

Guía de lenguaje incluyente y no sexista

**La Política Exterior Feminista
del Gobierno de México**

Subsecretaría para Asuntos Multilaterales y Derechos Humanos
Dirección General de Derechos Humanos y Democracia



RELACIONES EXTERIORES

SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES



RELACIONES EXTERIORES

SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES

Elaboración

Marcelo Ebrard Casaubón

Secretario de Relaciones Exteriores

Martha Delgado Peralta

Subsecretaria para Asuntos Multilaterales y Derechos Humanos

Coordinación

Cristopher Ballinas Valdés

Director General de Derechos Humanos y Democracia

Elvira García Aguayo

Consultora en temas de igualdad de género y no discriminación

Dirección General de Derechos Humanos y Democracia

Investigación

Geraldine Gachuz Martínez

Directora de Asuntos Internacionales de la Mujer

Dirección General de Derechos Humanos y Democracia

Jessica Alcázar Ylizaliturri

Enlace de Asuntos Internacionales de la Mujer

Dirección General de Derechos Humanos y Democracia

Adalberto Castañeda Vidal

Consultor

Foto portada: © Efra Tzuc, Flickr.

Contenido

1.	Introducción	1
2.	Importancia de la comunicación incluyente y no sexista	2
3.	Recomendaciones.....	8
3.1.	Uso incluyente y no sexista del lenguaje en la comunicación oral y escrita.....	8
3.1.1.	Usar sustantivos epicenos o colectivos.....	9
3.1.2.	Utilizar sustantivos comunes en cuanto al género, sin determinantes.....	10
3.1.3.	Emplear metonimias para referirse a puestos laborales.....	11
3.1.4.	Usar los pronombres relativos “quien” y “quienes”	11
3.1.5.	Usar la fórmula <i>verbo tener + sustantivo abstracto</i>	13
3.1.6.	Incorporar palabras incluyentes antes de otras que no lo sean	14
3.1.7.	Usar desdoblamiento.....	15
3.1.8.	Usar barras o paréntesis	15
3.1.9.	Expresión incluyente de profesiones, cargos de responsabilidad y oficios.....	16
3.1.10.	¿Se puede usar la arroba “@”, o la letra “x” para ser incluyentes?.....	20
3.1.11.	Lenguaje inclusivo de mujeres y niñas.....	21
3.1.11.	Lenguaje inclusivo de los grupos de la diversidad social.....	23
3.1.12.	Uso de nombres, apellidos y formas de cortesía	2
3.2.	Lenguaje visual incluyente y libre de estereotipos.....	32
3.3.	Lenguaje gestual libre de violencia y discriminación.....	34
3.4.	Sugerencias adicionales para eliminar expresiones discriminatorias	36
4.	Glosario.....	37
5.	Fuentes consultadas	40





1. Introducción

La igualdad es un derecho humano y está relacionada con el hecho de otorgar la oportunidad a cada persona, independientemente de su género, raza, edad, sexo, etnia, religión, etc., de disfrutar de todos y cada uno de los derechos humanos, conllevando la eliminación de la discriminación,

como está establecido en el Artículo 1º de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).

Es por ello imprescindible reforzar el compromiso con la igualdad, en particular con la igualdad de género y la no discriminación, porque todas las personas tienen derecho a gozar de sus derechos humanos y porque no podemos prescindir del talento de todas y todos para promover sociedades pacíficas e inclusivas.

Desde la Secretaría de Relaciones Exteriores se han realizado esfuerzos significativos en la materia. México se ha caracterizado por liderar el impulso de la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos y no discriminación en su agenda bilateral y regional, así como en las negociaciones de mecanismos e instrumentos multilaterales.



Concebimos el multilateralismo como la arena a través de la cual los diferentes países convergen y toman decisiones consensuadas, con la finalidad de garantizar la paz, la democracia y el desarrollo sostenible e inclusivo entre las

naciones.

Nos encontramos en una época de grandes retos a nivel internacional, y la importancia de una agenda multilateral con visión y rumbo transformador es más que necesaria. Es así que la política exterior multilateral transformadora



de México tiene como uno de sus ejes rectores “la igualdad de género y no discriminación”, cuyas principales características son:

- El abordaje integral de los compromisos internacionales a nivel nacional. En este caso particular, se cuenta, entre otros, con la antes mencionada CEDAW, la Convención sobre todas las Formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés), la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD, por sus siglas en inglés).
- Está enfocada en grupos en situación de vulnerabilidad: personas con discapacidad, personas migrantes, personas adultas mayores.
- Respeto al origen étnico, preferencias y orientaciones sexuales y diversidad cultural.

Adicionalmente, la Secretaría de Relaciones Exteriores presentó recientemente la adopción de su Política Exterior Feminista, con el fin de fortalecer de forma integral, no sólo los posicionamientos de

nuestro país en foros multilaterales, sino también en aquellos bilaterales y regionales, así como en el fortalecimiento de la plantilla de la Cancillería y del Servicio Exterior Mexicano en aras de transversalizar la perspectiva de género; pues se reconoce que no se puede impulsar una política exterior exitosa si ésta no es congruente y coherente con la política nacional.

La presente Guía de Lenguaje Incluyente y No Sexista se enmarca en los elementos de cumplimiento a la Política Exterior Feminista y su Pilar 4, “La igualdad se ve” en donde se pretende la promoción de una imagen digna del trabajo y el valor de las mujeres a través de, entre otras cuestiones, la presente Guía.

2. Importancia de la comunicación incluyente y no sexista

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo primero, entre otros aspectos, la prohibición de toda





discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social o de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Asimismo, señala que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte; mientras que 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, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

México ha realizado un importante esfuerzo a favor de la igualdad y la no discriminación, lo cual es potencializado por la suscripción de diversos tratados internacionales en materia de derechos humanos, en los que, entre otras cuestiones, se expresa la importancia de la comunicación incluyente y no sexista, como en la

CEDAW y en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), destacando también la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, que contiene los acuerdos adoptados en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, en septiembre de 1995.



La Convención de Belém do Pará dispone que los Estados Partes deben adoptar medidas para “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo programas de educación formales y no formales, para luchar contra prejuicios, estereotipos, costumbres y todo tipo de prácticas que se basen





en la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros”¹.

Por su parte, la CEDAW señala que la cultura y la tradición se manifiestan en estereotipos, hábitos y normas que generalmente originan múltiples limitaciones jurídicas, políticas y económicas al adelanto de las mujeres; por ello, a fin de lograr la plena igualdad, reconoce la necesidad de “modificar el papel tradicional de hombres y mujeres en la sociedad y en la familia, y establece que los Estados Partes están obligados a coadyuvar

en la eliminación de prejuicios y prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”².

Es de especial relevancia señalar que el 20 de julio de 2018, el Comité de Expertas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, órgano encargado de vigilar el cumplimiento de la CEDAW, publicó sus observaciones finales derivadas de la revisión del IX Informe

¹ Organización de Estados Americanos, *Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Convención de Belém do Pará)*, disponible en: <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf>

² Organización de las Naciones Unidas, *Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés)*, disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>





periódico de México. En dicho informe, el Comité celebra las medidas adoptadas para abordar los estereotipos discriminatorios en las comunicaciones; no obstante, muestra preocupación sobre la persistencia de la cultura machista y las representaciones negativas de mujeres indígenas, afroamericanas, migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo en diversos medios de difusión.

