



LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA

Miriam Lucía Ibarra Meléndez
Víctor Irving Ayala Cuevas

LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA



SECRETARÍA GENERAL
ASOCIACIÓN NACIONAL DE UNIVERSIDADES
E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Luis González Placencia
Secretario General Ejecutivo

Gustavo Rodolfo Cruz Chávez
Coordinador General de Vinculación Estratégica

Luis Alberto Fierro Ramírez
Coordinador General de Fortalecimiento Académico e Institucional

Irma Andrade Herrera
Coordinadora General de Planeación y Buena Gestión

José Luis Cuevas Nava
Director Ejecutivo de Publicaciones y Fomento Editorial

LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA

MIRIAM LUCÍA IBARRA MELÉNDEZ
VÍCTOR IRVING AYALA CUEVAS

306.449 HM1206
L46 L46

Lenguaje incluyente y no sexista / Miriam Lucía Ibarra Meléndez, Víctor Irving Ayala Cuevas,
autora/autor. – Ciudad de México : ANUIES, 2025.

77 páginas

ISBN electrónico Colección completa: 978-607-451-255-7

ISBN electrónico Vol. 1: 978-607-451-256-4

1. Lenguaje no sexista Manuales 2. Sociolingüística 3. Comunicación Aspectos Sociales 4. Igualdad de género I. Ibarra Meléndez, Miriam Lucía, autora II. Ayala Cuevas, Víctor Irving, autor III. Serie.

Revisión

Judith Claudia Rodríguez Zúñiga
Leticia Antinea Hernández Ortiz

Diseño de portada

Mario Gómez

Diseño y formación

Gabriela Oliva

Primera edición, 2025

ISBN electrónico Colección completa: 978-607-451-255-7

ISBN electrónico Vol. 1: 978-607-451-256-4

© 2025, ANUIES

Tenayuca 200

Col. Santa Cruz Atoyac

Alcaldía Benito Juárez

C.P. 03310, Ciudad de México

CONTENIDO

Presentación	9
Sobre el lenguaje	13
El lenguaje puede cambiar	17
Respuestas a algunas objeciones en contra del lenguaje incluyente y no sexista	19
¿Lenguaje inclusivo o incluyente?	25
Recomendaciones para el uso del lenguaje incluyente y no sexista	
I. Eliminar el lenguaje androcéntrico	29
II. Eliminar el lenguaje sexista	39
III. Eliminar el lenguaje capacitista	44
IV. Eliminar el lenguaje excluyente	47
V. Reconocer la existencia de la diversidad sexogenérica	51
La intervención de las Universidades e Instituciones de Educación Superior	57
Glosario de conceptos básicos	59
Referencias	69

PRESENTACIÓN

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) es una institución comprometida con el desarrollo del país, la defensa de los derechos humanos, la equidad, la inclusión y la erradicación de todo tipo de violencia y discriminación.

El presente documento tiene como objetivos, en primer lugar, informar a las Instituciones de Educación Superior (IES) sobre la importancia de fomentar una cultura de igualdad, respeto y no discriminación mediante el uso no sexista e incluyente del lenguaje. La educación superior del país, en cualquiera de sus subsistemas, debe combatir todas las formas de violencia y discriminación al eliminar aquellas palabras o expresiones que, de manera oral o escrita, excluyan o invisibilicen a las diversidades humanas. En este sentido, el *lenguaje no sexista e incluyente* nombra y hace explícitos en la comunicación a grupos históricamente discriminados.

El segundo propósito del documento es práctico, ya que es una herramienta de consulta que ayuda a aclarar los conceptos básicos sobre el tema, explica de forma sucinta la importancia del uso de este lenguaje, expone de manera concisa distintas estrategias para su uso y, fundamentalmente, contribuye a mejorar la comunicación igualitaria en las distintas áreas que conforman las IES. Además, se puede consultar una serie de recomendaciones, acompañadas de ejemplos, para la redacción de documentos oficiales, correos electrónicos, solicitudes, avisos, formularios, expresiones orales, entre otros, mediante el uso de lenguaje no sexista e incluyente.

Somos conscientes de que utilizar este tipo de lenguaje no va a eliminar inmediatamente las desigualdades entre mujeres y hombres, ni va a erradicar, de manera inmediata, la discriminación en el país. Sin embargo, partimos del reconocimiento de que el uso de este lenguaje es un medio relevante para avanzar en la construcción de una sociedad justa, ya que el nombrar de forma respetuosa y adecuada a las personas es una manera de combatir los prejuicios, los cuales suelen ser los detonadores de actos de discriminación o violencia.

Además, tenemos la convicción de que se puede hablar y escribir de forma adecuada, clara y eficiente sin recurrir a un lenguaje ofensivo, sexista o que invisibiliza a la pluralidad de grupos que conforman nuestra sociedad. Por ello, las alternativas de comunicación aquí propuestas usan –en la mayoría de los casos– las mismas reglas gramaticales que ofrece nuestra lengua. En este sentido, el documento no busca reformar el idioma, ni obligar a las personas a cambiar de manera inmediata la forma en que se expresan. Las sugerencias que aquí se encuentran parten del reconocimiento de la libertad que poseen todas las personas para expresarse como lo deseen, pero también se advierte, de manera implícita, que tendrán la responsabilidad de hacerse cargo de las consecuencias que tenga el usar palabras o expresiones que resulten ofensivas, sexistas, denigrantes o excluyentes.

El texto está dividido en cinco capítulos, que se corresponden a cinco recomendaciones generales: evitar el lenguaje androcéntrico, sexista, capacitista, excluyente y reconocer la diversidad sexogenérica. Cada capítulo incluye una explicación sobre por qué es importante evitar ciertas palabras o expresiones, una serie de estrategias para alcanzar el objetivo de la recomendación y varios ejemplos prácticos en el contexto comunicativo de las IES. El documento finaliza con un glosario de conceptos básicos para quienes tengan dudas sobre el significado de algunas palabras, términos o conceptos que aparecen en el documento.

Confiamos en que la propuesta contribuirá a mejorar la comunicación en las diversas comunidades de las IES y a ampliar las definiciones y alternativas para el uso del *lenguaje incluyente y no sexista*.

Dr. Luis González Placencia
Secretario General Ejecutivo de la ANUIES

SOBRE EL LENGUAJE

El lenguaje es un sistema de comunicación estructurado mediante un conjunto de símbolos, signos y reglas, que tiene el propósito de expresar ideas, sentimientos, experiencias, expectativas, realizar promesas, hacer preguntas, entre muchos otros usos. Sin embargo, los elementos que conforman el lenguaje no son estáticos, sino que cambian conforme a las necesidades y transformaciones culturales de sus hablantes. En otras palabras, el lenguaje tiene un fuerte componente cultural. La manera en que se habla es el resultado de las convenciones y necesidades de sus hablantes a lo largo del tiempo.

El lenguaje influye, en gran medida, en cómo se percibe y construye la realidad, pues no se limita a describir las entidades que constituyen el mundo, sino que es capaz de *crearlas*. El lenguaje sirve para *realizar actos* cuando se usa para nombrar personas, realizar promesas, hacer juramentos, acordar apuestas, entre otros (Austin, 2018). Cuando el lenguaje se usa con los propósitos mencionados, modifica las relaciones entre las personas. En ese sentido, se considera que la manera como se nombra a las personas es un acto que crea o refuerza ciertas ideas o convicciones políticas sobre la realidad en la que vivimos. En el lenguaje verbal o escrito (la lengua en uso) es donde pueden manifestarse sesgos o prejuicios, conscientes o inconscientes, que refuercen ideas erróneas que tienen el potencial de motivar actos discriminatorios o violentos.

Por esta razón, se debe evitar el uso de un lenguaje androcéntrico, sexista o excluyente, debido a que su uso refuerza estereotipos, ensancha la brecha de

género entre mujeres y hombres, o denigra a los grupos más vulnerables de la sociedad.

La división del trabajo, estándares estéticos, expectativas sobre las capacidades, estereotipos o prejuicios son elementos no lingüísticos que han sido asignados mediante diversas prácticas culturales a mujeres y hombres a lo largo del tiempo. Estas asignaciones culturales, en la mayoría de las ocasiones, resultan injustas para las personas que las reciben, ya que implican el reforzamiento de relaciones asimétricas de poder. El uso del lenguaje no suele ser una actividad solitaria, sino una actividad fundamentalmente social, ya que el lenguaje sirve para comunicar algo a las demás personas; por ello, es uno de los medios principales por los cuales se puede seguir asignando y reforzando prejuicios, divisiones o estándares que perpetúen relaciones inequitativas de poder entre las personas y fomenten la discriminación hacia ciertos grupos sociales.

Respecto al uso del lenguaje androcéntrico, por ejemplo, se advierte que implica un sexismo lingüístico, ya que supone una aparente neutralidad del género masculino en el habla cotidiana para referirse tanto a hombres como a mujeres, pero, en realidad, termina invisibilizando a las mujeres, pues refuerza la idea de que ellas no tienen una presencia real o relevante en el mundo. En específico, que no existen en el ámbito político o público, de ahí el imperioso deber de nombrarlas. El uso sexista y no incluyente del lenguaje transmite y refuerza un modelo social no igualitario. De igual forma, sucede con las poblaciones históricamente discriminadas, porque ellas, a través del lenguaje, también han sido invisibilizadas o estigmatizadas al ser nombradas de forma despectiva o humillante. Estas expresiones refuerzan un estatus social desigual que minimiza, denigra e impide la construcción de una sociedad justa e igualitaria.

En síntesis, se parte de la premisa de que sólo existe lo que se nombra, por tal razón, para reconocer y visibilizar a las y los otros, es necesario nombrar de

forma adecuada y respetuosa a las personas. Por el contrario, el uso del lenguaje sexista y no incluyente es un modo de violencia proactiva, porque fomenta prejuicios, insulta, relega, denuesta, sexualiza, ridiculiza y discrimina a las mujeres y a otros grupos sociales:

Cuando el lenguaje nombra, inevitablemente delimita, ordena, clasifica y valora; genera significaciones que existen como tales gracias al lugar que ocupan entre otras; produce, por tanto, una realidad cultural allí donde sólo había naturaleza, que es el reino del sinsentido: «La lengua re-produce la realidad. Esto hay que entenderlo de la manera más literal; la realidad es producida de nuevo por la mediación del lenguaje». (Benveniste, 1989, como se citó en Serret Bravo, 2006, p. 36)

EL LENGUAJE PUEDE CAMBIAR

El lenguaje es una construcción social, evoluciona a la par de la sociedad que lo usa y conforme van transformándose sus necesidades para expresar y comunicar realidades nuevas. Las y los hablantes de un idioma no usan el lenguaje de la misma manera en que lo usaron sus hablantes que vivieron hace uno o dos siglos. La incorporación, adaptación o adopción de nuevos conceptos, palabras o expresiones (así como el desuso o transformación de algunas otras) en la lengua es algo constante. Por ejemplo, el préstamo lingüístico o la introducción de anglicismos es un fenómeno relativamente nuevo en el idioma español, a causa de la interacción o influencia que personas hablantes de una lengua tienen con otras; de esta manera, se han introducido palabras al español como: *gay, fútbol, software, troca, sándwich, checar, textear*, etc.

