, bobas, extremadamente preocupadas por su aspecto físico o como consumistas desenfrenadas.



Como supermujeres capaces de asumir sin ningún tipo de apoyo las responsabilidades domésticas, así como las profesionales.



Como actrices secundarias o representadas en menor tamaño en las imágenes.



Como individuos incapaces de realizar labores domésticas o de cuidados.

**O cuando se representa a los hombres:**



Como proveedores extremadamente seguros de sí mismos.



Como únicos referentes o representantes de la población en imágenes que omiten o restan importancia a la existencia de las mujeres.



Como seres que están por encima de las emociones.

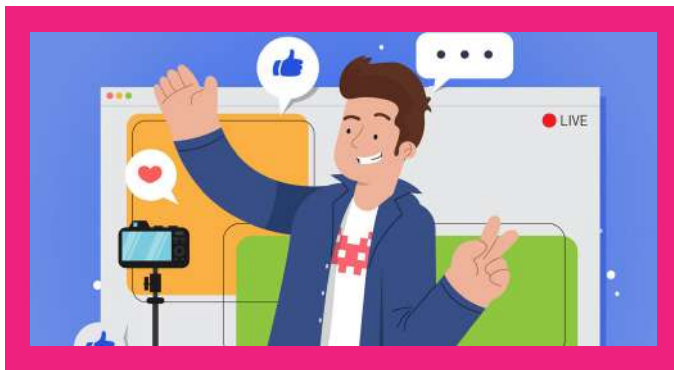


Como los únicos protagonistas de todas aquellas actividades que se realizan en el espacio público o que se relacionan con la toma de decisiones.





Como los únicos que desempeñan cargos importantes en diversos oficios.



Como los únicos modelos a seguir para desempeñarlos adecuadamente.

Al momento de diseñar o rediseñar imágenes no sexistas e incluyentes, pueden utilizarse los siguientes criterios:

- Que las imágenes no solo cumplan una función decorativa, sino que también contribuyan a romper los estereotipos de género.
- Evitar el uso de la figura masculina como representante genérico y universal de la humanidad.
- Representar de forma igualitaria a mujeres y a hombres, sobre todo, en aquellos ámbitos vitales, académicos y profesionales que tradicionalmente han sido asociados con o reservados a los hombres.
- Evitar que las mujeres no aparezcan como seres cosificados y que sus cuerpos no sean utilizados como reclamos publicitarios.
- Garantizar que mujeres y hombres aparezcan realizando actividades similares en cualquier ámbito, ya sea político, social, económico o cultural.

- Asegurarse que el tamaño y la composición de las imágenes de mujeres y de hombres sea igual o similar.

En lo que refiere a los gestos, señas y expresiones no verbales, si bien es cierto que no existen reglas que indiquen la forma correcta de expresarse de manera no sexista, puesto que estas formas de comunicación solo adquieren sentido en el contexto cultural en el que se realizan, siempre hay que evitar situaciones como las siguientes:

- La imitación estereotipada de la personalidad femenina o de la que se asocia a cualquier otro grupo social.
- Gestos señas o expresiones que estigmaticen tanto a mujeres como a cualquier otro colectivo de personas en situación de vulnerabilidad.
- El contacto visual reiterado que pueda hacer sentir incómodas a las personas, especialmente cuando se trate de mujeres y de personas pertenecientes a cualquier otro grupo en situación de vulnerabilidad.
- La exaltación de la identidad fálica como símbolo de poder, control o dominio sobre otras personas.

Pero para que nuestras imágenes sean verdaderamente inclusivas y libres de discriminación no sólo debemos garantizar una correcta representación de las mujeres, que es lo mínimo que se puede hacer considerando que son alrededor del 50% mundial, sino que hay que pensar en los distintos grupos poblacionales que también son invisibilizados. Para ello, considera lo siguiente:

- Representar no sólo hombres de piel blanca.
- Si vas a representar familias y/o relaciones afectivas recuerda que éstas son diversas.
- No olvides que la complejidad de las personas es variada y además en el mundo hay personas con discapacidad que deben verse representadas.
- Evita representaciones cargadas de estereotipos y prejuicios.