A este respecto, el Comité recomienda, entre otras cuestiones, que el Estado mexicano desarrolle una estrategia educativa que comprenda tanto directrices, como mecanismos de supervisión, para eliminar los estereotipos discriminatorios contra las mujeres, fomentar una cobertura mediática sensible al género, así como promover la igualdad de representación de mujeres y hombres en lo relacionado con medios de comunicación.

Asimismo, y a pesar de no ser documentos vinculantes, las resoluciones y documentos emitidos de instancias de Naciones Unidas

como el Consejo de Derechos Humanos (CoDH), la Asamblea General (AGONU) y la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), son insumos significativos para el avance de las políticas y programas nacionales en materia de no discriminación. Ejemplo de ello, es la Resolución sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra mujeres y niñas que México impulsa en el CoDH desde 2010 y que ha promovido estándares de avanzada en materia de derechos humanos de las mujeres. En 2020, la resolución se enfocó en la importancia del enfoque interseccional para la eliminación de la discriminación contra mujeres y niñas.³

Por su parte, la Plataforma de Acción de Beijing, en su capítulo “J” llama la atención sobre el descuido a las cuestiones de género en los medios comunicación y de información, por la falta de presencia o representación equitativa de mujeres, así como la persistencia de mensajes con estereotipos, violentos o degradantes, divulgados tanto por

³ La Resolución se encuentra disponible en: <https://documents-dds->

[ny.un.org/doc/UNDOC/LTD/G20/178/06/PDF/G2017806.pdf?OpenElement](https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/LTD/G20/178/06/PDF/G2017806.pdf?OpenElement)



organizaciones públicas como privadas, locales, nacionales e internacionales. A este respecto, entre otras medidas, señala la necesidad de “elaborar directrices, códigos u otros mecanismos apropiados de autorregulación para fomentar comunicaciones equilibradas y no estereotipadas de las mujeres.”⁴

En 2020, se celebra el 25º aniversario de la adopción de dicha Plataforma, lo que representa una oportunidad para renovar el compromiso de la comunidad internacional para alcanzar la igualdad de género, sobre todo en una coyuntura donde el tema cuenta con múltiples resistencias. En ese contexto, México, junto con Francia, co-presidirá el “Foro Generación Igualdad” en 2021, evento que, en el marco de la Política Exterior Feminista, tendrá como principal objetivo renovar y fortalecer las alianzas entre múltiples actores en materia de igualdad de género, con la voz

principal de las organizaciones de la sociedad civil.

En el ámbito nacional, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, establece que la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres deberá considerar, entre otros lineamientos, la utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, así como la eliminación del uso de estereotipos sexistas y discriminatorios y la incorporación de un lenguaje incluyente, en las prácticas de comunicación social.

La importancia del tema no es ajena al poder judicial. Cabe señalar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de la tesis jurisprudencial 1a./J. 22/2016 de la Décima Época, emitida por su Primera Sala, visible en la Gaceta del Seminario Judicial de la Federación, libro 29, abril de 2016, tomo II, página 836, cuyo título es: “ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA

⁴ ONU Mujeres, *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*, disponible en:

https://beijing20.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf#page=177





JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”, dispuso que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual se debe tomar en cuenta, entre otros elementos, evitar el uso del lenguaje basado en estereotipos y prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

Es importante tener en cuenta que cualquier acto de comunicación, no sólo transmite un mensaje, sino también una cultura, una identidad y el tipo de relación social entre las personas interlocutoras⁵; es decir, da cuenta del contexto en el que se desarrolla, así como de la forma en que las personas lo perciben desde sus propias vivencias.

Lo anterior, concuerda con lo expuesto en la Plataforma de Acción de Beijing, la cual señala que la comunicación es un poderoso instrumento para la transmisión de

información, conocimiento, valores, actitudes y percepciones, tanto positivas como negativas, pero también para la transformación hacia sociedades más incluyentes, donde todas las personas tengan acceso al disfrute de todos sus derechos y participen plenamente en todas las esferas de la vida.

Como integrantes del servicio público, y como personas, tenemos la oportunidad de coadyuvar en la transformación de nuestra sociedad hacia una cada vez más incluyente, a través de la promoción de la igualdad y la no discriminación en nuestras comunicaciones escritas, orales, visuales y gestuales.



⁵ Giménez, Gilberto. *Comunicación, cultura e identidad. Reflexiones epistemológicas*. Revista electrónica de ciencias sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, Cultura y

representaciones sociales, vol.6, n.11, pp.109-132. ISSN 2007-8110. México, 2011, disponible en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/crs/articulo/view/27118/25237>.



3. Recomendaciones

3.1. Uso incluyente y no sexista del lenguaje en la comunicación oral y escrita

El idioma español es utilizado por 580 millones de personas, lo que representa el 7.6% de la población mundial; además, es la segunda lengua materna del mundo por número de habitantes y la tercera lengua más utilizada en internet⁶. Cuenta con alrededor de 93 mil palabras y 200 mil acepciones⁷; no obstante, estudios estiman que una persona promedio emplea entre 500 y 1000 palabras del español para comunicarse cotidianamente, mientras que las y los jóvenes usan alrededor de 240, es decir, sólo 0.3% de los vocablos disponibles⁸.

Ello representa un área de oportunidad que el lenguaje

incluyente y no sexista nos puede ayudar a mejorar, ya que nos invita a explotar la riqueza de la lengua española y la diversidad de palabras que nos ofrece; por ejemplo, ¿sabía que “sida” es un sustantivo

común, y como tal, se escribe con minúsculas?, o ¿sabía que “oficiala” es el sustantivo femenino de “oficial”?⁹

Esta guía pretende presentar diversas técnicas, recursos e incluso palabras incluyentes y no sexistas que ya existen en nuestro idioma. Para ello, se debe tener en cuenta que siempre será necesario realizar un ejercicio de análisis, dependiendo del contexto y de las características generales del tipo de comunicación que se pretenda emitir, a fin de optar por las mejores o más adecuadas expresiones inclusivas.

⁶ Fernández Vítóres, David, *El español: una lengua viva. Informe 2019*, Instituto Cervantes, 2019, disponible en https://www.cervantes.es/imagenes/File/espanol_lengua_viva_2019.pdf

⁷Villanueva, Darío, *El diccionario no promueve palabras, sólo refleja lo que está en la calle*, El Cultural, 17 de marzo de 2014, disponible en: <http://www.elcultural.es/noticias/LETRAS/6033/D>

[ario_Villanueva-El diccionario no promueve palabras](#)

⁸ FundéuBBVA, Noticias del español, *Para hablar, los jóvenes utilizan sólo 240 palabras*, disponible en:

<https://www.fundeu.es/noticia/para-hablar-los-jovenes-utilizan-solo-240-palabras-6835/>

⁹ Estos sustantivos se encuentran establecidos en el Diccionario de la Real Academia Española (RAE).





3.1.1. Usar sustantivos epicenos o colectivos

- Sustantivos epicenos: aquellos que, independientemente de su género gramatical, incluyen a ambos sexos. Por ejemplo: la persona, la víctima, la criatura, el personaje, el sujeto.
- Sustantivos colectivos: los que, en su forma singular, aluden a un

conjunto o una agrupación de personas con un oficio o característica semejante. También son considerados epicenos. Por ejemplo: el personal, la gente, el profesorado, la población.

- El uso de este tipo de sustantivos es recomendable, ya que no afecta la economía del lenguaje ni la legibilidad o estética de los textos.