Del mismo modo, se han reconocido palabras que antes no lo eran por la Real Academia Española (RAE) para la inclusión de las mujeres en distintos ámbitos. Por ejemplo, en 2014, se reconocieron los femeninos de algunas palabras como *herrera, coronela* o *almiranta*. También se redefinieron significados para contrarrestar los roles y estereotipos de género. Así, por ejemplo, la palabra *costurero* que en 2001 hacía referencia a “mesita, con cajón y almohadilla, de que se sirven las mujeres para la costura” en 2014 pasó a “mesita con cajón y almohadilla que se utiliza para la costura” (Real Academia Española, 2014).

Como se puede notar, esta última definición retiró la asociación del objeto a una actividad exclusiva de las mujeres¹.

Otros ejemplos de palabras que se han incorporado al *Diccionario de la RAE* y que aluden al reconocimiento de la diversidad de género son: *pansexualidad*, que hace referencia a la “atracción sexual hacia cualquier individuo u objeto” (Real Academia Española, 2014); *no binario, ria*, que es definida como aquella persona “que no percibe su identidad de género en términos binarios de hombre o mujer” (Real Academia Española, 2014). Sobre estos ejemplos, es importante señalar que la *RAE* no norma el lenguaje, sino que describe el uso que le dan sus hablantes.

Estos cambios han sido impulsados por fenómenos o movimientos políticos, económicos o socioculturales de las sociedades contemporáneas, sin embargo, algunos cambios son más polémicos que otros. En particular, los cambios morfológicos generan mayores resistencias, porque implican una modificación sobre la realidad que percibimos en el mundo que nos rodea.

Como se ha explicado, el lenguaje cambia por las convicciones, convenciones o las necesidades de las personas de transformar las relaciones que tienen con las entidades y personas que conforman su realidad social. El lenguaje es un medio más para combatir el sexismo y la exclusión de la diversidad. Como se menciona en las *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje* de la UNESCO:

[...] pese a su dimensión conservadora y su carga tradicional, el lenguaje, por su estrecha relación dialéctica con el pensamiento, puede cambiar gracias a la acción educativa y cultural, e influir positivamente en el comportamiento humano y en nuestra percepción de la realidad. (1999, p. 2)

¹ Para más información se puede consultar: Real Academia Española. (2020). *Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas*. https://www.rae.es/sites/default/files/Informe_lenguaje_inclusivo.pdf

RESPUESTAS A ALGUNAS OBJECIONES EN CONTRA DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA

EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE NO RESUELVE NINGÚN PROBLEMA REAL

Se ha señalado que el uso de este lenguaje no resuelve los problemas sustantivos de inequidad, violencia o discriminación hacia las mujeres o hacia ciertos grupos sociales, sino que sólo da una impresión falsa de igualdad al mismo tiempo que distrae sobre las verdaderas luchas sociales.

A esta objeción, se responde que el lenguaje puede influir en la forma en que se percibe y construye la realidad, por lo cual el lenguaje incluyente y no sexista tiene el potencial de reducir la violencia cultural y estructural. De acuerdo con el concepto del *triángulo de violencia*, desarrollado por Johan Galtung, existen tres tipos de violencia:

- Cultural. Aquellas creencias, valores, normas, ideologías y prácticas sociales que legitiman y perpetúan formas de violencia directa y simbólica.
- Directa. Aquélla que es visible, como la física.
- Estructural. Aquélla que se manifiesta en las principales instituciones sociales y que provoca o perpetúa fenómenos de marginación, pobreza, desigualdades sociales, políticas o económicas, y limitan las oportunidades de desarrollo y la garantía de los derechos de las personas.

Al respecto, el lenguaje incluyente y no sexista puede contribuir a desnaturalizar roles y combatir estereotipos de género, a visibilizar grupos minoritarios, a transformar normas sociales que refuerzan la dominación masculina y la exclusión de otros géneros e identidades; además propicia una reflexión constante sobre su uso, el cual ayuda a cuestionar y repensar las estructuras sociales y las relaciones de poder que perpetúan la violencia y discriminación.

Por otra parte, el lenguaje incluyente y no sexista no pretende resolver la totalidad de los problemas de inequidad y discriminación, pero sí pretende visibilizar y nombrar, con respeto a su dignidad, a grupos sociales que históricamente han sido humillados y discriminados. Para resolver los problemas sustantivos, es necesaria una serie de transformaciones políticas, económicas y culturales, pero ninguna de ellas puede iniciar si no se nombra a las personas que han sido intencionalmente invisibilizadas, olvidadas o denostadas a lo largo de la historia de una sociedad.

Recordemos, por ejemplo, la *Declaración de los derechos de la mujer y la ciudadana* (1791) de Olympe de Gouges, que explicitaba la igualdad de derechos entre mujeres y hombres como resultado de la Revolución Francesa. De Gouges consideró necesario enmendar la *Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano* (1789) con el propósito de hacer visible la igualdad de derechos entre mujeres y hombres (no suponerla de forma implícita), ya que a las mujeres en el período postrevolucionario se les seguía relegando del espacio público y negando sus derechos.

Entonces, nombrar de forma adecuada y con respeto a las personas es una forma de reconocer su dignidad en el espacio público y así contribuir a hacer visibles sus exigencias de justicia.

VA EN CONTRA DE LA ECONOMÍA DEL LENGUAJE

Se ha señalado que la diferenciación constante entre mujeres y hombres, niñas y niños, ellas y ellos, las y los, etc., entorpece el discurso y su uso resulta tedioso o redundante.

Se responde a esta objeción indicando que no hay una teoría normativa de la economía del lenguaje que prescriba su uso eficiente. Si se desea, el lenguaje puede usarse de manera más o menos eficiente para expresar las ideas que se tengan, pero la eficiencia siempre está supeditada al fin que se busque, a lo que se desee comunicar. El lenguaje usado, por ejemplo, en un artículo científico es muy distinto al usado en la poesía. Tomemos el soneto “¡Oh niebla del estado más sereno!” de Góngora, publicado en 1582:

¡Oh niebla del estado más sereno,
furia infernal, serpiente mal nacida!
¡Oh ponzoñosa víbora escondida
de verde prado en oloroso seno!

¡Oh entre el néctar de Amor mortal veneno,
que en vaso de cristal quitas la vida!
¡Oh espada sobre mí de un pelo asida,
de la amorosa espuela duro freno!

¡Oh cielo, del favor verdugo eterno!,
vuélvete al lugar triste donde estabas,
o al reino (si allá cabes) del espanto;

mas no cabrás allá, que pues ha tanto
que comes de ti mesmo y no te acabas,
mayor debes de ser que el mismo infierno.

(Góngora, 1961, pp. 446-447)

¿El poema debería ser censurado o despreciado por no cumplir con una “economía” o uso eficiente del lenguaje? ¿Acaso no habría sido más eficiente decir “los celos son un sentimiento perverso y dañino”? Por supuesto, el objetivo del poema no es ser eficiente en el uso del lenguaje, sino conmover al lector y evocar imágenes que aludan al sentimiento de los celos.

Asimismo, el objetivo del lenguaje incluyente y no sexista cumple una función política, a saber, reconocer de forma pública a grupos que han sido invisibilizados y discriminados. El optar por emplear el masculino como neutro es más económico en términos del uso del lenguaje, pero mucho más caro en términos de equidad social. Además, hay muchas opciones incluyentes y no sexistas –como las que aquí se presentan– para evitar la cacofonía o evitar las repeticiones en la escritura o discurso.

ES UNA IMPOSICIÓN AUTORITARIA

Se critica que el lenguaje incluyente es una imposición autoritaria. Si bien algunas personas detractoras admiten que el lenguaje cambia de forma natural periódicamente, se acusa que el lenguaje incluyente fuerza el cambio al obligar a las personas a adoptarlo.

Se responde a esta objeción que sólo sería una imposición autoritaria si se castigara de manera despótica a las personas que no usen este lenguaje. Aunque se han popularizado las siguientes expresiones, no existe en realidad una *policía*

del lenguaje ni de la *corrección política* que vigile cómo las personas se comunican, y así como no hay castigo ni penas pecuniarias para quienes cometen faltas de ortografía, de orden sintáctico o de conjugación verbal, tampoco debería haberlas para quienes decidan no usar el lenguaje incluyente y no sexista. No obstante, las personas reticentes a su uso tendrán que hacerse cargo de las consecuencias sociales que les acarree seguir invisibilizando voluntariamente a las mujeres o denigrando a ciertos grupos sociales con la manera en que se refieren a éstos; tendrán que responder a los reclamos y objeciones que se les realicen.

Respecto a los cambios naturales del lenguaje, el adjetivo *natural* es lo que causa confusión en contraste con la aparente artificialidad del lenguaje incluyente, ya que esta objeción surge del malestar acerca de la forma en que algunas personas piensan que debería cambiar el lenguaje. Se suele calificar de *natural* los cambios paulatinos que surgen de manera espontánea en el lenguaje, por ejemplo, cambios en el significado, grafía o fonética de las palabras durante largos periodos de tiempo. En contraste, sus detractores consideran que el lenguaje incluyente y no sexista implica un cambio artificial, porque se ha impulsado o “impuesto” en poco tiempo por algunas instituciones. Sin embargo, como ocurre en otros asuntos sociales, el adjetivo *natural* trata de ocultar un desacuerdo con un proyecto político y de valores, porque lo que molesta no es que el lenguaje cambie, sino qué cambia de él. En realidad, se trata de la falacia naturalista encubierta, porque quienes están en contra del lenguaje incluyente desean hacer pasar una *prescripción* acerca de lo que puede cambiar en el lenguaje, basándose en una *descripción* acerca de cómo, en general, ha cambiado.

Si lo *natural* tiene que ver con los cambios paulatinos y espontáneos en el lenguaje, anglicismos como *email*, *chat*, *cool*, *brunch*, *hobby*, *fitness* u *outfit*, deberían ser tildados también de artificiales o forzados (más todavía tomando en consideración que muchas de estas palabras tienen una traducción perfecta al español). Éstas y muchas palabras más han sido adoptadas de manera muy veloz por las

personas hispanohablantes en los últimos años, ya que han sido popularizados por tecnologías y contenidos audiovisuales hegemónicos que son difundidos globalmente de forma constante. Sin embargo, la adopción de estos anglicismos – excepto en algunos ámbitos académicos– no suele generar la misma suspicacia, molestia o animadversión que genera el lenguaje incluyente. La razón de ello es que el lenguaje incluyente implica un proyecto político que busca el reconocimiento de la igualdad entre las personas, lo que a su vez, supone cambiar un sistema cultural que ayuda a mantener estructuras de dominación e inequidad: el idioma.

