



# GUÍA DE RECOMENDACIONES PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



UNIDAD DE CALIDAD DE  
GÉNERO E INCLUSIÓN

# Índice

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Introducción .....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>Fundamentación normativa .....</b>   | <b>4</b>  |
| <b>¿Qué significa hablar con<br/>lenguaje incluyente y no sexista? .....</b>                  | <b>5</b>  |
| <b>Estrategias del lenguaje incluyente y no sexista .....</b>                                 | <b>6</b>  |
| <b>Otros usos del lenguaje que discriminan<br/>y estrategias para evitarlos .....</b>         | <b>7</b>  |
| <b>Recursos inclusivos que no se recomiendan:<br/>Arroba, equis, barra y paréntesis .....</b> | <b>9</b>  |
| <b>Estrategias incluyentes para las<br/>representaciones gráficas o visuales .....</b>        | <b>10</b> |
| <b>Materiales de interés .....</b>  | <b>10</b> |
| <b>Referencias .....</b>  | <b>11</b> |





## Introducción ●

La comunicación es fundamental en la sociedad en todas sus formas y expresiones, para establecer conexión con otras personas: es la base de las relaciones humanas. **Lo que no se nombra no existe.** En diversas ocasiones se usa esta frase para señalar la importancia de utilizar un lenguaje que sea incluyente y que no esté basado en estereotipos. Las palabras son poderosas, porque dotan de significado las experiencias de las personas en el mundo, simbolizan lo que perciben y comprenden de éste, construyen, representan y dan sentido a nuestra realidad.

El lenguaje es una herramienta que permite a las personas relacionarse y es fundamental para la vida en comunidad, pues a través de este se expresan ideas, creencias, conocimientos y valores que en muchas situaciones promueven violencia y discriminación, ya que están fundados en prejuicios y estereotipos.

El objetivo de esta Guía es que, las personas que integran la comunidad universitaria, reflexionen y cuestionen las formas normalizadas de comunicación sexista y discriminatoria, para establecer comunicaciones libres de prejuicios y estereotipos que permitan atender lo señalado en la *Política Institucional para la Igualdad de Género, Inclusión y No Discriminación de la UPN*, la cual establece la obligación de las personas que integran la comunidad universitaria de asegurar una cultura de respeto e igualdad, y de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como de prevenir, atender y sancionar todos los tipos y modalidades de violencias.

Así, para cumplir con dicha Política, esta guía propone estrategias de lenguaje verbal y escrito que incluyen y promueven el reconocimiento y respeto de todas las personas: mujeres, hombres y personas no binarias, para que sea utilizado en todos los documentos y comunicaciones elaborados por la universidad.

## Fundamentación normativa ●

- La **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** establece en su artículo 1º que “queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el 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”<sup>1</sup>, y en el artículo 4º establece que “el varón y la mujer son iguales ante la ley”<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (México: Diario Oficial de la Federación, 2022), artículo 1.

<sup>2</sup> Ibidem, artículo 4.