Ejemplos:

En lugar de...	Se recomienda utilizar...
El individuo	La persona
Los alumnos	El alumnado
Los campesinos	El campesinado
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los electores	El electorado
Los funcionarios	El funcionariado
Los humanos	La humanidad
Los habitantes	La población
Los hijos	La descendencia
Los individuos	La gente/ las personas
Los jóvenes	La juventud
Los músicos	La banda o la orquesta
Los niños	La niñez
Los profesores	El profesorado
Los trabajadores	El personal
Los vecinos	El vecindario





- Se **recomienda** utilizar:

✓ Niñez y adolescencia

-En lugar de:

✗ Niños y adolescentes



3.1.2. Utilizar sustantivos comunes en cuanto al género, sin determinantes

- Sustantivos comunes en cuanto al género: aquellos que tienen una misma forma para los dos géneros gramaticales (masculino o femenino), de tal manera que refieren tanto a mujeres como a hombres. Por ejemplo: especialista, conferencista, policía, pediatra, chef, joven, pianista, profesional, titular, testigo, derechohabiente, paciente, integrante, bebé, entre otros.
- Si estos sustantivos son acompañados por determinantes o adjetivos determinativos (el, la, los, las, etc.), el género gramatical se hace explícito, y por tanto, pueden ser excluyentes o referir a uno sólo de los sexos. Por ejemplo: los pianistas, las psiquiatras, los profesionales expertos.
- En este sentido, se sugiere omitir los artículos determinantes o los adjetivos determinativos, cuando la redacción de las frases así lo





permita, sin afectar el mensaje que se quiere transmitir.

- Esta opción es recomendable, puesto que es incluyente y

promueve una mayor economía del lenguaje.

Ejemplos:

En lugar de...	Se recomienda utilizar...
Los especialistas del Servicio Exterior Mexicano brindarán capacitación	Especialistas del Servicio Exterior Mexicano brindarán capacitación
Asistieron los conferencistas de los organismos internacionales	Asistieron conferencistas de los organismos internacionales
Los policías federales acudieron de forma expedita	Policías federales acudieron de forma expedita
El Instituto Matías Romero cuenta con profesionales ampliamente capacitados .	El Instituto Matías Romero cuenta con profesionales con amplia capacitación .
En este proceso, los titulares de las áreas serán los responsables de recabar la información	En este proceso, titulares de las áreas serán responsables de recabar la información

3.1.3. Emplear metonimias para referirse a puestos laborales

- Metonimia: figura retórica mediante la cual una palabra es expresada a través del nombre de otra con la que tiene una relación de dependencia o causalidad, como un contenedor y su contenido; una o un artista y su obra, y en el caso que nos ocupa,

una profesión o un puesto de trabajo y la persona que lo ostenta.


- Esta alternativa es recomendable, ya que además de incluyente, promueve la economía del lenguaje.



Ejemplos:

En lugar de...	Se recomienda utilizar...
El presidente del Comité	La presidencia del Comité
Los secretarios de Estado	Las secretarías de Estado
Los subsecretarios	Las subsecretarías
Los oficiales mayores	Las oficialías mayores
Los directores generales	Las direcciones generales
Los jefes de departamento	Las jefaturas de departamento





- Se recomienda utilizar:

- ✔ Secretaría General y Secretaría General Adjunta

-En lugar de:

- ✘ Secretario General y Secretario General Adjunto

3.1.4. Usar los pronombres relativos “quien” y “quienes”

- Para evitar el uso de los artículos “el” y “los”, así como los artículos y pronombres relativos “el que” y “los que”, puede utilizarse “quien” o “quienes”.
- Se sugiere esta alternativa incluyente, ya que no afecta la economía del lenguaje.





Ejemplos:

En lugar de...	Se recomienda utilizar...
Los que se beneficien de este programa	Quienes se beneficien de este programa
El que suscribe	Quien suscribe
El solicitante	Quien solicite
El supervisor	Quien supervise
Los que han comparecido	Quienes han comparecido
Profesionales de la educación son los que tendrán mayores oportunidades para el puesto de capacitación	Profesionales de la educación son quienes tendrán mayores oportunidades para el puesto de capacitación



- Se recomienda utilizar:

✓ Quienes estuvieron presentes

-En lugar de:

✗ Los presentes



3.1.5. Usar la fórmula verbo tener + sustantivo abstracto

- Para evitar usar un adjetivo con género gramatical masculino después de los verbos ser o estar, se sugiere utilizar el verbo tener más el sustantivo abstracto que mejor refiera la idea que se desea expresar.
- Esta alternativa incluyente es recomendable, pues tampoco afecta la economía del lenguaje.



Ejemplos:

En lugar de...	Se recomienda utilizar...
Si estás obligado a presentar declaración	Si tienes la obligación de presentar declaración
Si está interesado en presentar una queja	Si tiene interés en presentar una queja
La entrada será más ágil si está inscrito de forma permanente	La entrada será más ágil si tiene inscripción permanente

3.1.6. Incorporar palabras incluyentes antes de otras que no lo sean

- Buscar alternativas para **expresar con palabras incluyentes lo que se quiere transmitir**. Puede ser mediante la inserción de sustantivos epicenos o colectivos entre un artículo, un adjetivo u otro sustantivo.

Ejemplos:

En lugar de...	Se recomienda utilizar...
El demandado	La parte demandada
El demandante	La parte demandante
Los médicos y las enfermeras	El personal de medicina y enfermería
Las secretarias	El personal secretarial
Los directores generales	Las personas titulares de las direcciones generales
Los electores	La comunidad electoral
Los interesados	Las partes interesadas
Los mexicanos	La población mexicana
Los profesores	El personal docente
Los profesores y alumnos	La comunidad escolar
Los servidores públicos	Las personas servidoras públicas
Los solicitantes	Las personas solicitantes
Los usuarios	La población usuaria





Terceros	Terceras personas
Todos	Todas las personas
Todos juntos	En conjunto o en equipo

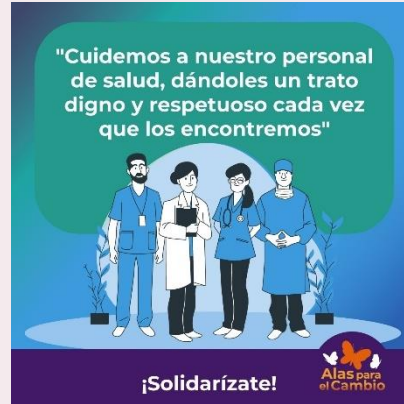


- Se recomienda utilizar:

✓ Personal de salud

-En lugar de:

✗ Los trabajadores de la salud



3.1.7. Usar desdoblamientos

- Referir explícitamente a mujeres y hombres, ya sea mediante artículos, pronombres, sustantivos o adjetivos.
- Esta opción ayuda a visibilizar de forma más decisiva a las mujeres, y es recomendable sobre todo cuando se busque fijar y reiterar el posicionamiento a favor de la igualdad y la inclusión en el quehacer institucional.
- Dado que esta alternativa en algunas ocasiones puede afectar

la fluidez de la comunicación, se recomienda utilizarla de forma moderada, y optar por otra de las opciones presentadas en esta guía.

- Cabe señalar que, si se emplean desdoblamientos, debe ponerse especial cuidado a la concordancia gramatical; igualmente, se sugiere hacer referencia primero al género gramatical femenino y luego al género gramatical masculino.