Finalmente, al utilizar imágenes, videos, sonidos, etc.; pregúntate ¿éstos se hacen bajo un criterio de accesibilidad? ¿Cuentan con subtítulos, audiodescripción, texto en braille, lectura fácil, etc.?

## 4.7 LENGUAJE NO SEXISTA

El sexismo puede manifestarse a través de los significados asignados a ciertas palabras o expresiones que refuerzan concepciones androcéntricas y excluyentes, ocultando o menospreciando lo femenino, o perpetuando estereotipos de género. Para evitar la exclusión y hacer uso de un lenguaje no sexista, es importante:

- No utilizar palabras con un doble significado de género
- No reproducir la misoginia cultural al hacer referencia a ciertos comportamientos atribuidos a las mujeres.
- Evitar estereotipos al describir roles y tareas desempeñados por personas, videos, sonidos, etc.; pregúntate ¿estos se hacen bajo un criterio de accesibilidad? ¿Cuentan con subtítulos, audiodescripción, texto en braille, lectura fácil, etc.?

## 4.8 LENGUAJE NO DISCRIMINATORIO

Es fundamental que cuando se utilice un lenguaje inclusivo y no sexista, éste también sea libre de discriminación. Por lo tanto, es esencial considerar a todas las personas, independientemente de su género, edad, situación social, origen étnico, discapacidad, cultura, orientación sexual y otros aspectos relevantes. De esta manera, evitaremos la exclusión de grupos específicos y la violación de sus derechos humanos.

### 4.8.1 Uso de la palabra “persona”

Una manera efectiva de reconocer la diversidad de identidades culturales sin invisibilizar la dignidad humana de quienes nos referimos es anteponer la palabra “persona”, recordando en todo momento que las personas no están definidas por una condición en específico y todas gozamos de igualdad de derechos.

Además, de visibilizar su dignidad humana refiriéndonos a todas y todos como personas, es importante que aquellos grupos en situación de vulnerabilidad sean mencionados en todo momento y hacerlo de manera respetuosa, es decir:

### 4.8.2 Cuando hablamos de población indígena

<b>Indígena, persona indígena</b>	<b>India / indio</b>
<b>Población indígena, comunidades indígenas, pueblos originarios/indígenas</b>	<b>Indios</b>
<b>Lengua indígena</b>	<b>Dialecto</b>

**4.8.3 Cuando hablamos de personas con discapacidad**

	
Persona con discapacidad	Persona con capacidades diferentes/ especiales/ deficientes Discapacitados Inválidos Disminuidos Enfermitos Incapacitados
Persona con discapacidad motriz	Minusválida Incapaz Impedido Inválido Cojo Lisiado Paralítico
Persona con discapacidad auditiva o persona con sordera	Sordo Sordomudo O todos sus diminutivos
Persona con discapacidad visual o con ceguera, en su caso, con debilidad visual	Invidente Ciego O todos sus diminutivos
Persona con discapacidad intelectual	Retardado Retrasado mental Mongol Tonto Tarado Idiota O todos sus diminutivos
Persona con discapacidad mental	Loco Demente Trastornado Anormal O todos sus diminutivos

**4.8.4 Cuando hablamos de la población LGBTTTIQ+**

	
Trans / persona trans / transgénero	Transexual
Integrante o integrantes de la comunidad LGBTTTIQ+ Población LGBTTTIQ+	Personas con preferencias distintas a la heterosexual
Persona gay Hombre gay Hombre homosexual Persona gay	Jotos Maricas Putos Amanerado Afeminado
Mujer lesbiana Persona lesbiana Mujer homosexual	Tortilleras Marimachas
Persona bisexual Hombre bisexual Mujer bisexual	Bicicleta Bicolor Dobletero
Travestis	Vestidas

Al hablar de la población LGBTTTIQ+ es importante aclarar que la orientación sexual se refiere a la atracción emocional, afectiva o sexual que una persona siente o no siente hacia otra. Mientras que el término preferencia sexual se asocia a la atracción sexual que una persona siente (o no siente) como una elección personal: una decisión que se puede tomar o cambiar en cualquier momento al arbitrio de las personas (SCJN, 2022).