- La **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, en su artículo 45 establece que: corresponde a la Secretaría de Educación Pública: “Incorporar [...] en los programas educativos, en todos los niveles de la instrucción, el respeto a los derechos humanos de las mujeres, así como contenidos educativos tendientes a modificar los modelos de conducta sociales y culturales que impliquen prejuicios y que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de uno de los sexos y en funciones estereotipadas asignadas a las mujeres y a los hombres”<sup>3</sup>.
- El **Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia** plantea en el artículo 10 que a fin de prevenir, atender, sancionar y erradicar las violencias de género se deberán “generar mecanismos para que la comunicación institucional se realice con un lenguaje incluyente y con perspectiva de género”<sup>4</sup>.
- La **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres** en su artículo 17 define que la Política Nacional que desarrolle el Ejecutivo Federal deberá “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 elimine el uso de estereotipos sexistas y discriminatorios e incorporen un lenguaje incluyente”<sup>5</sup>.
- Asimismo, en el artículo 41 y 42 de la misma ley se establece que para eliminar los estereotipos que fomentan la discriminación y la violencia contra las mujeres, “las autoridades correspondientes promoverán la utilización de un lenguaje con perspectiva de género en la totalidad de las relaciones sociales, y velarán por que los medios de comunicación transmitan una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, [...] y eviten la utilización sexista del lenguaje”<sup>6</sup>.
- La **Política Institucional para la Igualdad de Género, Inclusión y No Discriminación de la Universidad Pedagógica Nacional** establece que se promoverá que en las comunicaciones y documentos que emita la UPN se utilice el lenguaje incluyente y no sexista, tanto escrito como verbal y audiovisual, con la finalidad de crear una cultura de la integración de las diferencias que componen a la comunidad universitaria y así prevenir cualquier tipo de desigualdad y discriminación<sup>7</sup>.
- Es primordial incluir el lenguaje incluyente y no sexista en todas las comunicaciones audiovisuales, visuales, orales y textuales. Por ello, a continuación, se proponen distintas estrategias del lenguaje incluyente y no sexista que permiten reconocer y nombrar a todas las personas sin distinción.

<sup>3</sup> Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (México: Diario Oficial de la Federación, 2023) artículo 45, fracción VII.

<sup>4</sup> Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (México: Diario Oficial de la Federación, 2014), artículo 10, fracción V.

<sup>5</sup> Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (México: Diario Oficial de la Federación, 2022), artículo 17, fracción XII.

<sup>6</sup> Ibidem, artículo 41 y 42.

<sup>7</sup> Rosa María Torres Hernández, *Política Institucional para la Igualdad de Género, Inclusión y No Discriminación de la Universidad Pedagógica Nacional*, México, UPN, 2021, p. 6.



## ¿Qué significa hablar con lenguaje incluyente y no sexista?

El uso del lenguaje incluyente y no sexista busca nombrar y visibilizar a las personas y grupos que históricamente han sido discriminados a través del lenguaje, por ejemplo, las mujeres, niñas y adolescentes, las personas con alguna discapacidad o integrantes de la comunidad lésbica, gay, bisexual, transgénero, travesti, transexual, intersexual, queer y más (LGBTTTIQ+), evitando que se les desvalorice, discrimine, excluya, o minimice. Su uso es un acto de justicia y de reconocimiento y reivindicación de derechos.

Por el contrario, el lenguaje sexista es aquel que transmite y refuerza los estereotipos de género, refleja y fomenta ideas, cualidades y expectativas sobre el comportamiento de las mujeres y hombres en la sociedad, cómo deberían ser, sentir y comportarse. De manera que, resulta relevante el uso de un lenguaje que no promueva la discriminación y la generación de violencias, sobre todo en las instituciones educativas, las cuales tienen un papel fundamental en el bienestar y desarrollo integral de las personas.

El lenguaje incluyente y no sexista se fundamenta en la idea de que el masculino genérico no es universal ni neutro, esto es, que, al hacer referencia a un conjunto de hombres, mujeres y personas no binarias con palabras de género masculino, se invisibiliza la existencia de las mujeres y las personas no binarias, éstas últimas son quienes utilizan por ejemplo un pronombre neutro (elle). El argumento central del lenguaje incluyente y no sexista es que cuando se engloba a todas las personas a través del uso del masculino genérico, se reproducen prácticas de discriminación y exclusión y se promueve la violencia simbólica, fomentando y naturalizando desigualdades y estereotipos.

Las personas servidoras públicas tenemos la responsabilidad y obligación, desde nuestro actuar cotidiano, de fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, la inclusión y no discriminación en todas sus actividades. El respeto y el reconocimiento de las personas es fundamental para vivir en condiciones de igualdad y dignidad.

Ante la transformación de la sociedad y el reconocimiento de la existencia de estereotipos que obstaculizan que todas las personas tengan acceso a los derechos por igual, se ha establecido en distintas normativas internacionales y nacionales, así como en documentos institucionales e investigaciones, la obligación del uso del lenguaje incluyente y no sexista. En el caso de la *Política Institucional para la Igualdad de Género, Inclusión y No Discriminación*, se señala que, en las comunicaciones y documentos que emita la UPN, se deberá utilizar el lenguaje incluyente y no sexista, tanto en su forma escrita como verbal y audiovisual.