Ejemplos:

En lugar de...	Se recomienda utilizar...
Los trabajadores	Las y los trabajadores Las trabajadoras y los trabajadores
Los directores	Las y los directores Las directoras y los directores
Los titulares de derechos	Las y los titulares de derechos
Los solicitantes	Las y los solicitantes
Los servidores públicos	Las y los servidores públicos
Nuestros colaboradores	Nuestras y nuestros colaboradores



- Se recomienda utilizar:

- ✔ Mexicanas y mexicanos

-En lugar de:

- ✘ Mexicanos o los mexicanos



3.1.8. Usar barras¹⁰ o paréntesis


- El uso de esta alternativa debe quedar limitado a casos en los que el espacio sea reducido, como formularios o formatos.


¹⁰ Real Academia Española. *Diccionario panhispánico de dudas*. Visto en: <http://lema.rae.es/dpd/srv/search?id=bYvzHZDvGD6fr29gvU>



Ejemplos:

En lugar de...	Se recomienda utilizar...
Nombre del niño : _____ Apellido paterno: _____ Apellido materno: _____ Nombre del padre o tutor : _____ _____	Nombre del niño/a : _____ Apellido paterno: _____ Apellido materno: _____ Nombre de la madre/padre/responsable : _____
Nombre de usuario : _____ Contraseña: _____	Nombre de usuario/a : _____ Contraseña: _____
Nombre del proyecto: _____ Investigador responsable: _____	Nombre del proyecto: _____ Investigador/a responsable: _____






- Se recomienda utilizar:

✔ Empleada/o/s

-En lugar de:


✘ Empleado



Querida/o/s

Trabajadora/e/s de la salud,
Socorristas,
Empleada/o/s de tiendas de alimentación,
Vecina/o/s que ayudan a sus vecina/o/s,

Gracias.



3.1.9. Expresión incluyente de profesiones, cargos de responsabilidad y oficios

- Se debe:





- Utilizar el género gramatical femenino o masculino según el sexo de la persona que desempeñe el cargo, oficio o profesión.
- Cuidar la concordancia gramatical, por ejemplo, si nos referimos a una mujer:

✗ Expresión incorrecta

✓ Expresión correcta

La jefe	La jefa
La ingeniero	La ingeniera

- Con anterioridad, por cuestiones sociales, algunas profesiones o cargos estaban tradicionalmente reservados a los hombres, por lo que sólo existían, por mencionar dos ejemplos, las palabras “*presidente*” o “*médico*”; no obstante, en la actualidad, al ser ocupaciones que pueden ostentar tanto mujeres como hombres, la Real Academia Española (RAE) ha incorporado su

forma femenina, en este caso “*presidenta*” y “*médica*”, entre muchas otras. Recordemos: **el uso de la lengua es lo que acaba determinando la norma, no al revés**¹¹.

- A continuación, se pone a su disposición un listado de cargos, profesiones u oficios, con su respectivo género gramatical masculino o femenino¹².

Ejemplos:

Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Abogado	Abogada	Adjunto	Adjunta
Académica	Académico	Administrador	Administradora
Acreedor	Acreedora	Agente	Agente
Actuario	Actuaria	Alguacil	Alguacila

¹¹ FundéuBBVA, *Consultas*, disponible en: <https://www.fundeu.es/consulta/genero-profesiones-211/>

¹² Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), *Las profesiones de la A a la Z*, España, 2006, disponible en: <http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/lasprofesiones.pdf>





Analista	Analista
Apoderado	Apoderada
Árbitro	Árbitra
Arquitecto	Arquitecta
Artesano	Artesana
Articulista	Articulista
Artífice	Artífice
Asesor	Asesora
Actuario	Actuaria
Adjunto	Adjunta
Administrador	Administradora
Bachiller	Bachillera
Banquero	Banquera
Bombero	Bombera
Cajero	Cajera
Calculista	Calculista
Chef	Chef
Chofer	Choferesa
Cibernauta	Cibernauta
Científico	Científica
Cirujano	Cirujano
Civilista	Civilista
Comentarista	Comentarista
Comisario	Comisaria
Comisionado	Comisionada
Concejal	Concejala
Conciliador	Conciliadora
Contador	Contadora
Controlador	Controladora
Cónsul	Consulesa
Consultor	Consultora
Coordinador	Coordinadora
Corresponsal	Corresponsal
Defensor	Defensora
Delegado	Delegada
Decano	Decana
Declarante	Declarante

Diplomado	Diplomada
Diplomático	Diplomática
Diputado	Diputada
Director	Directora
Docente	Docente
Doctor	Doctora
Economista	Economista
Edil	Edila
Editor	Editora
Educador	Educadora
Ejecutante	Ejecutante
Ejecutivo	Ejecutiva
Embajador	Embajadora
Emérito	Emérita
Empresario	Empresaria
Enfermero	Enfermera
Escolta	Escolta
Evaluador	Evaluadora
Experto	Experta
Fedatario	Fedataria
Fiscal	Fiscal o fiscalá
Funcionario	Funcionaria
Gerente	Gerenta
Gobernador	Gobernadora
Guardia	Guardia
Guía	Guía
Informático	Informática
Ingeniero	Ingeniera
Jefe	Jefa
Juez	Jueza
Jurado	Jurada
Jurista	Jurista
Legislador	Legisladora
Licenciado	Licenciada
Maestro	Maestra
Médico	Médica
Militar	Militar



Modelo	Modelo
Músico	Música
Notario	Notaria
Observador	Observadora
Oficial	Oficiala u oficial
Periodista	Periodista
Perito	Perita
Policía	Policía

Político	Política
Presidente	Presidenta
Procurador	Procuradora
Proyectista	Proyectista
Rector	Rectora
Secretario ¹³	Secretaria
Servidor público	Servidora pública
Síndico	Síndica

3.1.10. ¿Se puede usar la arroba “@”, o las letras “x” o “e” para ser incluyentes?

La arroba no es un signo lingüístico y es impronunciable, por lo que de ninguna forma debe ser utilizada en redacciones o escritos comunes o formales.

En comunicación informal, mensajería instantánea o redes sociales, la arroba puede ser

utilizada por asociarse a la inclusión.

En el caso de las letras equis o “e”, también se asocian a una expresa voluntad de inclusión; no obstante, aplican las mismas recomendaciones que con la arroba en lo que se refiere a comunicaciones formales.

¹³ Este es un ejemplo de lo que se denomina “*duales aparentes*”, es decir, palabras cuyo significado es opuesto o diferente, dependiendo si se usan en masculino o femenino. Generalmente, cuando se escriben en femenino, denotan inferioridad o asimetrías de valor, especialmente en cargos y profesiones. En este caso, secretario por lo general refiere a un hombre a cargo de una secretaría de Estado o con funciones de alta responsabilidad, mientras que secretaria, en gran medida, refiere a mujeres que realizan tareas de apoyo administrativo en una oficina. El reto es avanzar hacia un lenguaje que elimine desigualdades y asimetrías, cada vez es más común que mujeres ocupen puestos de secretaria, como titulares de ministerios de gobierno.





- En comunicaciones formales, se recomienda utilizar:

✓ hijos e hijas

-En lugar de:

✗ hijxs

3.1.11. Lenguaje inclusivo de mujeres y niñas

Cuando se habla de temas relaciones a los derechos de mujeres y niñas, se usan de manera indistinta los conceptos de igualdad y equidad, lo que provoca una confusión conceptual.