El lenguaje cambia por el uso que le dan sus hablantes y estos cambios pueden ser más o menos rápidos en el tiempo, por tanto, la “naturalidad” no depende del tiempo que tarde en cambiar. El lenguaje cambia conforme a las necesidades y elecciones de sus hablantes. Ninguna institución puede, aunque se lo proponga, controlar la manera en que hablan las personas. Finalmente, ningún cambio es tan veloz que pueda provocar que sus hablantes dejen de comprenderse entre sí. Cada generación de personas introducirá neologismos y usos del idioma que quizá causen desconcierto a las generaciones pasadas, pero la prueba de que éstos no impiden la comunicación intergeneracional es que el significado de los neologismos y los usos del idioma pueden ser explicados a otras personas, y se puede argumentar –usando un idioma común– acerca de la conveniencia o no de usarlos, no existen los lenguajes privados.

¿LENGUAJE INCLUSIVO O INCLUYENTE?

Ambas opciones son válidas para referirse al uso del lenguaje que visibiliza la diversidad al nombrarla y que busca hacerlo con respeto e igualdad. No obstante, el análisis de los antónimos de estos adjetivos nos revela el matiz que existe entre lo *incluyente* y lo *inclusivo* (Belausteguigoitia Rius *et al.*, 2022).

Para saber en qué consiste el lenguaje exclusivo (en contraposición a lo inclusivo), es necesario pensar en el *sujeto de enunciación*, esto es, en la persona que hace uso de cierto lenguaje. En este caso, el análisis se centraría en las personas, sus condiciones y las relaciones de poder que ejercen sobre otras para buscar legitimar un uso particular del lenguaje. En contraste, el *lenguaje inclusivo busca justificar la necesidad de visibilizar a las personas que el uso hegemónico del lenguaje borra, minimiza, oculta u omite*.

Por otra parte, para saber en qué consiste un lenguaje excluyente (en contraposición a lo incluyente), el análisis se centraría en el *sujeto de un enunciado*, es decir: de quién se habla, qué constituye su personalidad y qué otras personas son excluidas al elegir cierto sustantivo para referirse al sujeto de un enunciado. Un análisis del *lenguaje incluyente se centrará, entonces, en justificar el uso de ciertos sustantivos y expresiones que eviten la exclusión de las mujeres y otras diversidades*.

Esta distinción no implica que el análisis de las asimetrías de poder, discursos hegemónicos, estructuras patriarcales, entre otros, sean elementos que no puedan ser usados en la justificación lingüística de un lenguaje incluyente.

De hecho, el análisis de los sujetos en los enunciados evidencia la existencia de estas estructuras sociales inequitativas.

En el caso del presente documento, se ha elegido el término *incluyente*, pues en el gobierno de México, instituciones dedicadas a fomentar la inclusión y la no discriminación, como el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación o la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, y varias IES en sus guías o manuales sobre este tema, han preferido el uso de este término.

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

I. ELIMINAR EL LENGUAJE ANDROCÉNTRICO

El *lenguaje androcéntrico* es aquél que “se construye sólo o predominantemente en torno de las experiencias de vida de los varones, con exclusión de las mujeres. Una de sus formas más frecuentes es el empleo reiterado de voces masculinas en sentido genérico” (RAADH y MERCOSUR, 2018, p. 6).

Insistir en el uso del masculino como si fuera neutro es una forma de invisibilizar a las mujeres en el espacio público: el masculino *no es neutro*, ya que induce a representaciones mentales sólo masculinas. Algunas situaciones en las que se usa el lenguaje androcéntrico son:

Uso androcéntrico del lenguaje	Ejemplo
Se utiliza la palabra <i>hombre</i> como sinónimo de humanidad.	Se trata de un hecho sin precedentes en la historia del <i>hombre</i> ...
Se omite la presencia femenina de las profesiones, puestos o cargos.	A los <i>rectores</i> o <i>directores</i> de las IES se les invita a...
Se nombran grupos de personas como si todos fueran hombres.	<i>Los estudiantes</i> de la Licenciatura de Contabilidad presentarán... <i>Los investigadores</i> realizaron un importante descubrimiento en el campo de...
Se desconoce el sexo de quién atenderá determinada situación, pero se asume que es hombre.	Si el <i>usuario</i> tiene alguna duda, por favor, comuníquese al área de... ¿Hay algún <i>médico</i> en la enfermería ahora?
Se dirige al público en general mencionando sólo a los hombres.	<i>Los beneficiarios</i> del programa de movilidad deberán presentarse en... <i>Los estudiantes</i> han obtenido resultados sobresalientes.

Las mujeres tienen el derecho de que se reconozca su presencia en la lengua y a ser nombradas en igualdad de condiciones que los hombres. Por ello, se debe utilizar un *vocabulario neutro* o utilizar palabras que hagan evidente el femenino y lo masculino (CNDH, s.f.).

Cuando tenga que referirse a un colectivo integrado por mujeres y hombres, se deberá utilizar tanto el femenino como el masculino o buscar un sustantivo que incluya a ambos. Esto es de especial importancia cuando desconozcamos el número de participantes entre hombres y mujeres en un grupo.

A continuación, se presenta una serie de recomendaciones para evitar el uso de lenguaje del masculino como neutro. Cada recomendación describe la sugerencia a seguir y, posteriormente, muestra una serie de ejemplos prácticos.

Utilizar doblemente los pronombres para diferenciar lo femenino de lo masculino

Al duplicar el sujeto, se puede aludir al femenino y al masculino. Al respecto, se sugiere usar primero el sustantivo femenino. Esto con el objetivo no de cumplir con un supuesto deber de caballerosidad hacia las mujeres, sino de reconocer la importancia política de visibilizarlas.

Lenguaje androcéntrico	Lenguaje incluyente
Los <i>rectores</i> de las universidades se reunieron...	Las <i>rectoras</i> y rectores de las universidades se reunieron...
Los <i>alumnos</i> de Ingeniería Civil...	Las <i>alumnas</i> y alumnos de Ingeniería Civil...
Se convoca a los <i>jefes</i> de departamento a...	Se convoca a <i>jefas</i> y jefes de departamento a...
<i>Estimados</i> , por este conducto se informa que...	<i>Estimadas</i> y estimados, por este conducto se informa que...
<i>Compañeros</i> , se les invita a...	<i>Compañeras</i> y compañeros, se les invita a...
Los <i>asesores</i> deberán...	Las <i>asesoras</i> y los asesores deberán...
Los <i>ciudadanos</i> ...	Las <i>ciudadanas</i> y los ciudadanos...

A continuación, se enlistan los nombres de <i>los proveedores</i> de la institución:	A continuación, se enlistan los nombres de las <i>proveedoras</i> y los proveedores de la institución:
El movimiento independentista no hubiera triunfado sin <i>hombres</i> valientes...	El movimiento independentista no hubiera triunfado sin <i>mujeres</i> y hombres valientes...

Utilizar doblemente los artículos propios para cada género

Los artículos *la* y *las* se emplean para lo femenino y los artículos *el* y *los* para lo masculino en singular y plural, respectivamente. Por ello, al usarlos en una oración, se denota la inclusión de ambos géneros.

Sin embargo, se recomienda utilizar este recurso con moderación para evitar cacofonía a lo largo del texto y, en términos de orden, por las mismas razones que en el caso anterior, se sugiere referirse primero a las mujeres.

Lenguaje androcéntrico	Lenguaje incluyente
Los participantes...	<i>Las</i> y los participantes...
Los trabajadores de la institución...	<i>Las</i> y los trabajadores de la institución...
Los colaboradores de la institución...	<i>Las</i> y los colaboradores de la institución...
Los estudiantes...	<i>Las</i> y los estudiantes...
Los egresados...	<i>Las</i> y los egresados...
Los guardias de seguridad...	<i>Las</i> y los guardias de seguridad...

Cuando es inequívoca la referencia a una persona o grupo de personas y sea imposible la ambigüedad, debe evitarse la repetición de los artículos.

Usar sustantivos colectivos, genéricos o abstractos

Para nombrar a un grupo de personas que generalmente incluyen a hombres y mujeres, se debe evitar nombrar únicamente a la parte masculina del colectivo. En su lugar, se debe optar por sustantivos colectivos, genéricos o abstractos que no estén sexuados, como: *personas, personal, población, pueblo, comunidad, público, colectivo, equipo, grupo*, entre otros.

Esta recomendación ayuda a evitar, por ejemplo, el uso de gentilicios masculinos (*los zacatecanos, los mexicanos, los griegos*, etc.). Para estos casos se recomienda usar el lugar de origen o un sustantivo colectivo.

Lenguaje androcéntrico	Lenguaje incluyente
Los profesores... Los docentes...	El <i>profesorado</i> ... La <i>comunidad</i> docente... El <i>personal</i> docente...
Los estudiantes...	La <i>comunidad</i> estudiantil... La <i>población</i> de estudiantes...
Los investigadores...	El <i>personal</i> de investigación...
Los académicos...	El <i>cuerpo</i> académico... La <i>comunidad</i> académica... El <i>equipo</i> académico... El <i>personal</i> académico...
Las secretarías...	El <i>personal</i> secretarial...
Los mandos medios y superiores...	El <i>personal</i> de mandos medio y superior...
Los jóvenes...	Las <i>personas</i> jóvenes... La <i>población</i> joven...
Los mexicanos...	La <i>población</i> mexicana...
Los guanajuatenses...	Las <i>personas</i> oriundas de Guanajuato...
Los habitantes de...	La <i>población</i> de...
El responsable del área de...	La <i>persona</i> responsable del área de...
Los interesados...	Las <i>personas</i> interesadas...

Los usuarios...	Las <i>personas</i> usuarias...
Los lectores...	El <i>público</i> lector...

Usar epicenos²

Se recomienda el uso de sustantivos que nombren al mismo tiempo, de manera indiferenciada, a una mujer u hombre. Con este propósito, se sugiere el uso de epicenos como sustantivos.

Lenguaje androcéntrico	Lenguaje incluyente
El responsable tendrá que...	La <i>persona</i> responsable tendrá que...
El préstamo del equipo tiene que ser aprobado por el jefe del Área Deportiva.	El préstamo del equipo tiene que ser aprobado por la <i>autoridad</i> del Área Deportiva.
La educación es un derecho que tiene todo hombre.	La educación es un derecho que tiene todo <i>individuo</i> .