Así, a fin de dar cumplimiento a la Política, y con la finalidad de promover la inclusión y la no discriminación, compartimos a continuación algunas estrategias para incorporar el lenguaje incluyente y no sexista en los documentos y las comunicaciones de la UPN.





## Estrategias del lenguaje incluyente y no sexista ●

Como se mencionó anteriormente, se suele utilizar el masculino para referirse de manera genérica a las personas; sin embargo, es necesario evitar esta práctica, que invisibiliza a las mujeres y al resto de expresiones de géneros. Por ello, se recomienda el uso de expresiones que reconozcan las diversidades, además de utilizar el femenino, pueden utilizarse las terminaciones neutras de sustantivos y adjetivos. A continuación, se presentan ejemplos del uso del lenguaje incluyente.

| Expresiones a evitar    | Expresiones incluyentes   |
|-------------------------|---|
| Los profesores          | Profesoras y profesores<br>Las y los profesores   |
| Los alumnos             | Alumnos y alumnas<br>Las y los alumnos  |
| Los estudiantes         | Comunidad estudiantil<br>El o la estudiante   |
| Los usuarios            | Las usuarias y los usuarios<br>Las y los usuarios   |
| Trabajadores            | Trabajadoras y trabajadores<br>Plantilla<br>Personal<br>Personas trabajadoras                       |
| Investigadores          | Investigadores e investigadoras<br>Personal de investigación  |
| Académico               | Académica y académico<br>Corporación académica<br>Persona de la academia<br>Personal de la academia |
| Administrador           | Administrador y Administradora<br>Administración<br>Persona de administración                       |
| Rector                  | Rectora y rector<br>Persona titular de la rectoría  |
| Los miembros del Comité | Las personas integrantes del Comité   |



|  |  |
|--|--|
| Los ciudadanos   | Las ciudadanas y los ciudadanos<br>Las y los ciudadanos<br>La ciudadanía   |
| El niño<br>Los niños   | El niño y la niña<br>La infancia<br>La niñez<br>Infancias<br>Población infantil  |
| El hombre  | La humanidad   |
| Los mexicanos  | La cultura mexicana<br>La civilización mexicana<br>El pueblo mexicano<br>Las personas mexicanas                                |
| Declarante   | Persona declarante   |
| Solicitante  | Persona solicitante  |
| Cuando uno entiende que (...)                                | Cuando una persona/alguien entiende que (...)  |
| El que acuda pronto a las instalaciones                      | Quien acuda pronto a las instalaciones   |
| Aquellos que aún no cuenten con sus certificados de estudios | Aquellas personas que/quienes aún no cuenten con sus certificados de estudios  |
| Los participantes  | Las y los participantes<br>Las personas participantes<br>Quienes participen  |
| Los interesados deberán acudir (...)                         | Si le interesa, acudir a (...)<br>Las personas interesadas   |
| Muestra el trabajo a tus compañeros                          | Muestra el trabajo a tus compañeras y compañeros<br>Muestra el trabajo al grupo<br>Muestra el trabajo a las personas presentes |
| Los trabajadores deben respetar el horario de entrada        | Se debe respetar el horario de entrada<br>Las personas trabajadoras  |
| Pocos<br>Muchos<br>Todos                                     | Minoría<br>Mayoría<br>Sin excepción  |



María Martín Barranco, licenciada en Derecho y experta en medios de comunicación, conflictos y derechos humanos, menciona lo importante que es nombrar a cada grupo de manera específica. En este sentido, nombrar a mujeres, hombres y personas no binarias, no es incorrecto ni ocioso, ya que el femenino, el masculino y el pronombre neutro representan a grupos con realidades y experiencias diferentes que merecen ser nombradas<sup>8</sup>. En el caso de las personas no binarias se recomienda para nombrarles el uso de la e, por ejemplo: elle, elles, todes, compañeres.