La igualdad parte de la idea de dar un trato idéntico a todas las personas sin importar sus diferencias por motivos biológicos, psicológicos, intelectuales, económicos, políticos, sociales o de cualquier otro tipo. Mientras que el término de equidad sí toma en cuenta estas diversidades dando así a cada persona el tratamiento y acceso a derechos que en el caso particular requieren.

Sin embargo, hay otras diferencias significativas a destacar:

- Equidad: principio ético-normativo asociado a la idea de justicia. Se trata de cubrir las necesidades de las personas que se encuentran en desventaja, con el fin de que se tenga de justicia.
- Igualdad: es un derecho humano, establecido en tratados internacionales y está unido al concepto de no discriminación y por lo tanto es conveniente adoptarlo. Además, representa actualmente una de las banderas de la comunidad internacional hacia el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.



En ese sentido, alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en términos discursivos y de normativa internacional es más ambicioso de acuerdo a lo establecido por la Convención CEDAW.

Por otra parte, cuando se hable exclusivamente de mujeres y niñas es necesario usar el término colectivo o epiceno, pues el término

en plural integra la diversidad existente en todos los grupos de mujeres (mujeres indígenas, mujeres migrantes, mujeres refugiadas, mujeres afrodescendientes, mujeres con discapacidad, mujeres de la comunidad LGBTTI entre otras), siendo más incluyente. Lo mismo aplica para el concepto de niñas.

✘ Expresión incorrecta

✔ Expresión correcta

Equidad de género	Igualdad de género
La mujer	Las mujeres
La niña	Las niñas

Notas:

- La equidad no exige eliminar factores discriminatorios, la igualdad sí y es una obligación del Estado mexicano.
- La equidad no está sustentada en la normativa nacional e internacional.

Además, de conformidad con lo establecido en el artículo 1º de la CEDAW, sólo se alcanzará la igualdad cuando no exista ningún tipo de discriminación directa o indirecta contra las mujeres tanto en el ámbito privado como público. Asimismo, el Comité CEDAW, en las observaciones finales que emitió en 2006 al Estado mexicano a propósito de la revisión de sus VI-VII Informes periódicos, recomendó al Estado mexicano que cambiara el concepto de *equidad* por el de *igualdad* en todos sus marcos normativos y programáticos.¹⁴

¹⁴ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, *Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: México (2006)*, disponible en: https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/cedaw36/cc/Mexico_es.pdf





 Women and Gender Equality Canada / Femmes et Égalité des genres Canada

Canada 

3.1.12. Lenguaje inclusivo de los grupos de la diversidad social

- Algunas expresiones ponen en evidencia, e inclusive ayudan a perpetuar, las situaciones de desigualdad, estigma o exclusión de algunos colectivos sociales.
- Para hacer referencia a grupos de la diversidad social históricamente discriminados o a las identidades emergentes, se debe armonizar el lenguaje con la dignidad y con los derechos humanos¹⁵:

¹⁵ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM) e Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). *Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*. México, 2015. Disponible en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GuiaBasica-Uso_Lenguaje_INACCSS.pdf





Población lésbico gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersexual

✗ Expresión discriminatoria	✓ Expresión incluyente
Personas con preferencias distintas a la heterosexual	Población lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersexual (LGBTTTI)
Amanerado Afeminado Rarito	Persona homosexual Hombre homosexual Persona gay Hombre gay
Machorra Marimacha	Persona lesbiana Mujer homosexual Mujer lesbiana ¹⁶
Bicolor Bicicleto Dobletero	Persona bisexual Hombre bisexual Mujer bisexual
Hermafrodita	Persona intersexual

Nota: con relación a la transexualidad y la transgeneridad, no es necesario decir “*mujer transgénero*”, “*hombre transgénero*”, “*mujer transexual*” u “*hombre transexual*”. La recomendación es referirse a la persona con la identidad sexo-genérica que ha elegido expresar y no su sexo de origen; por ejemplo: decir “*Sofía, mujer exitosa en el ámbito de la política exterior*”, en lugar de: “*Sofía, mujer transexual exitosa en el ámbito de la política exterior*”.

No obstante con relación al mismo tema, también es importante considerar lo siguiente:

- Prefijo “cis”: indica la concordancia entre el sexo biológico y el género “asignado” al nacer.
- Prefijo “trans”: se refiere a las personas que no se identifican con el género “asignado”. Al respecto, es importante mencionar que la transexualidad se refiere a los cambios físicos mediante procedimientos quirúrgicos en un proceso de reasignación (al cual no todas las personas “trans” se someten).

¹⁶ Esta expresión, si bien pudiera considerarse un pleonasma, se utiliza en sentido reivindicatorio de género.





Personas con discapacidad

✗ Expresión discriminatoria

Discapacitado
 Inválido
 Minusválido
 Lisiado
 Persona con capacidades diferentes
 Persona con capacidades especiales

✓ Expresión incluyente

Persona con discapacidad
 Persona con discapacidad física
 Persona con discapacidad motriz
 Persona con discapacidad auditiva
 Persona con discapacidad visual
 Persona con discapacidad sensorial
 Persona con discapacidad psíquica
 Persona con discapacidad psicosocial
 Persona con discapacidad intelectual

Invidente
 Cieguita, cieguito

Persona ciega
 Persona con discapacidad visual

Sordomuda
 Sordito, sordita

Persona sorda
 Persona con discapacidad auditiva





Retrasado mental	Persona con discapacidad intelectual
Down Mongol, mongolita	Persona con síndrome de Down
Loca Trastornado	Persona con discapacidad psicosocial

Notas:

- Se debe evitar el uso de diminutivos, ya que pueden denotar minusvaloración de las personas con discapacidad.
- Es importante que cuando nos refiramos a las personas con discapacidad en algún documento o texto de cualquier tipo, lo hagamos de manera digna y correcta. No obstante, se recomienda que no se mencione la discapacidad de una persona a menos que sea pertinente dentro del contexto.
- La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas dispuso que el término adecuado para referirse a este grupo de la población sea Personas con Discapacidad. De acuerdo al Artículo 1º de esa Convención: Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tenga deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Personas afrodescendientes

✘ Expresión discriminatoria

Personas de color
Afros
Negritos, negritas

✔ Expresión incluyente

Población afrodescendiente
Personas afrodescendientes
Personas afromexicanas
Los pueblos de origen afrodescendiente en México

Notas:



- Algunos grupos de personas han decidido referirse a sí mismos conforme se estila en los lugares donde habitan, por ejemplo: negras, negros, mulatas, mulatos, morenas, morenos, mascogos, mascogas, jarochos, jarochas, costeños, costeñas, prietos, prietas, afromestizos, afromestizas, entre otros.
- Se debe tener cuidado al utilizar, por ejemplo, la palabra “negros”, si bien su uso no es incorrecto, puede considerarse despectivo si no se toma en cuenta el contexto en el que se emplea; por lo que, en documentos y comunicaciones públicas, se recomienda usar las expresiones incluyentes señaladas.
- El término afrodescendiente fue institucionalizado en la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (Declaración y Programa de Acción de Durban) entre el 31 de agosto y el 8 de septiembre de 2001.
- Una persona afrodescendiente es aquella de origen africano que vive en las Américas y en todas zonas de la diáspora africana por consecuencia de la esclavitud. Este término ha estado sujeto a localismos, como afromexicanos, afropanameño, afroperuano, entre otros. En México, las personas afrodescendientes son las descendientes de mujeres y hombres africanos que llegaron a la Nueva España -en su mayoría- como personas esclavizadas, especialmente en los siglos XVI y XIX y se permanecieron en la sociedad, abonando a la vida cultural, económica y social.
- A nivel nacional, en agosto de 2019 se aprobó la adición de un apartado C al artículo segundo de la Constitución Política, a fin de reconocer a los pueblos y comunidades afromexicanas como parte de la composición pluricultural de la nación. Lo cual coadyuva a garantizar su libre determinación, autonomía, desarrollo e inclusión social.