En los ejemplos que se muestran, las palabras *persona* o *autoridad* son gramaticalmente femeninas, pero, en la realidad, no aluden a alguien en particular.

² Los epicenos son palabras que, aunque tienen un género gramatical definido, pueden designar de manera simultánea e indistinta a una persona o ser (individual) de género masculino o femenino.

Usar metonimias³

Implica mencionar el nombre común que se le asigna a un cargo o jerarquía en lugar de mencionar a la persona que actualmente está ocupando dicho lugar o posición.

El uso de metonimias también puede aplicarse para referirse a la profesión o actividad que representa al colectivo que la desempeña.

Lenguaje androcéntrico	Lenguaje incluyente
Se convoca a los Coordinadores Generales, Directores Ejecutivos y Directores de Área...	Se convoca a las <i>Coordinaciones Generales</i> , las <i>Direcciones Ejecutivas</i> y las <i>Direcciones de Área</i> ...
El rector los exhorta a...	Desde <i>la Rectoría</i> se les exhorta a...
Los jefes de departamento atenderán...	<i>Las Jefaturas de Departamento</i> atenderán...
El cambio de nombre de la Unidad de Aprendizaje fue apoyado por los consejeros estudiantiles.	El cambio de nombre de la Unidad de Aprendizaje fue apoyado por el <i>Consejo Estudiantil</i> .
Los directores y subdirectores estarán presentes en la exposición del informe anual de actividades de la rectora.	Las <i>Direcciones</i> y <i>Subdirecciones</i> estarán presentes en la exposición del informe anual de actividades de la rectora.
Los redactores del poemario fueron...	Las <i>plumas</i> del poemario estuvieron a cargo de...
Los actores de nuestra universidad nos conmovieron en la puesta en escena de ayer.	El <i>talento histriónico universitario</i> nos conmovió en la puesta en escena de ayer.

³ La metonimia es una figura retórica en la que una palabra sustituye a otra al aludir a su relación causal o de dependencia (v.g., se alude al contenedor, pero no al contenido; se menciona a la obra, pero no a la persona autora; se menciona al puesto, pero no el nombre del puesto; entre otros).

Usar pronombres neutros

Los pronombres son las palabras que sustituyen al nombre del sujeto de una oración. Dentro de éstos existen algunos pronombres neutros, es decir, que tienen una sola forma para referirse al masculino y al femenino; por esta razón, son recursos lingüísticos ideales para nombrar de manera igualitaria a mujeres y hombres.

De esta manera, otra forma de evitar el lenguaje androcéntrico es mediante el uso de los pronombres relativos *quien* o *quienes*, o los pronombres indefinidos como *cualquiera* o *quienquiera*, en lugar de los pronombres demostrativos *aquél* o *aquéllos*.

También, se sugiere cambiar los pronombres cuantitativos masculinos como *pocos*, *varios*, *algunos*, por expresiones que indiquen la presencia de mujeres y hombres al momento de nombrar grupos de personas.

Lenguaje androcéntrico	Lenguaje incluyente
Aquél que lo solicite, tiene que...	<i>Cualquiera</i> que lo solicite, tiene que... <i>Quien</i> lo solicite, tiene que...
Aquéllos que deseen inscribirse, deberán...	<i>Quienquiera</i> que desee inscribirse, deberá...
El abajo firmante...	<i>Quien</i> abajo firma...
Los que acudan a la conferencia...	<i>Quienes</i> acudan a la conferencia...
El que quiera...	<i>Quienquiera</i> ...
El que guste...	<i>Quien</i> guste... / <i>Cualquiera</i> que guste...
¿Cuántos son?	¿ <i>Cuántas personas</i> son?
Todos...	<i>Todas las personas</i> ...

Varios... Muchos...	<i>Muchas personas</i> <i>Varias personas...</i> <i>Un grupo de personas...</i> <i>Un conjunto de personas...</i> <i>La mayoría de las personas...</i> <i>Una gran variedad de...</i> <i>Una multitud de...</i>
Pocos...	<i>Pocas personas...</i> <i>Una minoría de personas...</i> <i>Un grupo reducido de personas...</i>
Otros...	<i>Otras personas...</i>
Si alguno...	<i>Si alguien...</i>
Cuando uno...	<i>Cuando alguien...</i>
Otros...	<i>Otras personas...</i>

Cabe precisar el caso del pronombre personal *nosotros*, porque éste tampoco es incluyente. Al respecto, si no se desea repetir constantemente nosotras y nosotros para evitar el lenguaje androcéntrico, se recomienda la alternativa de no hacer explícito el sujeto del enunciado y usar el morfema *mos* en el verbo.

Lenguaje androcéntrico	Lenguaje incluyente
Nosotros realizaremos el dictamen.	Realizaremos el dictamen.
Nosotros estudiamos las consecuencias del experimento.	Estudiamos las consecuencias del experimento.
Nosotros estamos trabajando en mejorar las instalaciones de la institución.	Estamos trabajando en mejorar las instalaciones de la institución.

Otra estrategia es usar el pronombre *nos* como sujeto del enunciado:

Lenguaje androcéntrico	Lenguaje incluyente
Nosotros nos concentramos en mejorar la actividad física del estudiantado.	<i>Nos</i> concentramos en mejorar la actividad física del estudiantado.
Nosotros nos encargaremos de realizar la difusión del evento en redes sociales.	<i>Nos</i> encargaremos de realizar la difusión del evento en redes sociales.
La profesora nos llamó a nosotros.	La profesora <i>nos</i> llamó.

Usar oraciones impersonales

Para evitar utilizar el sujeto masculino como neutro, también puede omitirse el sujeto en una oración y reemplazarlo por el verbo en infinitivo (terminaciones *ar, er, ir*), el verbo en gerundio (terminaciones *ando* y *iendo*), en participio (terminación *do*), o por la conjugación de un verbo que permita eliminar el sujeto y mantener clara la redacción. Asimismo, se sugiere también cambiar el sujeto por *se*.

Lenguaje androcéntrico	Lenguaje incluyente
Si los <i>usuarios</i> tienen alguna duda, por favor, comuníquese al departamento...	Si <i>se</i> tiene alguna duda, por favor, comuníquese al departamento...
Los invitamos a participar en...	<i>Se</i> les invita a participar en... / <i>Les</i> invitamos a participar en...
Los visitantes pueden utilizar todas las instalaciones.	<i>Al</i> visitarnos puede utilizar todas las instalaciones.
Los que asistan al curso de verano podrán aprender...	<i>Asistiendo</i> al curso de verano podrán aprender....
Los esperamos el día de hoy a partir de...	<i>Se</i> les espera el día de hoy a partir de... <i>Les</i> esperamos el día de hoy a partir de...

Los interesados deberán enviar su solicitud...	<i>Las personas interesadas</i> deberán enviar su solicitud...
Los alumnos deberán inscribirse antes del día...	Se deberán <i>inscribir</i> antes del día...

Evitar los saltos semánticos

Se comete un salto semántico cuando se comienza una oración con un sujeto masculino (aparentemente genérico), pero posteriormente se hace una diferencia entre los géneros. Esto crea un problema de concordancia y subordinación.

Lenguaje androcéntrico	Lenguaje incluyente
El 55 % de <i>los profesores</i> de educación superior son <i>mujeres</i> ...	El 55 % del <i>personal</i> docente de educación superior <i>es mujer</i> ...
El catálogo reúne el trabajo de más de cien <i>artistas</i> ; <i>todos ellos, hombres</i> inmortales por su obra.	El catálogo reúne el trabajo de más de cien <i>artistas</i> ; <i>todas ellas y ellos, personas</i> inmortales por su obra.
<i>Los filósofos</i> fueron censurados y perseguidos durante muchos siglos: <i>varios</i> <i>hombres</i> murieron a causa de sus ideas.	<i>Las y los filósofos</i> fueron censurados y perseguidos durante muchos siglos: <i>varias mujeres y hombres</i> murieron a causa de sus ideas.

Para evitar este problema de concordancia, nuevamente, se sugiere evitar siempre el uso del masculino como genérico.

II. ELIMINAR EL LENGUAJE SEXISTA

El *lenguaje sexista* es aquél que invisibiliza a las mujeres, subordina, denigra o las estereotipa (CONAPRED, 2015). Además, reproduce las relaciones asimétricas entre los sexos al reflejar prejuicios y estereotipos de género.

Las expresiones sexistas fomentan prejuicios acerca de lo que supuestamente significa ser una mujer en la sociedad al crear y reforzar ideas erróneas como que son el “sexo débil”, que el trabajo de las mujeres tiene menor valor en comparación con el de los hombres, que sus labores propias son las referentes al hogar, que son más emocionales que racionales, entre otros estereotipos.

Uso sexista del lenguaje	Ejemplo
Nombrar con asimetrías de tratamiento a las mujeres en comparación con los hombres.	A continuación, el <i>Dr. José Juárez</i> y la <i>señorita Ana González</i> expondrán el tema... Solicitamos a <i>los hombres</i> que hagan una fila del lado izquierdo del escenario y a <i>las damitas</i> del lado derecho.
Utilizar adjetivos posesivos para referirse a las mujeres.	<i>La esposa de Jean Paul Sartre</i> , Simone de Beauvoir, fue una filósofa... <i>¿Usted es la mujer del Mtro. Álvarez Peña?</i>
Aplicar a las mujeres, niñas y niños términos como si fueran apéndices de los hombres.	<i>Los niños del señor Joaquín</i> son muy inquietos.

Para eliminar los prejuicios y estereotipos que existen entre ambos sexos, es necesario utilizar un *lenguaje no sexista* que revierta la situación de discriminación y exclusión de las mujeres. Esta clase de lenguaje fomenta una imagen equitativa y no prejuiciosa de las personas a las que se dirige o refiere (Unidad de Género del Senado de la República, s.f.).

Visibilizar a las mujeres en las áreas tradicionalmente asociadas a hombres

Para nombrar los títulos, profesiones y cargos de las personas es importante conjugar el adjetivo de acuerdo con el género. Esto es de especial importancia en las áreas y profesiones donde existe una subrepresentación de mujeres. De esta forma, se les visibiliza en la esfera pública y coadyuva en la eliminación de roles y estereotipos de género.

Lenguaje sexista	Lenguaje no sexista
La médico María Pérez Hernández / El médico María Pérez Hernández.	La <i>médica</i> ⁴ María Pérez Hernández.
La presidente María Pérez Hernández.	La <i>presidenta</i> María Pérez Hernández.
La decano María Pérez Hernández.	La <i>decana</i> María Pérez Hernández.
La piloto María Pérez Hernández.	La <i>pilota</i> ⁵ María Pérez Hernández.
La asistente María Pérez Hernández.	La <i>asistenta</i> María Pérez Hernández.
La regente María Pérez Hernández.	La <i>regenta</i> María Pérez Hernández.
La poetisa María Pérez Hernández.	La poeta ⁶ María Pérez Hernández.
La arquitecto María Pérez Hernández.	La <i>arquitecta</i> María Pérez Hernández.
La ingeniero María Pérez Hernández.	La <i>ingeniera</i> María Pérez Hernández.