Por otro lado, resulta importante designar los puestos y cargos en femenino si éste es ocupado por una mujer, pues en ocasiones se les suele nombrar el cargo en masculino, lo cual invisibiliza el género.

Yesenia P., abogada.  
 Laura S., socióloga  
 Mariana L., doctora

El uso del lenguaje incluyente y no sexista resulta importante, particularmente en el caso de las mujeres, para reconocerles como sujetas activas y transformadoras.

## Otros usos del lenguaje que discriminan y estrategias para evitarlos

No solamente se trata de nombrar a las personas, es necesario nombrarlas de manera correcta y respetuosa para no discriminarlas y, en consecuencia, violentar sus derechos humanos. A continuación, se presentan algunos ejemplos para nombrar a grupos históricamente discriminados de manera apropiada:

| Expresiones discriminatorias   | Expresiones incluyentes  |
|--|--|
| Indio/India<br>(estos son gentilicios de las personas nacidas en la India) | Personas indígenas<br>Pueblos indígenas<br>Comunidades indígenas<br>Pueblos originarios<br>Personas de pueblos originarios |
| Viejito/viejita<br>Viejos  | Personas adultas mayores<br>Adulto mayor/ adulta mayor   |
| Vago<br>Indigente<br>Niños de la calle                                     | Personas en situación de calle<br>Infancias en situación de calle  |
| Chacha/sirvienta/muchacha  | Trabajadores/trabajadoras del hogar  |

<sup>8</sup> Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (México: Diario Oficial de la Federación, 2023) artículo 45, fracción VII.





|   |   |
|---|---|
| Discapacitado/discapacitada<br>Persona con capacidades diferentes<br>Persona con capacidades especiales | Persona con discapacidad<br>Personas que viven con discapacidad   |
| Invidente<br>Cieguito   | Persona ciega<br>Persona con discapacidad visual<br>Persona con discapacidad sensorial                            |
| Inválido<br>Minusválido   | Persona con discapacidad física<br>Persona con discapacidad motriz  |
| Sordomudo   | Persona con discapacidad auditiva<br>Persona sorda<br>Persona con discapacidad sensorial                          |
| Loquito<br>Retrasado mental   | Persona con discapacidad psicosocial<br>Persona con discapacidad intelectual<br>Persona con discapacidad psíquica |

Como se puede observar en los ejemplos, debe evitarse el uso del diminutivo para referirse a las personas, debido a que esto les otorga un valor de inferioridad. En este caso, el diminutivo se usa principalmente de manera despectiva cuando se está refiriendo a grupos históricamente vulnerabilizados y discriminados. Un ejemplo de ello es que generalmente a los varones se les denomina por su grado académico, por su cargo o apellido, y a las mujeres mediante el diminutivo, aun si tienen un grado académico o un cargo en la institución<sup>9</sup>.

| Expresión a evitar     | Expresiones incluyentes   |
|------------------------|---|
| El licenciado y Lupita | El licenciado y la licenciada<br>Juan y Guadalupe<br>La licenciada Hernández y el licenciado González |

## Recursos inclusivos que no se recomiendan: ●

### Arroba, equis, barra y paréntesis.

Hay recursos que se piensan para incluir a los géneros, y que se usan de manera habitual en contextos informales sin embargo, en contextos formales no se recomiendan debido a que dificultan la escritura y su lectura. Estos recursos son la arroba @, la X la barra /, el paréntesis ( )<sup>10</sup>.

La arroba y la X no tienen un sonido que le corresponda en el lenguaje oral, por lo cual se dificulta su lectura:

El@ emprended@r no tiene disciplina con el tema de los trámites, aseguran expert@s.

<sup>9</sup> Claudia Guichard, *op. cit.*, p. 98.

<sup>10</sup> *Ibidem*, p. 85.



Por otro lado, se recomienda evitar en exceso el uso de la barra y el paréntesis, pues la lectura y escritura se saturaría de estas grafías.