**4.8.5 Cuando hablamos de otros grupos en situación de vulnerabilidad**

	
Personas o grupos en situación de vulnerabilidad	Personas vulnerables Grupos vulnerables
Persona o población en situación de pobreza	Persona pobre Población pobre
Persona privada de su libertad	Prisioneros Carcelera
Personas adultas mayores	Viejitas Ruquitos Abuelitos Ancianos Personas de la tercera edad
Personas migrantes Mujeres migrantes Niñas migrantes Persona en situación de movilidad humana	Mojados Ilegales Indocumentados Braceros
Población afrodescendiente Personas afrodescendientes Personas afromexicanas Personas de origen africano	Personas de color Afros Negros
Personas con VIH	Enfermos de VIH Personas con VIH/ sida Sidosos Sidosas
Grupos religiosos Personas de la diversidad religiosa Iglesias y comunidades religiosas	Sectas religiosas

	
Trabajadora del hogar Trabajador del hogar	Sirvienta Doméstica Muchacha Criada Chacha Gata
Persona trabajadora sexual Trabajador o trabajadora sexual	Mujer de la vida galante Prostituta Putas Piruja Gigolo Puto
Persona en situación de calle	Vagabundo Indigente

**4.8.6 Uso de la e y de la x**

Como se menciona en el apartado del lenguaje no binario, el uso de la “x” o de la “e” resulta de un esfuerzo de inclusión lingüística de otros colectivos históricamente invisibilizados y que no se identifican con el género masculino o femenino. De acuerdo con Mercedes Bengoechea (2009), la “x” comenzó a ser utilizada para ampliar las posibilidades frente al ideal enunciativo masculino/femenino y funcionó, principalmente, como un señalamiento al lenguaje sexista y como una invitación a pensar cómo pronunciar las palabras en las que se incluye.

En el caso del uso de la “e”, la propuesta se enfoca en favorecer la inclusión de experiencias que van más allá de la categorización del género masculino y femenino, por ejemplo, expresiones trans, queer o no binarias.

Tanto la “x” y la “e”, deben entenderse como expresiones de resistencia frente a los dogmas lingüísticos que, amparándose en la pureza del lenguaje, pretenden perpetuar el androcentrismo lingüístico. En este sentido, representan una ruptura con los convencionalismos que regulan la lengua castellana o, en palabras de Ártemis López (2019), una forma de “activismo lingüístico” que nos obliga a repensar el espacio social que construimos.



#### 4.8.7 Uso de la arroba

Al querer escribir con un lenguaje incluyente es importante evitar el uso de la arroba (@) como una alternativa para incluir a hombres y mujeres en la misma palabra.

La arroba es un signo y no es parte de la estructura lingüística del idioma español, el cual cuenta con una gran variedad de términos que pueden ser utilizados para promover la inclusión y la igualdad entre las personas haciendo innecesario el uso de la arroba.

Además, la arroba no tiene un sonido propio y no puede reemplazar a las letras en la representación de los sonidos del lenguaje.

El uso de la arroba puede colocar a las mujeres en una posición secundaria o subordinada, reflejando una visión masculina que las excluye de la representación y visibilidad en documentos públicos, y anula la carga femenina de las palabras, incluyendo sustantivos y adjetivos.