Personas indígenas

✗ Expresión discriminatoria

Indios, indias
Inditos, inditas
Minorías étnicas

✓ Expresión incluyente

Personas indígenas
Las y los indígenas
Las comunidades indígenas
Los pueblos indígenas





Los pueblos originarios de México

Nota: La Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas se refiere a las personas pertenecientes a una comunidad indígena como personas indígenas.



Personas con VIH o personas con sida

✘ Expresión discriminatoria

Enfermos de VIH
Personas con VIH/sida
Sidosos, sidosas

✔ Expresión incluyente

Personas con VIH
Personas que viven con VIH
Personas con sida
Personas que viven con sida

Notas:

- Las personas con VIH no necesariamente desarrollan el sida, por lo que se sugiere no asociar ambos términos a una persona, a fin de evitar un prejuicio al respecto.
- De acuerdo a las Orientaciones terminológicas de ONUSIDA: El sida define un síndrome de infecciones y enfermedades oportunistas que pueden desarrollarse cuando se acentúa la inmunodepresión y se desencadena el proceso continuo de la infección por el VIH, desde la infección primaria hasta la muerte. En ese sentido, deben evitarse ciertos términos como «infectado» y utilizarse «persona que vive con el VIH» o «persona VIH-positiva».
- El Consejo de Derechos Humanos, en su informe del 19º periodo de sesiones sobre la protección de los derechos humanos en el contexto del virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) y el síndrome de la



inmunodeficiencia adquirida (SIDA) hace la recomendación de usar correctamente los términos al referirse *personas con VIH* o *con SIDA*.

- En México, sin embargo, persisten dos desafíos importantes según informes desarrollados por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED): el primero relacionado con la desinformación, los prejuicios en torno al VIH y al Sida, y la estigmatización y uso de expresiones discriminatorias de quienes viven con ellos; el segundo desafío es el que se presenta de manera pronunciada en grupos históricamente estigmatizados.¹⁷



Personas migrantes

✗ Expresión discriminatoria

llegales
Indocumentados
Infractores
Mojados
Braceros

✓ Expresión incluyente

Personas migrantes
Mujeres migrantes
Niñas migrantes

¹⁷ CONAPRED. Ficha temática. 2017. *Personas que viven con VIH*. Disponible en: https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=139&id_opcion=47&op=47





Notas:

- La CEDAW hace hincapié en hacer uso de la expresión *mujeres migrantes* dentro de las observaciones a México sobre el 9º informe acerca de los derechos de las mujeres ante este mecanismo, recordando el reconocimiento de sus derechos humanos. Asimismo, la CEDAW aborda el término *trabajadoras migratorias* en la recomendación general No. 26 sobre las trabajadoras migratorias,
- A nivel nacional, los informes del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), han evidenciado que uno de los grupos más discriminados es el de las personas migrantes, desde la violación a sus derechos humanos hasta la forma de referirse a los mismos; esto presentado en su ficha temática de personas migrantes.¹⁸

Personas de la diversidad religiosa

✗ Expresión discriminatoria

Sectas
Sectas religiosas

✓ Expresión incluyente

Grupos religiosos
Personas de la diversidad religiosa
Iglesias y comunidades religiosas

Notas:

El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos destaca, en su artículo 18, el derecho de toda persona a la libertad de religión mismo que incluye “la libertad de tener o de adoptar la religión o las creencias de su elección, así como la libertad de manifestar su religión o sus creencias, individual o colectivamente, tanto en público como en privado, mediante el culto, la celebración de los ritos, las prácticas y la enseñanza”¹⁹.

¹⁸ CONAPRED, *Ficha temática. 2015. Personas migrantes*, disponible en: https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=listado_documentos&clas=3&id_grupo=5&id_opcion=43&op=487

¹⁹ Oficina de la Alta Comisionada de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, disponible en: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>



Personas trabajadoras del hogar

✘ Expresión discriminatoria

Sirvienta, sirviente
Doméstica, doméstico
Muchacha, muchacho
Criada, criado

✔ Expresión incluyente

Trabajadora del hogar
Trabajador del hogar

Notas:

- No obstante que también se utiliza “*trabajadoras domésticas*” y “*trabajadores domésticos*”, conforme el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en diversos movimientos sociales y organizaciones de personas que realizan estas labores, como la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLATRAHO), prefieren que se les designe como trabajadoras y trabajadores el hogar, a fin de reivindicar su actividad económica y productiva, ya que consideran que en algunas circunstancias, las palabras doméstico o doméstica pueden tener connotaciones despectivas²⁰.
- Lo anterior, es congruente con las recientes reformas a diversos cuerpos normativos nacionales:
 - *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 01 de mayo de 2019, específicamente las reformas al Capítulo XIII Trabajadores del Hogar de la Ley Federal del Trabajo.*
 - *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, en materia de las personas trabajadoras del hogar, publicado en el DOF el 02 de julio de 2019.*

²⁰ CONAPRED. Noticias. 30 marzo - Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar, disponible en: https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=4769&id_opcion=108&op=214



3.1.13. Uso de nombres, apellidos y formas de cortesía

- Tanto en el ámbito profesional como en el personal, por cuestiones culturales o tradicionales, y en muchas ocasiones de forma inconsciente y sin alguna intención negativa, suele presentarse a las mujeres en relación o valor asimétrico respecto de los hombres. Es importante reconocer estas situaciones, evitarlas y usar un lenguaje incluyente y equitativo:

Ejemplos:

En lugar de...	Se recomienda utilizar...
<p>En la recepción se encuentra el licenciado Pérez y la señorita Legorreta</p> <p><u>Nota:</u> en ocasiones, aunque ambas personas cuenten con licenciatura, para referirse al hombre se hace mención de su título, mientras que, en el caso de la mujer, se le dice señorita.</p>	<p>En la recepción se encuentra el licenciado Pérez y la licenciada Legorreta</p> <p><u>Nota:</u> a ambas personas se les da el mismo trato, y se hace referencia a ellas por su título.</p>
<p>Agradecemos al doctor Pérez García y a la doctora Rosita, quienes nos honran como panelistas en este foro</p> <p><u>Nota:</u> con frecuencia, aunque a ambas personas se les refiera por su título, en este caso doctoral, al hombre se le agregan sus apellidos, mientras que a la mujer se le agrega sólo el nombre, y a veces, en diminutivo.</p>	<p>Agradecemos al doctor Pérez García y a la doctora Legorreta Gómez, quienes nos honran como panelistas en este foro</p> <p><u>Nota:</u> a ambas personas se les da el mismo trato, y se hace referencia a ellas por su título y apellidos.</p>
<p>Se otorgaron dos lugares a fin de que los directores acudan al evento conmemorativo con sus mujeres</p>	<p>Se otorgaron dos lugares a fin de que el personal directivo acuda al evento conmemorativo con acompañante</p>



<p>Nota: además de invisibilizar a mujeres en cargos directivos, por hacer mención de “los directores”, posteriormente se señala a las mujeres como “propiedad” de ellos.</p>	<p>Nota: se utiliza un lenguaje incluyente tanto para personas en cargos directivos, como para las personas que las o los acompañan.</p>
<p>Señora Catalina Gómez de Pérez Nota: como forma de cortesía, se suele hacer referencia a una mujer casada, utilizando también la preposición “de” y el apellido del esposo. Ello hace referencia a la mujer como “propiedad” del cónyuge.</p>	<p>Señora Catalina Gómez Nota: se hace referencia a la mujer por su nombre.</p>

3.1.14. Lenguaje visual incluyente y libre de estereotipos

El lenguaje visual es muy útil, ya que permite, incluso a personas que no hablan el mismo idioma, entender lo que se está representando a través de imágenes o signos gráficos.