⁴ Médica es una palabra reconocida por la Real Academia Española, reconociendo que al referirse a las personas autorizadas a ejercer la medicina existe una parte femenina y una masculina (Real Academia Española, 2014).

⁵ *Pilota* es otra palabra reconocida por la RAE como un femenino novedoso, fruto de la reivindicación de formas específicas para designar a las mujeres (Real Academia Española, 2024).

⁶ La palabra *poetisa* es una forma aceptada por la RAE para referirse a una mujer poeta y posee la terminación *isa*, porque conserva, para el femenino, sus raíces etimológicas. Sin embargo, se sugiere usar la palabra *poeta* para reivindicar el carácter universal (sin distinciones) que posee la actividad de quien hace poesía (Fúndeu RAE, 2021). Otra razón para evitar *poetisa* es que la terminación de la palabra fonéticamente parece aludir a una actividad menor en rango o importancia; algo similar a lo que ocurre con *sacerdote* en contraste a *sacerdotisa* o *histrión* en contraste a *histrionisa*.

Esta recomendación también tiene especial relevancia en los programas educativos relacionados con las ciencias, las tecnologías, las ingenierías y las matemáticas (carreras *STEM* por sus siglas en inglés), ya que existe una subrepresentación de las mujeres. En estas carreras es muy importante visibilizar la existencia de las mujeres para que niñas y adolescentes tengan modelos a seguir y se erradique la idea de que son profesiones exclusivamente masculinas.

*Evitar oraciones que denoten posesión
o manifiesten un tratamiento de inferioridad*

Se debe evitar el uso de oraciones que exalten la diferencia de rango o manifiesten la posesión de una o un grupo de personas, porque esto daña su dignidad. Si bien en la mayoría de las instituciones existe un ordenamiento jerárquico del trabajo y de las responsabilidades, éste jamás debe menoscabar la dignidad, capacidades o poner en duda la igualdad de derechos que poseen todas las personas. Por esta razón, no es adecuado remarcar o deducir una jerarquía organizacional-institucional y llevarla al espacio público en la que se enfatice la posesión o el dominio sobre una o un grupo de personas.

De igual forma, no es adecuado reforzar el sistema patriarcal al usar oraciones que manifiestan una diferenciación de tratamiento, menosprecio o infravaloración hacia las mujeres. Esto incluye la expresión de palabras, términos, frases o uso de diminutivos que aparentemente tratan de demostrar cortesía o caballerosidad.

Lenguaje sexista o excluyente	Lenguaje no sexista o incluyente
La <i>señora del rector</i> está esperando en la entrada...	La <i>señora María López Rosas</i> está esperando en la entrada...
La conferencia está dirigida, principalmente, a todas las <i>señoritas</i> de la institución...	La conferencia está dirigida, principalmente, a todas <i>las jóvenes y mujeres</i> de la institución...

Elena Garro, <i>la esposa de Octavio Paz</i> , fue una escritora...	<i>Elena Garro</i> fue una escritora...
El doctor Fernando Tapia y <i>Pau</i> están en el auditorio.	El doctor Fernando Tapia y <i>la doctora Paulina Ávalos</i> están en el auditorio. / <i>Fer</i> y <i>Pau</i> están en el auditorio.
¿Te lo platicó <i>el</i> Tomás? / ¿Te lo platicó <i>la</i> Laura?	¿Te lo platicó <i>Tomás</i> ? / ¿Te lo platicó <i>Laura</i> ?
La dirección general y <i>el resto de personas</i> que trabajan en el Edificio H tienen que...	<i>Todo el personal</i> que trabaja en el Edificio H tiene que...
Al Lic. Ramón Juárez Ávila y a <i>sus subordinados</i> se les informa que...	Se le informa al Lic. Ramón Juárez Ávila y <i>al equipo de trabajo de su área</i> que...
Los Directores Ejecutivos y <i>su personal</i> ...	<i>El personal adscrito</i> a la Dirección Ejecutiva...

Evitar usar falsos duales aparentes

Las palabras duales son aquellos adjetivos o sustantivos que adquieren distintos significados dependiendo de si su adjudicación es a un hombre o a una mujer. En el contexto de la educación superior no son tan comunes respecto a los puestos de trabajo o actividades que se realizan en las IES, pero sí existen algunos cargos o puestos que se asocian a un nivel inferior o una actividad con menor prestigio social si se trata del femenino que cuando se trata del masculino, por ejemplo, *secretario* y *secretaria*.

Significado asociado a un hombre	Significado asociado a una mujer
<i>Atrevido</i> : audaz, valiente, temerario.	<i>Atrevida</i> : mujer irreverente, irrespetuosa, insolente, exhibicionista.
<i>Brujo</i> : hombre sabio que practica la brujería.	<i>Bruja</i> : mujer de aspecto grotesco que practica una clase de magia o ritos dañinos.
<i>Callejero</i> : hombre vago, atorrante.	<i>Callejera</i> : trabajadora sexual.

Hombre público: funcionario público, hombre que ocupa un cargo en el gobierno, hombre que tiene influencia en el espacio público.

Mujer pública: trabajadora sexual.

Zorro: hombre astuto, hombre sagaz.

Zorra: trabajadora sexual.

El significado de estas palabras o expresiones depende del contexto, por ello es muy importante tener cuidado en dónde y con qué propósito se usan.

III. ELIMINAR EL LENGUAJE CAPACITISTA

El *lenguaje capacitista*, de acuerdo con el *Manual de lenguaje inclusivo* de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, es:

la expresión de creencias, representaciones y prácticas con las que una determinada sociedad dispone para evaluar, tratar o nombrar a las personas con discapacidad, bajo una supuesta inferioridad de atributos físicos, mentales y emocionales que justifican su exclusión estructural, incluso su exterminio, dentro de un conjunto de decisiones económicas y políticas interesadas en ostentar los criterios de autosuficiencia, competencia, rendimiento y optimización.

Las expresiones discursivas capacitistas son formas de discriminación simbólica que circulan en el sentido común del habla y de la escritura, al configurar la comprensión de los cuerpos desde la ausencia, la tragedia personal o la minusvalía de la existencia. (DIIGE-BUAP, 2023, p. 27)

Históricamente, las personas con alguna discapacidad han padecido condiciones graves de exclusión. En el siglo xx surgió el modelo asistencialista y las personas con discapacidad se pensaron como dependientes de la caridad de alguna institución o de una persona protectora, es decir, se infravaloraron sus capacidades, autonomía y desarrollo personal. Esto perduró durante varios años, porque persistió el prejuicio acerca de que el valor de la persona está relacionado a su capacidad productiva.

La reivindicación de los derechos de las personas con discapacidad y el reconocimiento de la pluralidad de sus condiciones es reciente, ya que incluso la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), en su Artículo 2, no menciona entre los grupos históricamente discriminados a las personas con discapacidad. En los años ochenta y noventa del siglo pasado, la ONU comenzó

a visibilizar la necesidad de proteger los derechos de este grupo y evitar el enfoque asistencialista que se tenía sobre ellas. Fue hasta 2008 que la ONU aprobó la Convención Internacional de las Personas con Discapacidad, con la cual se reconoció la necesidad de proteger sus derechos, libertades y dignidad.

Desde inicios del siglo XXI, el concepto de *inclusión social* ha promovido la participación de personas con discapacidad en todos los ámbitos de la sociedad, reconociendo y valorando sus habilidades y conocimientos. Actualmente, como parte de los esfuerzos por defender sus derechos humanos, es fundamental eliminar los prejuicios existentes, reconocer su autonomía y garantizar su presencia activa en la educación superior. Las personas con discapacidad pueden enfrentar barreras en el entorno, pero ello no afecta su dignidad o derecho.

Para contribuir a este cambio cultural, es necesario utilizar un *lenguaje inclusivo o incluyente con perspectiva de discapacidad*, ya que, así como sucede con el lenguaje no sexista, la manera en la cual se nombra a las personas con alguna discapacidad permitirá cambiar la percepción o valoración que se tiene sobre ellas y ellos, y de la discapacidad en sí misma como forma de vida (BUAP, 2023).

La llamada “normalidad” no existe; se trata de un estándar o una serie de expectativas arbitrarias sobre las capacidades que supuestamente deberían poseer todas las personas. Es fundamental terminar con las estructuras asistencialistas, paternalistas o patologizantes que impiden el ejercicio de los derechos humanos y el respeto a la dignidad de las personas con discapacidad, de ahí la necesidad de reconocerlas como personas con agencia y no como personas sujetas a reglamentación, burla o menosprecio.

Evitar el uso de sustantivos o adjetivos condescendientes, que denigren, humillen o menosprecien a las personas con alguna discapacidad

Lenguaje capacitista	Lenguaje incluyente
Personas discapacitadas. Personas con capacidades diferentes. Personas con capacidades especiales. Minusválidos, inválidos, incapacitados.	Personas con discapacidad. ⁷ Personas con discapacidad [visual, auditiva, intelectual, psicosocial, motriz, etc.].
Personas que padecen alguna discapacidad. Personas que sufren una discapacidad.	Personas que viven con discapacidad [visual, auditiva, intelectual, psicosocial, motriz, etc.].
Defecto de nacimiento.	Discapacidad congénita.
Sordomudos.	Personas con discapacidad auditiva.
Invidentes, ciegos. ⁸	Personas con discapacidad visual.
Personas en sillas de ruedas.	Personas usuarias de silla de ruedas.
Personas paráliticas.	Personas con discapacidad motriz.
Lisiado, cojo, cojitranco, tullido, manco.	Persona con discapacidad motriz, físico-motora o músculo-esquelética.
Educación especial.	Educación inclusiva.
Personas normales.	Personas sin discapacidad.

⁷ Agregar la preposición *con* en *personas con discapacidad* implica reconocer que la discapacidad que posee una persona no es inherente a su personalidad, sino que es una condición que se experimenta en interacción con el entorno.

⁸ *Ciega* o *ciego* no siempre son considerados términos capacitistas, ya que muchas personas con esta discapacidad se autodenominan así e incluso existen instituciones internacionales, como la Unión Mundial de Ciegos, que aceptan la denominación. No obstante, aquí sugerimos *personas con discapacidad visual*, porque este término hace referencia a un espectro: a la ceguera total, parcial o baja visión. Es recomendable no asumir que una persona es ciega total si no se le conoce.