	
Servidoras y servidores	Servidor@s
Secretarios y Secretarias	Secretari@s
Regidores y Regidoras	Regidor@s
Directoras y directores	Director@s
Jefas y jefes de departamento	Jef@s de departamento
Niñas y niños	Niñ@s

#### UN PASO MÁS ALLÁ...

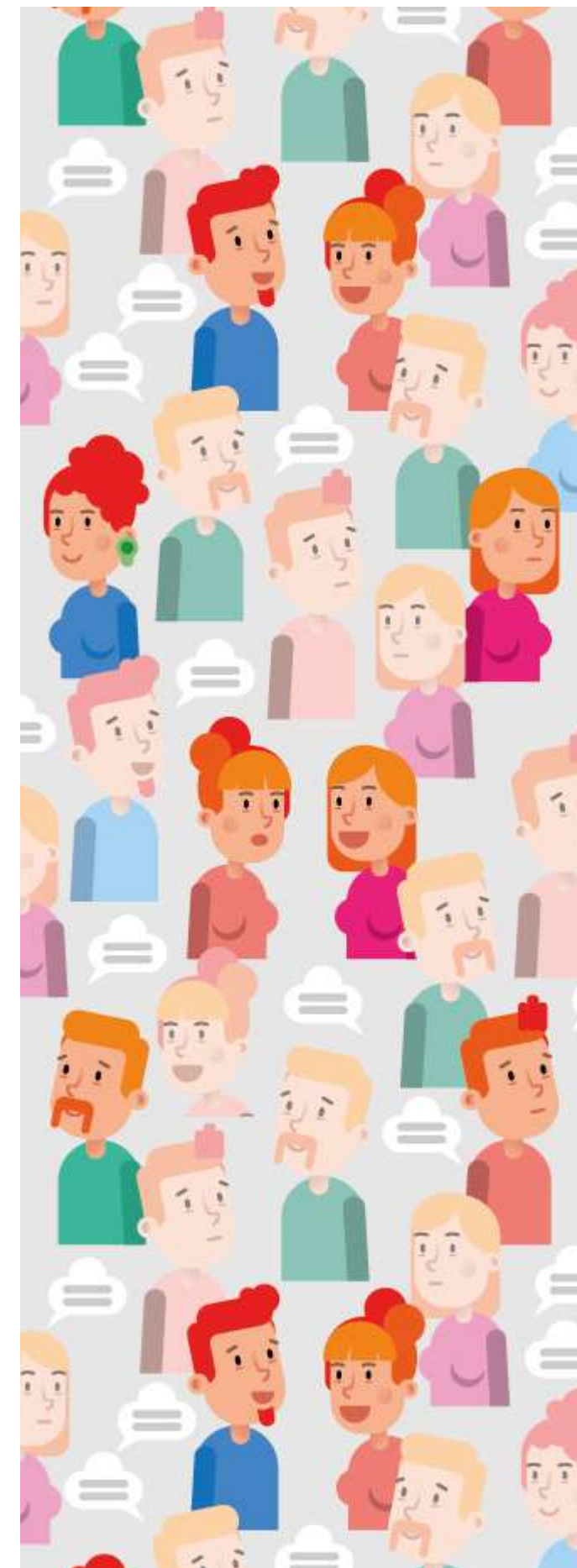
Mencionar a las mujeres en todo aquello que las incluya, reconocerlas, no optar por el uso del genérico universal masculino y además usar un lenguaje no sexista y libre de discriminación, es sólo el primer paso, así como asumir que la sociedad es diversa. Como funcionarias y funcionarios, es nuestro deber ir un paso más allá a favor de la inclusión y la no discriminación. Para ello, es importante que todo análisis, estudios, proyecto, investigación, etc., que emitamos debe de romper con viejas prácticas patriarcales.

Emitamos informes, investigaciones, estadísticas, etc., con perspectiva género, con datos desagregados por sexo, utilicemos ejemplos sobre mujeres, hagamos referencias a ellas, démosle voz.

Si estamos en un evento y hay distinguidas personalidades, mujeres y hombres, al nombrarlas, hagámoslo con el mismo tratamiento que se le suele dar a los hombres. No promovamos esa condición de dependencia que se atribuye a las mujeres.