No obstante, es frecuente que, al igual que el lenguaje oral y escrito, el visual refuerce estereotipos femeninos y masculinos, y excluya a la diversidad social.

El Comité CEDAW, en sus observaciones finales de 2018 al Estado mexicano, recomendó que por un lado, se adopte una estrategia general dirigida a las mujeres, los hombres, las niñas y los niños para superar la cultura machista y los



estereotipos discriminatorios sobre las funciones y responsabilidades de las mujeres y los hombres en la familia y en la sociedad.

Por otro lado, sugirió elaborar una estrategia de formación que comprenda directrices y mecanismos de control para eliminar los estereotipos



discriminatorios contra las mujeres y alentar una cobertura informativa que tenga en cuenta las cuestiones de género, sobre todo en las campañas electorales; adopte medidas para promover la igualdad de representación de mujeres y hombres en los medios de comunicación.

En ese sentido, al elaborar convocatorias, carteles, dípticos, trípticos, volantes, anuncios espectaculares, displays, banners, mamparas, invitaciones, materiales didácticos, infografías, contenido para redes sociales, videos, cápsulas informativas, gifs, fotografías, entre otros materiales, se debe considerar lo siguiente:

✘ Lenguaje visual o imágenes discriminatorias

Al igual que en el lenguaje oral y escrito, en el visual se suele utilizar el genérico masculino para representar a un grupo de personas, es decir, sólo se incluyen figuras, iconos o imágenes de hombres.

En ocasiones se replica la división sexual del trabajo en la imagen: hombres en puestos directivos o cargos de decisión; en la economía; en la política; como expertos en paneles, foros o en actividades afines; mientras que las mujeres son representadas en el hogar; en tareas de servicio o de cuidado a otras personas; en puestos subordinados u otros similares.

✔ Lenguaje visual o imágenes incluyentes

- Representar, en igual número y tamaño, a mujeres y hombres en la imagen.
- Si el número de personas es impar, corresponde aplicar una acción afirmativa, por lo que la sugerencia es que la persona adicional sea mujer.
- Presentar a mujeres y hombres en tareas diversas, libres de estereotipos y de forma equivalente.
- Presentar a mujeres y hombres en tareas que tradicionalmente no han sido consideradas para su sexo, pero que en la realidad llevan a cabo cada vez más.
- En caso de que no pueda presentarse a dos personas en un cargo o posición de autoridad, o en un papel tradicionalmente





✘ Lenguaje visual o imágenes discriminatorias

✔ Lenguaje visual o imágenes incluyentes

	<p>adjudicado a hombres, corresponde aplicar una acción afirmativa: presentar a una mujer en esa posición. Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mujer en un pódium frente a una audiencia. - Mujer como titular de alguna institución. - Una diplomática en una misión de seguridad. - Una mujer líder del personal de seguridad. - Una mujer encargada de la protección civil del inmueble.
<p>Las y los protagonistas en la imagen tienen un modelo físico no representativo de la diversidad social, por ejemplo: personas delgadas, de tez clara u ojos claros, jóvenes, con ropa ejecutiva, etc.</p>	<p>Mostrar la diversidad social de la población, la cual tiene innumerables características, mismas que deben ser representadas de forma digna.</p>
<p>Mujeres o grupos de la diversidad social históricamente discriminados, en situación de violencia, subordinación, asimetría de valor o discriminación.</p>	<p>Presentar a mujeres y a grupos de la diversidad social históricamente discriminados en posiciones simétricas y valoradas; igualmente, si es el contexto del mensaje, promover su presentación en espacios profesionales prestigiados social y económicamente.</p>
<p>Sólo mujeres a cargo del cuidado de hijas e hijos, de la familia, de personas adultas mayores o de personas con discapacidad.</p>	<p>También presentar a hombres en tareas de cuidado de hijas e hijos, de la familia, de personas adultas mayores o de personas con discapacidad.</p>
<p>Cosificación de las mujeres; en ocasiones, se les presenta como objetos sexuales.</p>	<p>Evitar o eliminar tajantemente la presentación de las mujeres como recompensas del éxito masculino o</p>



✗ Lenguaje visual o imágenes discriminatorias

✓ Lenguaje visual o imágenes incluyentes

como un producto más que ayuda a “vender”.

Nota: En este caso se podría consultar el Convenio por la Igualdad de Género y el Combate a la Violencia contra las Mujeres en los Medios de Comunicación a fin de garantizar la imposición de sanciones adecuadas y el recurso a facultades coactivas para luchar contra los estereotipos de género discriminatorios.²¹

3.1.15. Lenguaje gestual libre de violencia y discriminación

- Las gesticulaciones o expresiones corporales no verbales son componentes adicionales de la comunicación que, en ocasiones, por cuestiones culturales o normalizadas, pueden denostar o expresar discriminación hacia las personas. Es importante identificar estas situaciones y **EVITAR**:
 - ✗ Usar de forma exagerada y/o burlona tonos y movimientos afeminados, para ridiculizar a mujeres o personas LGBTTTI.
 - ✗ Guiños o miradas lascivas que incomoden a la persona.
 - ✗ Restar importancia a las mujeres en foros, reuniones o diversas situaciones laborales, ignorándolas con la vista o no haciendo caso a sus intervenciones.
- Lo que **SÍ** debe conducir nuestro actuar es:

²¹ Este Convenio fue firmado por la Secretaría de Gobernación y la Cámara Nacional de la Industria de Radio y Televisión (CIRT) en 2016 y fue reconocido por el Comité CEDAW en sus observaciones finales de 2018 al Estado mexicano. Se puede consultar en el siguiente link: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/112384/Convenio_de_Concertaci_n_SEGOB-CONAVIM-CIRT_firmado_11-Jun-16_.pdf



- ✓ Ser respetuosas y respetuosos de todas las personas y reconocer que todas y todos tienen algo que aportar en la familia, en la sociedad, y por supuesto, en la comunidad laboral.

3.2. Sugerencias adicionales para eliminar expresiones discriminatorias

- **Eliminar y condenar el uso**, arraigado **culturalmente, de frases o dichos populares** que reproducen actitudes misóginas, discriminatorias, violentas y sin sustento, **como**:

✗ El último en llegar es vieja.

✗ Mujer al volante, peligro constante.

✗ Calladita te ves más bonita.

✗ La mujer como la escopeta, cargada y detrás de la puerta.

✗ Matrimonio de buena fortuna: siete varones y de hembras sólo una.