IV. ELIMINAR EL LENGUAJE EXCLUYENTE

El lenguaje no incluyente es aquél que integra y reproduce estereotipos con el propósito de crear o reforzar relaciones de dominio entre las personas mediante el uso constante de ciertos sustantivos. El lenguaje es excluyente cuando en su uso se denota la infravaloración de una persona o de grupos sociales por motivos de sexo, género, condición socioeconómica, religión, etnicidad, capacidades, entre otras (COPRED, s.f.).

El calificativo *excluyente* se refiere, además, a todas aquellas palabras y expresiones que contribuyen a perpetuar la estigmatización y la existencia de prejuicios sobre grupos sociales que salen del patrón de la “normalidad social”. Al igual como sucede con el lenguaje sexista, el lenguaje excluyente limita el reconocimiento de la diversidad social y de la igualdad de trato, derechos y oportunidades de las personas (Guichard Bello, 2015).

Uso de lenguaje excluyente	Ejemplo
Expresiones clasistas o racistas.	“Trabajo como negro para vivir como blanco”, “Cásate con un güero para mejorar la raza”. Ambas frases refuerzan la idea de que existen razas humanas ⁹ y que una es mejor que otra.

⁹ Las razas humanas no existen de manera biológica, sino que son una construcción social. Las explicaciones biológicas sobre la existencia de “razas humanas” provienen del racismo científico europeo de los siglos XVIII, XIX y parte del XX. El objetivo de estas explicaciones no sólo era describir las diferencias fenotípicas entre los individuos de la especie, sino que esas diferencias se asociaban a características como la inteligencia, fuerza, temperamento, habilidades, moralidad, entre otras. En otras palabras, las explicaciones “biológicas” tenían la intención de justificar relaciones de dominio entre las personas al tratar de vincular, falazmente, características psicosociales, individuales o morales a las características fenotípicas de un grupo de personas racializadas. El racismo es un fenómeno fundamentalmente social: “La raza y el pensamiento racial están íntimamente conectados con el colonialismo y el imperialismo” (Wade, 2010, p. 213).

Frases despectivas o que fomentan prejuicios sobre un grupo de personas en particular.

“No tiene la culpa el indio, sino quien lo hace compadre”. La frase expresa la idea de que las personas indígenas viven en una condición de inferioridad o desventaja, porque son personas manipulables o de las que se puede abusar con facilidad.

“Se fue como las chachas”. La frase expresa la idea de que todas las personas trabajadoras del hogar son groseras o poco educadas.

Para eliminar estas expresiones y comenzar a construir una sociedad más igualitaria, es necesario utilizar un *lenguaje incluyente* que reconozca la igualdad entre las mujeres y los hombres; elimine los usos y expresiones sexistas o discriminatorias del lenguaje; explicita la existencia de la diversidad social; visibilice y nombre de manera adecuada a los grupos y personas históricamente discriminadas y contribuya a evitar las desigualdades.

Como se ha insistido, el uso incluyente del lenguaje no se contrapone al respeto de las normas gramaticales del español, sino que aprovecha las posibilidades lingüísticas que ofrece para incluir y nombrar a todas las personas y visibilizarlas de una manera respetuosa, digna, libre de prejuicios y estigmas, ya que su finalidad es reconocer, incluir y respetar la diversidad (CONAPRED, 2015). Asimismo, es un medio para combatir la discriminación, porque implica reconocer que hay personas que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad y no merecen ser identificadas mediante un lenguaje despectivo, condescendiente, bufo o eufemístico. Es necesario reconocer su dignidad y que han sido tratadas injustamente a lo largo de la historia. Finalmente, el lenguaje incluyente reconoce que México está integrado por grupos sociales diversos y desmitifica la idea de una uniformidad étnica o social.

Evitar el uso de adjetivos inexactos, peyorativos, eufemismos o burlones

Además de las personas con discapacidad, existen grupos poblacionales que han padecido un trato diferenciado e injusto, que ha dañado sus libertades y derechos fundamentales. Una forma de combatir los prejuicios y con ello evitar que continúe la discriminación hacia estos grupos es referirse a ellos de forma adecuada. Para lograr esto, se sugiere, en la mayoría de los casos, usar el plural y anteponer la palabra *personas* para visibilizar a estas comunidades y señalar que no son diferentes, sino que son parte de la sociedad. Asimismo, debe referirse al grupo poblacional de forma correcta.

Lenguaje no incluyente	Lenguaje incluyente
Abuelitos, ancianos, viejitos, personas de la tercera edad.	Personas adultas mayores o personas mayores.
Menores de edad.	Personas menores de edad.
Minorías étnicas, indios.	Pueblos y comunidades indígenas. Personas indígenas. Pueblos originarios. Primeras naciones.
Dialectos.	Lenguas indígenas.
Personas negras de México.	Personas afromexicanas.
Personas de color, negros, morenitos, prietos.	Población afrodescendiente. Personas afrodescendientes.
Sectas, secta religiosa.	Personas de la diversidad religiosa. Grupos religiosos.
Braceros, mojados, ilegales, refugiados, sin papeles.	Migrantes en situación irregular. Personas migrantes. Personas refugiadas. Personas en movilidad humana.
Indigentes, vagabundos, limosneros.	Personas en situación de calle.
Ninis.	Personas sin acceso a educación ni empleo.

Los pobres, los jodidos, la chinaca.	Personas en situación de pobreza. Personas con menores ingresos.
Gordos, obesos.	Personas con sobrepeso o con obesidad.
Enfermos de VIH, enfermos de sida, sidosos.	Personas portadoras de VIH. Personas con VIH. Personas con sida o personas que viven con VIH.
Prostituta, prostituto, furcia, furcio, pelandusca, meretriz, zorra.	Persona trabajadora sexual. Trabajadora o trabajador sexual.
Sirvienta, sirviente, muchacha, muchacho, chacha, chacho, criada, criado.	Persona trabajadora del hogar. Empleada o empleado doméstica.

V. RECONOCER LA EXISTENCIA DE LA DIVERSIDAD SEXOGENÉRICA

En sociedades democráticas y plurales, las prácticas lingüísticas no deben limitarse a incluir y visibilizar sólo a las mujeres, sino que deben extenderse e incluir a otras identidades sexogenéricas que no se reconocen ya en la convención binaria de masculino o femenino.

Para ello, es importante identificar que no es lo mismo el sexo que el género de una persona. El sexo hace referencia a las diferencias biológicas, anatómicas y cromosómicas de la especie humana. En cambio, el género es una categoría cultural para clasificar a las personas y asignarle socialmente características, espacios, jerarquías, trabajos, expectativas, entre otros aspectos, a partir de su identidad de género.

La forma en que influye el sexo asignado a cada persona al nacer y la autopercepción de su personalidad crea la identidad de género. El sexo y el género no necesariamente coinciden, ya que el género es una categoría mucho más amplia (cultural) que no se reduce a la dicotomía biológica de masculino o femenino. Por esta razón, la identidad de género se puede definir como la manera en que se reconoce o identifica a sí misma una persona, y esta autopercepción no está relacionada necesariamente con su preferencia sexual (la atracción que puede sentir por otras personas).

Cada persona tiene el derecho de identificarse como lo desee, independientemente de cómo la percibe la sociedad, y posee la libertad de expresar su género sin tener que ser estigmatizada, discriminada o violentada por ello. Actualmente, la comunidad de personas lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transgéneros, transexuales, intersexuales y queer se identifican con el acrónimo LGBTQ+. Como lo indica el símbolo +, se trata de un grupo siempre abierto a sumar nuevas identidades sexogenéricas, con los mismos derechos de ser reconocidas y nombradas de la forma en que cada grupo se identifique.

A continuación, se presentan algunas formas de nombrar correctamente a las y los miembros de la comunidad de la diversidad sexogenérica.

Lenguaje no incluyente u ofensivo	Lenguaje incluyente
Minorías sexuales, raritos, gays. ¹⁰	La población LGBTTTIQ+. La comunidad LGBTTTIQ+. Personas LGBTTTIQ+. Personas de la diversidad sexual. Personas de la diversidad sexual y de género. Personas de la diversidad sexogenérica.
Hermafrodita.	Persona intersexual.
Bicolor, dobletero.	Persona bisexual. Mujer bisexual. Hombre bisexual.
Homosexual, amanerado, afeminado.	Gay. Persona homosexual. Hombre homosexual.
Machorra, marimacha, tortilla.	Lesbiana Persona lesbiana. Mujer homosexual.
Trapo, travesaño.	Hombre transexual. Hombre transgénero. Hombre trans. Mujer transexual. Mujer transgénero Persona trans. ¹¹

¹⁰ En este caso, no es correcto referirse al *colectivo* de las personas de la diversidad sexual y de género sólo como *gays*, ya que invisibiliza al resto de las diversidades. Sólo si se refiere al grupo de hombres homosexuales, sí sería correcto su uso.

¹¹ En el caso del trato personal con ellas, ellos y ellos, no se debe aludir a su sexo o género de origen, sino al sexo o género con el que se identifican o transicionaron. Por ejemplo, se debe evitar decir: “Romina es el transexual al frente del Área de Informática”. Sino que lo recomendable es: “Romina *es la mujer* al frente del Área de Informática”.

*Evitar el uso de la barra transversal y los paréntesis
para señalar lo femenino y masculino*

Las opciones /a o (a) son comúnmente aceptadas como indicadores de lenguaje incluyente, sin embargo, deben utilizarse sólo en situaciones donde no se halle alguna otra alternativa y el espacio sea restringido, por ejemplo: en formularios, bases de datos, cuestionarios, gráficas, entre otros. No obstante, si el espacio del documento lo permite, es preferible usar alguna opción neutral o incluyente.

Redacción usual	Sugerencia neutral o incluyente
Sr./Sra.	Nombre:
El/la solicitante:	Apellidos y nombre: Persona solicitante: Nombre de la persona solicitante:
Jefe(a)	Jefatura a cargo: Dirección a cargo de:
Nacido(a):	Lugar de nacimiento:
Licenciado(a) en:	Licenciatura en: Con licenciatura en: Con título en: Con titulación en: Con estudios de:
Firma del interesado(a):	Firma: Firma de la persona interesada:

*Adecuar el uso del @, _ , * , x, e, elle y elles como forma de incluir a todas las identidades sexogénéricas en una oración según se requiera o el medio lo permita*

En los últimos años, el movimiento LGTBTTIQ+ ha sugerido algunas estrategias para nombrar a las personas de la diversidad sexogénérica o algunos grupos que forman parte de ella y que no se reconocen en categorías binarias (hombre o mujer) de forma incluyente mediante un grupo de signos, morfemas y artículos.