Recordemos en todo momento que:

*“El discurso público debe estar libre de estereotipos de género, evitando etiquetar a las personas en función de su sexo. No hay que dar por sentado que las mujeres, por el mero hecho de ser mujeres, son dependientes, tiernas, ansiosas, sociables, habladoras, complicadas, sensibles, afectivas; mientras que todos los hombres son independientes, asertivos, activos, competitivos, agresivos y dominantes” (MERCOSUR, 2018).*



## 5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ajuntament de Barcelona. (s.f.). *Guía de comunicación inclusiva*. Obtenido de Ajuntament de Barcelona: <https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/pdf/guiaInclusiva-es.pdf>

Casasola Romero, M. (2020). *Los sustantivos epicenos: aliados en el LiGD*. Obtenido de Universidad de Costa Rica - LiGD: <https://lenguajeinclusivo.ucr.ac.cr/los-sustantivos-epicenos-aliados#:~:text=Los%20sustantivos%20epicenos%20son%20aquellos,designar%20personas%20de%20cualquier%20g%C3%A9nero>.

CONAPRED: (2015). *Guías básicas. Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*. Disponible en [https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=documento&id=320&id\\_opcion=147&op=147](https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=documento&id=320&id_opcion=147&op=147)

Diédhiou Bello; Ugalde y Bellón. (2015). *Guías básicas. Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*. Obtenido de Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación: [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/GuiaBasica-Uso\\_Lenguaje\\_Ax.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GuiaBasica-Uso_Lenguaje_Ax.pdf)

García-Bulle, S. (2021). *Opinión: lenguaje inclusivo y lenguaje de accesibilidad*. Disponible en <https://observatorio.tec.mx/edu-news/lenguaje-accesibilidad-inclusivo/#:~:text=A%20grandes%20rasgos%2C%20el%20lenguaje,sentirse%20parte%20de%20esa%20experiencia>.

INE. (s.f.). *Criterios del lenguaje incluyente*. Obtenido de Igualdad INE: <https://igualdad.ine.mx/lenguaje-incluyente/recursos/cuadernoINE-2.pdf>

INFOEM. (2022). *Manual de Lenguaje Incluyente, No Sexista y Ciudadano*. Obtenido de INFOEM: [https://www.infoem.org.mx/sites/default/files/Manual\\_Lenguaje\\_Incluyente\\_ANEXO%20%281%29.pdf](https://www.infoem.org.mx/sites/default/files/Manual_Lenguaje_Incluyente_ANEXO%20%281%29.pdf)

INMUJERES. (s.f.). *Lenguaje incluyente y no sexista*. Obtenido de Glosario para la igualdad: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/lenguaje-incluyente-y-no-sexista>

INMUJERES. (2015). *Manual de comunicación no sexista*. Obtenido de INMUJERES: <https://www.ipn.mx/genero/materiales/librocomunicacionnosexista.pdf>

López, Á. (2019). *Tú, yo, elle y el lenguaje no binario*. Obtenido de La Linterna del Traductor: <https://lalinternadeltraductor.org/n19/traducir-lenguaje-no-binario.html>

MERCOSUR. (2018). *Manual pedagógico sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista*. Obtenido de MERCOSUR: <https://www.ippdh.mercosur.int/wp-content/uploads/2018/11/IPPDH-MERCOSUR-RAADH-Manual-Lenguaje-no-sexista.pdf>

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. (2021). *(Re)Nombrar: guía para una comunicación con*. Buenos Aires: MinGéneros.

ONU Mujeres. (s.f.). *Guía para el uso de un lenguaje inclusivo al género*. Obtenido de ONU Mujeres: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Gender-inclusive%20language/Guidelines-on-gender-inclusive-language-es.pdf>

RAE. (2005). *Diccionario panhispánico de dudas*. Obtenido de RAE: <https://www.rae.es/dpd/g%C3%A9nero>

SCJN. (2022). *Guía para usos de lenguaje inclusivo y no sexista*. Obtenido de SCJN: <https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/sites/default/files/pagina-portal/2022-12/Gui%CC%81a%20para%20usos%20de%20lenguaje%20inclusivo%20y%20no%20sexista%20SCJN.pdf>

Saltzman, J. (1992). *Equidad y género*. 1992: Cátedra.





**Puebla**

**Contigo y con rumbo**

Gobierno Municipal

Secretaría para la  
**Igualdad**  
**Sustantiva de**  
**Género**

**Contigo**  
y con **rumbo**