El/la emprendedor/a no tiene disciplina con el tema de los trámites, aseguran expertos/as.

Por otro lado, es importante recordar que el uso de la **e** permite nombrar a las personas no binarias, no es un recurso que se use para nombrar a un conjunto de hombres y mujeres.

## Estrategias incluyentes para las representaciones gráficas o visuales<sup>11</sup>

- En las imágenes debe haber un equilibrio en el número de mujeres y hombres, así como su representación alternada en primeros y segundos planos y en el número de imágenes destinadas a unas y otros.
- En el entendimiento de que las mujeres son también personas constructoras y/o hacedoras del mundo, mujeres y hombres deben ocupar el papel protagónico.
- Es pertinente representar a todas las personas en el desempeño de la misma actividad, oficio, cargo, profesión, etc; el trabajo en equipo, en igualdad de condiciones, y siendo corresponsables.
- Las imágenes deben reflejar la diversidad social que existe en la comunidad y en el mundo (étnicas, raciales, culturales, de edad, etcétera).
- Para eliminar estereotipos, es necesario mostrar a las mujeres no solo como cuidadoras, cocineras, trabajadoras del hogar, etcétera. Del mismo modo, se deben mostrar imágenes de hombres fuera del espacio público y que realizan trabajos típicamente considerados femeninos.
- Para las campañas publicitarias o spots que necesiten de comunicación auditiva (o audiovisual), se recomienda incluir el mismo número de voces de mujeres y de hombres. Además, también es importante que el tiempo de audio sea equitativo.

## Materiales de interés

Finalmente, los siguientes materiales se ponen a la disposición para profundizar en la importancia del uso del lenguaje incluyente y no sexista, estrategias y ejemplos para incluirlo en todas las comunicaciones y documentos, y como el uso de éste representa un avance en el alcance de la igualdad.

<sup>11</sup> Comisión Nacional de los Derechos Humanos, op. cit., p. 16.



- Manual de comunicación no sexista: hacia un lenguaje incluyente: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/101265.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf)
- Lineamientos sobre el lenguaje incluyente y no sexista: [https://utig.cndh.org.mx/Content/Files/sec04\\_C/Infografias/Lineamientos\\_Lenguaje\\_Incluyente.pdf](https://utig.cndh.org.mx/Content/Files/sec04_C/Infografias/Lineamientos_Lenguaje_Incluyente.pdf)
- Anti manual de la lengua española para un lenguaje no sexista: <https://cieg.unam.mx/detalles-libro.php?l=MjE4>
- Guía y recomendaciones sobre lenguaje incluyente en la comunicación institucional: <https://igualdad.ine.mx/lenguaje-incluyente/>
- Guía de recomendaciones para el uso del lenguaje incluyente y no sexista en las comunicaciones de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público: <https://www.gob.mx/shcp/documentos/guia-de-recomendaciones-para-el-uso-del-lenguaje-incluyente-y-no-sexista-en-las-comunicaciones-de-la-secretaria-de-hacienda>

**El uso del lenguaje incluyente y no sexista permite construir una nueva sociedad más igualitaria, incluyente respetuosa y justa para todas las personas.**

## Referencias:

*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 2022, México: Diario Oficial de la Federación.

*Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, 2023, México: Diario Oficial de la Federación.

*Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, 2014, México: Diario Oficial de la Federación.

*Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*, 2022, México: Diario Oficial de la Federación.

Torres Hernández Rosa María, *Política Institucional para la Igualdad de Género, Inclusión y No Discriminación de la Universidad Pedagógica Nacional*, México, UPN, 2021, 8 pp.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público, *Guía de recomendaciones para el uso del lenguaje incluyente y no sexista en las comunicaciones de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público*, México, SHCP, 2020, 22 pp.

Guichard Bello Claudia, *Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente*, México, INMUJERES, 2015, segunda edición, 307 pp.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Lineamientos sobre el lenguaje incluyente y no sexista*, México, CNDH, 2021, 55 pp.

Noviembre, 2023  
Diseño: Fernanda Galindo