Signo o morfema	Sugerencia de uso
@ / _ / *	<p>Se trata de signos que buscan evitar el uso de la <i>a</i> o la <i>o</i>, ya que sólo hace alusión a hombres o mujeres (masculino o femenino). Algunos ejemplos de su uso son: <i>alumn_s</i>, <i>profesor@s</i>, <i>compañer*s</i>.</p> <p>En estos casos, al no tratarse de signos lingüísticos, no se sugiere usarlos en medios formales, ya que resultan impronunciabiles y dificultan la legibilidad del mensaje si aparecen de forma repetida en textos extensos.</p>
x	<p>Al igual que en el caso anterior, con el uso de la <i>x</i> se busca sustituir el uso de la <i>a</i> y la <i>o</i> para así evitar hacer referencias sólo a géneros binarios. Por ejemplo, <i>alumnxs</i>, <i>amigxs</i>, <i>compañerxs</i>.</p> <p>La <i>x</i> sí se trata de un signo lingüístico, pero es difícil su pronunciación en varias palabras. Se sugiere su uso moderado, en mensajes cortos y en contextos informales.</p>
e	<p>Con el mismo propósito que en los casos anteriores, se ha popularizado el morfema <i>e</i>. Por ejemplo, <i>alumnes</i>, <i>compañeres</i>, <i>amigues</i>.</p> <p>A diferencia de las opciones anteriores, éste resulta más fácil de pronunciar. Se sugiere su uso para textos más largos y en contextos formales e informales. Asimismo, se puede usar para formar artículos en singular y plural no binarios, v. g., <i>elle</i> y <i>elles</i>. Se puede usar, también, para crear palabras que incluyen a la totalidad de personas no binarias, v. g., <i>todes</i>.</p>

El uso de estas alternativas queda a juicio de la persona hablante. No obstante, se sugiere de forma enfática que si la persona emisora sabe que una persona o grupo de personas a las que dirige su mensaje no se reconocen como personas binarias (hombre o mujer, masculino o femenino), se utilicen alguna de las alternativas descritas para sostener una comunicación respetuosa.

LA INTERVENCIÓN DE LAS UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Como se mencionó al inicio del documento, cada persona tiene la libertad de expresarse como lo desee, pero son las y los hablantes quienes, mediante palabras verbales o escritas, realizan actos del lenguaje que pueden incitar a actos de discriminación y fomentar condiciones de desigualdad entre las personas. Las IES no están exentas de estas situaciones, pues son espacios donde interactúan personas de diversos grupos sociales e identidades cuyas influencias culturales y orígenes son múltiples. La educación, difusión e implementación del lenguaje no sexista e incluyente es un medio idóneo para reconocer las inequidades, prejuicios y discriminación que viven muchas personas y promover, mediante el uso de éste, un entorno justo e igualitario en donde se reconozca y respete la diversidad y los derechos de todas las personas.

Por su función educadora, socializadora y por la confianza que la sociedad mexicana ha depositado en las IES, el uso del lenguaje no sexista e incluyente es una forma de refrendar la responsabilidad social que éstas tienen con el respeto y promoción de libertades y derechos fundamentales: el libre desarrollo de la personalidad, libertad de expresión, el derecho a la identidad, el derecho a vivir una vida libre de violencia, entre otros. De esta manera, las IES se comprometen con la formación de una ciudadanía consciente de la importancia de garantizar el Artículo 1° de nuestra Carta Magna al garantizar el derecho a la no discriminación y el respeto a la dignidad de todas las personas.

Por otra parte, las IES, al ser generadoras y transmisoras del conocimiento, son el espacio idóneo para promover el pensamiento crítico que sirva para reflexionar, debatir, consensuar o expandir las alternativas sobre el uso del lenguaje no sexista e incluyente. Aceptarlo e implementarlo en su comunicación cotidiana demuestra la disposición que poseen hacia prácticas que promueven la equidad.

Es fundamental crear entornos donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente, sin importar su identidad de género, preferencia sexual, condición de discapacidad, origen cultural o situación socioeconómica. El lenguaje no sexista e incluyente es una herramienta para la promoción de la igualdad y la reivindicación de los grupos históricamente discriminados.

GLOSARIO

Asexualidad: Es la falta de interés sexual hacia cualquier otra persona independientemente de su género o sexo asignado.

Bisexualidad: Es la capacidad de una persona de tener atracción, relaciones emocionales, afectivas y sexuales con personas de un género distinto al suyo o del mismo.

Cisgénero: Es el adjetivo que sirve para definir a las personas cuya identidad de género se corresponde con la del sexo que se les asignó al nacer.

Discapacidad: La discapacidad es el resultado de la interacción entre la deficiencia de audición, visión, movilidad, comprensión o interacción social que tiene una persona y una barrera física o social. La discapacidad se vuelve socialmente relevante cuando el entorno social en el que habita la persona con discapacidad no es accesible y existen barreras que impiden su participación plena en la sociedad (Hernández Sánchez, s.f.).

Discapacidad auditiva: Es la función restringida en la percepción de sonidos externos. Cuando la pérdida es moderada, la persona con esta discapacidad puede hacer uso de aparatos auxiliares para percibir sonidos y es capaz de emplear el lenguaje oral. Sin embargo, cuando la pérdida auditiva es mayor, la adquisición del lenguaje no se desarrolla por medios convencionales y la persona con esta discapacidad puede aprender a comunicarse con la Lengua de Señas Mexicanas (CPGMDH, s.f.).

Discapacidad física: Es el resultado del cúmulo de afecciones de un sistema corporal u órgano.

Discapacidad mental o psicosocial: Es una clase de disfunción mental, permanente o temporal, que impide realizar una o varias funciones de la vida cotidiana a la persona que la posee. El nivel de disfuncionalidad depende directamente de la severidad y del tipo de disfunción que posea la persona. Los tipos de discapacidades psicosociales son muy variados: depresión mayor, esquizofrenia, así como una gran variedad de trastornos como son bipolaridad, límite de la personalidad, obsesivo-compulsivo, ansiedad, generalizados del desarrollo, déficit de atención (con o sin hiperactividad), de pánico con estrés postraumático, fronterizo, esquizoafectivo, alimentarios (anorexia y bulimia) y dual (CPGMDDH, s.f.).

Discapacidad visual: Se trata de una deficiencia en los órganos o estructuras físicas que provocan una alteración en la agudeza visual, motilidad ocular, alteración en la percepción de la profundidad, percepción de los colores, que afectan en algún grado la visión (CPGMDDH, s.f.).

Discriminación: Es una conducta cultural de desprecio, denostación o vejación contra una persona o grupo de personas, motivada por una serie de prejuicios, la cual tiene como efecto (voluntario o involuntario) el dañar o limitar los derechos y libertades fundamentales de las personas, y negarles el acceso a oportunidades laborales, políticas, económicas, sociales, artísticas, educativas, entre otras, que sean relevantes a la vida de las personas (Rodríguez Zepeda, 2023).

Género: Son las ideas, comportamientos, expectativas o labores que identifican a las mujeres y hombres, según la cultura en la que viven (CNDH México, 2018). La asignación de estos elementos es cultural. Lo cual provoca situaciones de injusticia entre mujeres y hombres porque se crean desigualdades en las cargas de trabajo, en el acceso a la salud, en el acceso a puestos de empleo, en el

acceso a los recursos materiales, entre otras inequidades. Mientras que el sexo se refiere a la biología de una persona, el género es una construcción social que configura la personalidad y cómo se enfrenta a las diferencias sociales, económicas, educativas y culturales de la sociedad en la que vive una persona.

Heterosexualidad: Es la capacidad de una persona de tener atracción, relaciones emocionales, afectivas y sexuales con personas de un género distinto al suyo.

Hombres trans: Son las personas cuyo sexo asignado al nacer fue el de mujer o femenino, pero su identidad de género es hombre o masculino.

Homosexualidad: Es la capacidad de una persona de tener atracción, relaciones emocionales, afectivas y sexuales con personas de un género igual al suyo. Aunque esta definición es principalmente etimológica¹² y puede incluir a hombres y mujeres, en los últimos años se busca reafirmar la identidad del colectivo de las mujeres homosexuales y hay una tendencia a referirse a ellas sólo como *lesbianas*; asimismo, se busca reafirmar la identidad del colectivo de hombres homosexuales y referirse a ellos sólo como *gays*.

Identidad de género: Se refiere a la autopercepción y vivencia interna del género y del cuerpo de cada persona. Esta autopercepción física y psíquica no necesariamente se corresponde con el sexo asignado al nacer. Por este motivo, algunas personas podrían optar por transformar la apariencia de su cuerpo, su vestimenta, modales, tono de voz o comportamiento para que se corresponda con su identidad de género (Principios de Yogyakarta, 2007).

Lenguaje androcéntrico: Es aquél que se construye, toma como prioritario y crea parámetros valorativos de la vida humana a partir de las experiencias de vida de los varones. Esto excluye, subordina y minimiza a las mujeres y sus experiencias vitales (RAADH, 2018, p.6).

¹² *Homosexual* proviene del griego *hómos* que significa *igual* y del adjetivo *sexual*.

Lenguaje capacitista: Es la expresión de creencias, representaciones y prácticas con las que una sociedad dispone para evaluar, tratar o nombrar a las personas con discapacidad, motivadas por una supuesta inferioridad de atributos físicos, mentales y emocionales que justifican su exclusión estructural dentro de un conjunto de decisiones económicas y políticas interesadas en ostentar los criterios de autosuficiencia, competencia, rendimiento y optimización (BUAP, 2023).

Lenguaje no incluyente: Es aquél que integra y reproduce estereotipos y prejuicios. Este tipo de lenguaje refuerza o crea jerarquías entre diversos grupos sociales. El lenguaje es discriminatorio cuando en su uso se denota una infravaloración de una persona o grupos completos por su sexo, género, condición social, religiosa, étnica, capacidades, habilidades, entre otras (COPRED, s.f.).

Lenguaje sexista: es aquel lenguaje que invisibiliza a las mujeres, las subordina, humilla o estereotipa (CONAPRED, 2015). Es también aquél que fomenta la reproducción de relaciones asimétricas entre los sexos al reflejar prejuicios y estereotipos de género.

Migrante: Es un término general que hace referencia a una persona que ha cambiado su lugar de residencia, de manera temporal o permanente, dentro de su mismo país de origen o ha cruzado la frontera de otro. Las causas de este cambio de residencia pueden ser múltiples y la migración puede ser legal o irregular. Puesto que este término incluye una amplia cantidad de situaciones, no siempre es reconocido en la legislación internacional por su ambigüedad (IOM, 2019).

Migrante en situación irregular: Aquella persona que ha cruzado una frontera internacional y cuyo acceso –debido a las leyes del país al que ingresa o a los acuerdos internacionales de los cuales el país es partícipe– es considerado como no autorizado (IOM, 2019).

Mujeres trans: Son las personas cuyo sexo asignado al nacer fue el de hombre o masculino, pero su identidad de género es mujer o femenino.