✗ En general, cualquier chiste o comentario peyorativo, ofensivo o denigrante sobre mujeres, personas LGBTTTI, personas con discapacidad, personas adultas mayores o de cualquier grupo de la diversidad social.



4. Glosario

Concepto	Definición
Acciones afirmativas²²	Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad.
Derechos humanos²³	Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.
Discriminación²⁴	Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.
Discriminación contra la mujer²⁵	Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en

²² Artículo 15 Séptimus de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf

²³ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf

²⁴ Artículo 5, fracción II de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf

²⁵ Artículo 5, fracción III de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.



	las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.
Género²⁶	Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.
Igualdad²⁷	Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.
Igualdad de género²⁸	Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.
Igualdad sustantiva²⁹	Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
Inclusión laboral³⁰	Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin

²⁶ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

²⁷ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

²⁸ Artículo 5, fracción IV de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

²⁹ Artículo 5, fracción V de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

³⁰ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.





	discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.
Lenguaje incluyente³¹	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 evitando definir las por sus características o condiciones.
Lenguaje no sexista³²	Es 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.
Misoginia³³	Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.
Perspectiva de género³⁴	Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.
Sexo³⁵	Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

³¹ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

³² Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

³³ Artículo 5, fracción XI de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130418.pdf

³⁴ Artículo 5, fracción VI de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

³⁵ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.



Violencia contra las mujeres ³⁶	Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.
Violencia ³⁷	Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

5. Fuentes consultadas

- Calero Fernández, María de los Ángeles. *Sexismo lingüístico. Análisis y propuestas ante la discriminación sexual en el lenguaje*. España, 1999, disponible en: https://books.google.com.mx/books?id=V59C0VcQyuAC&printsec=frontcover&dq=%E2%80%A2%09Calero+Fern%C3%A1ndez,+Mar%C3%ADa+de+los+%C3%81ngeles.+Sexismo+ling%C3%BC%C3%ADstico.+An%C3%A1lisis+y+propuestas+ante+la+discriminaci%C3%B3n+sexual+en+el+lenguaje&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjuiO3_4oHeAhUOWxoKHXNzCocQ6AEIJzAA#v=onepage&q=%E2%80%A2%09Calero%20Fern%C3%A1ndez%2C%20Mar%C3%ADa%20de%20los%20%C3%81ngeles.%20Sexismo%20ling%C3%BC%C3%ADstico.%20An%C3%A1lisis%20y%20propuestas%20ante%20la%20discriminaci%C3%B3n%20sexual%20en%20el%20lenguaje&f=false.
- Cámara de Diputados, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_270818.pdf
- Cámara de Diputados, *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130418.pdf

³⁶ Artículo 5, fracción IV de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

³⁷ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.





- Cámara de Diputados, *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf
- Cámara de Diputados, *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, *Recomendaciones generales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*, disponibles en: <https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Noticias. *30 marzo - Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar*, disponible en: https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=4769&id_opcion=108&op=214
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres e Instituto Nacional de las Mujeres. *Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*. México, 2015, disponible en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GuiaBasica-Uso_Lenguaje_INACCSS.pdf
- FundéuBBVA. *Consultas*, disponible en: <https://www.fundeu.es/consulta/genero-profesiones-211/>
- FundéuBBVA. Noticias del español. *Para hablar, los jóvenes utilizan sólo 240 palabras*, disponible en: <https://www.fundeu.es/noticia/para-hablar-los-jovenes-utilizan-solo-240-palabras-6835/>
- Giménez, Gilberto. *Comunicación, cultura e identidad. Reflexiones epistemológicas*. Revista electrónica de ciencias sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, Cultura y representaciones sociales, vol.6, n.11, pp.109-132. ISSN 2007-8110. México, 2011, disponible en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/crs/article/view/27118/25237>



- Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales). *Las profesiones de la A a la Z*. España, 2006, disponible en: <http://www.mujaresenred.net/IMG/pdf/lasprofesiones.pdf>
- Organización de Estados Americanos, *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)*, disponible en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Organización de las Naciones Unidas, *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*, disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- ONU Mujeres, *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing*, disponible en: http://www2.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755
- Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*, disponible en: <http://www.rae.es/>
- Real Academia Española. *Diccionario panhispánico de dudas*, disponible en: <http://lema.rae.es/dpd/srv/search?id=bYvzHZDvGD6fr29gvU>
- Real Academia Española. *Estatutos y Reglamento de la Real Academia Española*. España, 2014, disponible en: http://www.rae.es/sites/default/files/Estatutos_y_reglamento_nuevo.pdf
- Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española. *Nueva gramática de la lengua española*, disponible en: http://www.rae.es/sites/default/files/Sala_prensa_Dosier_Gramatica_2009.pdf
- Secretaría de Economía, *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*, disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis aislada 1a. XXVII/2017 de la Décima Época, emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la Gaceta del Semanario Judicial de la





Federación, libro 40, marzo de 2017, tomo I, página 443, cuyo título es: “JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. CONCEPTO, APLICABILIDAD Y METODOLOGÍA PARA CUMPLIR DICHA OBLIGACIÓN”, disponible en: <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/2013/2013866.pdf>

- Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis jurisprudencial 1a./J. 22/2016 de la Décima Época, emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la Gaceta del Seminario Judicial de la Federación, libro 29, abril de 2016, tomo II, página 836, cuyo título es: “ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”, disponible en: <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Clase=DetalleTesisBL&ID=2011430&Semenario=0>
- Tesis XXXI/2016, Gaceta de Jurisprudencia y Tesis en materia electoral, año 9, número 18, 2016, páginas 95 y 96, cuyo título es: LENGUAJE INCLUYENTE. COMO ELEMENTO CONSUSTANCIAL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PROPAGANDA ELECTORAL. <http://sief.te.gob.mx/IUSE/tesisjur.aspx?idtesis=XXXI/2016&tpoBusqueda=S&sWord=XXXI/2016>
- Unidad de Igualdad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Conmemoración del Día Internacional de la Mujer. Palabras para la Ministra Olga Sánchez Cordero*. México, 2014, disponible en: <http://www.olgasanchezcordero.mx/sites/default/files/discursos/2014MARZO6.pdf>
- Villanueva, Darío. *El diccionario no promueve palabras, sólo refleja lo que está en la calle*. El Cultural, 17 de marzo de 2014, disponible en: http://www.elcultural.es/noticias/LETRAS/6033/Dario_Villanueva-_El_diccionario_no_promueve_palabras
- World Economic Forum. *¿Cuáles son los idiomas más hablados en el mundo?*, disponible en: <https://es.weforum.org/agenda/2018/02/cuales-son-los-idiomas-mas-hablados-en-el-mundo>



Imágenes

- © Efra Tzuc, Flickr. PORTADA.
- © El Universal, p. 1.
- © ONU Mujeres, p.3.
- © Secretaría de Relaciones Exteriores, p. 4.
- © El Universal, p. 6
- © Secretaría de Gobernación de México, p. 9.
- © Organización de Estados Americanos, p. 11.
- © Twitter @marthadelgado, p. 12.
- © Alas de Cambio, p. 19.
- © Secretaría de Relaciones Exteriores, p. 15.
- © ONU Mujeres, p. 16.
- © Gobierno de Argentina, p. 20.
- © Gobierno de Canadá, p. 22.
- © Ezra Tzuc, Flickr, p. 24.
- © UNESCO, p. 26.
- © Alto Comisionado de las Naciones Unidas para Derechos Humanos, p. 28.
- © Instituto Nacional para las Mujeres, p. 32 y 35.