Neurodiversidad: Es un término general (no un diagnóstico médico) que tiene el objetivo de promover la inclusión de personas cuyo desarrollo neurológico difiere al tradicional, es decir, que presentan diferencias en sus procesos cognitivos. Específicamente, el término es usado para referirse a personas con dispraxia, dislexia, trastorno de déficit de atención e hiperactividad, discalculia, trastorno del espectro autista o síndrome de Tourette. El término busca combatir las ideas patologizantes y estigmas sobre estas condiciones al transformar la percepción que se tiene de ellas resaltando la diversidad y fortalezas de las personas neurodivergentes (Amador Fierro et al., 2021).

Personas adultas mayores o personas mayores: En general, en muchos países se considera que las personas a partir de los 60 años son adultas mayores, aunque en algunos países más desarrollados la clasificación puede reconocerse hasta los 65 años. Sin embargo, no todas las personas experimentan los mismos cambios al cumplir esa edad. Por esta razón, es importante comprender el envejecimiento desde una perspectiva biopsicosocial, es decir, como un proceso natural, gradual e irreversible, que implica cambios psicológicos, físicos y sociales individuales. La vejez es, además, una categoría social que contiene una serie de valoraciones o expectativas sobre el comportamiento esperado de las personas mayores. Estas valoraciones pueden ser polémicas y, en muchas ocasiones, injustas o estigmatizantes, lo que puede conducir a la restricción de sus libertades fundamentales.

Personas afrodescendientes: Aquellas personas que descienden de mujeres u hombres de África que, en la actualidad, viven en cualquier zona de migración africana a causa de la esclavitud, colonialismo o flujos migratorios (realizados en el presente o en el pasado) (CDHCM, 2020).

Personas afromexicanas: Son ciudadanas y ciudadanos mexicanos que, históricamente, descienden de personas que fueron traídas de África a México

durante la época colonial y que, en la mayoría de los casos, fueron obligadas a trabajar en condiciones de esclavitud (CDHCM, 2020). Como sucede con las personas indígenas, sólo requieren autoidentificarse como tales para pertenecer a este grupo.

Personas con discapacidad: Personas que tienen una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial constante que, al interactuar con distintas barreras, les impide su participación plena en sociedad en condiciones de igualdad (Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2008).

Personas desplazadas: Se refiere a toda persona que ha sido forzada a abandonar la región, estado o país en el que habita para migrar a otro sitio dentro de su país de origen o fuera de él. El motivo de este desplazamiento obligado se debe comúnmente a conflictos armados, situaciones de violencia constante, desastres naturales o daño a sus derechos humanos (IOM, 2019).

Personas en situación de calle: Son aquéllas que realizan sus actividades vitales en los espacios públicos de las urbes. La composición poblacional de este grupo social es diversa, ya que incluye a niñas, niños, adolescentes, mujeres y hombres de todas las edades. Las causas por las cuales viven en esta situación también son diversas: violencia familiar, desempleo, precariedad laboral, adicciones, encontrarse en tránsito hacia otro país o región, entre otras.

Personas indígenas: Son aquéllas que comparten un vínculo cultural intergeneracional y que se identifican a sí mismas con las personas que habitaron un país o una región, antes de que ese territorio fuera colonizado por otra sociedad o antes de que otro grupo social adquiriera una posición cultural, política y económica dominante, sobre el o los pueblos originarios que habitaban el territorio. Usualmente, las personas indígenas poseen costumbres, una lengua y cosmovisión particular que desean preservar. No obstante, cada persona tiene la libertad de decidir qué desea mantener o rechazar de la cultura con la que se identifica. En la actualidad, también son aceptadas las denominaciones de *pueblos originarios*,

primeras naciones o –en algunos países– *aborígenes* para referirse a este grupo de personas. Finalmente, se sugiere que si se conoce cuál es la autoadscripción de una persona, se refiera a ella, porque los pueblos indígenas son diversos y cada uno debe ser reconocido de forma particular.

Personas intersexuales: Es el término para referirse a aquellas personas cuyas características anatómicas o fisiológicas no corresponden completamente con los estándares de los sexos asignados de femenino o mujer, o masculino u hombre. Las características fisiológicas de las personas intersexuales corresponden, en porcentajes diversos, con las de ambos sexos. La intersexualidad no es siempre evidente cuando las personas nacen (no siempre es visible en los caracteres sexuales primarios o secundarios), sino que los caracteres se pueden manifestar en la pubertad o adolescencia y pueden ser necesarios estudios médicos para percatarse si una persona es intersexual (CONAPRED, 2016).

Personas no binarias o no binaries: Son personas cuya identidad de género no corresponde con la de géneros binarios: femenino o masculino, mujer u hombre.

Personas trabajadoras del hogar: Son personas que prestan sus servicios para el cuidado de un hogar. Sus tareas suelen ser múltiples: limpieza de la casa, lavado y planchado de la ropa, preparación de alimentos, mantenimiento del hogar, conducción de vehículos, cuidado de otras personas, entre muchas otras. Una persona trabajadora del hogar puede laborar de tiempo completo o medio tiempo; vivir en la misma casa para la persona que trabaja o vivir en un sitio independiente a su lugar de trabajo; ser contratada de forma directa o por medio de una empresa. Es importante mencionar que la mayoría de las personas trabajadoras del hogar son mujeres y sus derechos laborales no son respetados, ya que su contratación suele ser informal (OIT, s.f.).

Personas trabajadoras sexuales: Son personas que, de manera autónoma, deciden ofrecer servicios sexuales o eróticos a cambio de algún tipo de ingreso.

Los servicios se pueden ofrecer en espacios públicos, privados o por internet. Las y los trabajadores sexuales son personas que son víctimas de discriminación, debido a los prejuicios asociados a la actividad que realizan. Además, debido a que su actividad suele ser informal o no regulada, no cuentan con seguridad social ni con ningún tipo de derechos laborales.

Personas transexuales: Aquellas personas que no se identifican a sí mismas con el género asociado al sexo asignado al nacer. Algunas de ellas recurren a intervenciones o tratamientos médicos para hacer coincidir su sexo con su identidad de género (CNDH México, 2018).

Personas transgénero o trans: Es un término general que agrupa a varias identidades de género, las cuales incluyen a personas travesti, transexuales, transgénero, *drags*, entre otras. Estos grupos tienen en común que el sexo asignado al nacer no se corresponde con la identidad de género de la persona (CNDH México, 2018).

Preferencia sexual: Es la atracción emocional, afectiva o sexual por personas del mismo género o de un género distinto al suyo.

Queer: Son aquellas personas que rechazan la identidad sexogenérica que les fue asignada al nacer; no se identifican con otro género en particular y disienten de las categorías binarias y géneros convencionales. En vez de afirmar una identidad de género fija, las personas *queer*, en general, prefieren manifestar expresiones fluidas entre géneros y formular nuevas identidades (CONAPRED, 2016).

Racismo: Todo acto de exclusión, distinción, vejación, restricción o preferencia que tenga su motivación en la raza, color, fenotipo u origen étnico que tenga como objetivo, intencional o no, dañar o limitar la garantía de los derechos fundamentales de las personas (Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, 1965).

Sexo: Son las características de los cuerpos sexuados, esto es, características genéticas, anatómicas, hormonales y fisiológicas que permiten clasificar a las personas como biológicamente hombres o mujeres al nacer. En gran parte del mundo, la clasificación es realizada por las o los médicos que atienden las labores de parto y suelen tomar en cuenta únicamente los órganos sexuales externos de las personas neonatas, es decir, no es común que se tomen en cuenta las características hormonales o genéticas. En México, además de la clasificación del personal médico, el registro de “femenino” o “masculino” de una persona ante el Registro Civil se hace con la anuencia de la familia. Al respecto, es importante resaltar que el sexo, como acto de asignación, es una construcción social; por tal motivo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha propuesto el término “sexo asignado al nacer” (en vez de sólo “sexo”) para enfatizar el carácter convencional de la categoría, lo cual implica que las personas pueden o no sentirse identificadas con el sexo asignado y éste puede cambiar o reasignarse a lo largo de la vida (CNDH México, 2018).

Trastorno del espectro autista: Son las afectaciones relacionadas con el neurodesarrollo que alteran, en algún grado de dificultad, la interacción social, la comunicación, el aprendizaje, los intereses o la conducta de una persona. Las capacidades y necesidades de las personas dentro del espectro autista pueden variar y evolucionar con el tiempo de acuerdo con el contexto social en el que se desarrolle la persona. Las personas con autismo a menudo son objeto de estigmatización y discriminación, que incluye la privación injusta de atención de su salud, educación y oportunidades para participar en sus comunidades (Organización Mundial de la Salud, 2023).

Travesti: Es el término para referirse a las personas que desean representar un género diferente al suyo. Esto lo logran al usar vestimenta o al adoptar actitudes que son consideradas socialmente como de un género distinto al suyo.

Xenofobia: Es un conjunto de prejuicios y comportamientos que tienen como objetivo rechazar, vejar, excluir o dañar a las personas que provienen de países extranjeros o tienen una nacionalidad distinta a la de la mayoría. El daño a los derechos fundamentales de estas personas constituye un acto de discriminación.

REFERENCIAS

- Amador Fierros, G., Clouder, L., Karakus, M., Uribe Alvarado, I., Cinotti, A., Virginia Ferreyra, M., y Rojo, P. (2021). Neurodiversidad en la Educación Superior: la experiencia de los estudiantes. *Revista de la educación superior*, 50(200), 129-152. <https://doi.org/10.36857/resu.2021.200.1893>
- Austin, J. (2018). *Cómo hacer cosas con palabras*. Paidós.
- Belausteguigoitia Rius, M., Chaparro Martínez, M., García Roa, M., Maciel Molinar, J., Moreno Esparza, H., Tapia Silva, A., . . . Vásquez Montiel, S. (2022). *Antimanual de la lengua española para un lenguaje no sexista*. UNAM. doi:10.22201/cieg.9786073064835e.2022
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla [BUAP]. (2023). *Manual de lenguaje inclusivo*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. https://filosofia.buap.mx/sites/default/files/M_Lenguaje_Inclusivo.pdf
- Centro Universitario de Tonalá. (s.f.). *Guía para el uso del lenguaje no sexista en el trabajo*. http://www.cutonala.udg.mx/sites/default/files/adjuntos/manual_lenguaje_incluyente_y_no_sexista.pdf
- Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos [CPGMDH]. (s.f.). https://www.semar.gob.mx/derechos_humanos/glosario_terminos_discapacidad.pdf
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos [CIDH]. (s.f.). *Conceptos Básicos*. <https://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html>

- Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH]. (2017). *Guía para el uso de un lenguaje incluyente y no sexista*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. <https://www.derechoshumanoscdmx.gob.mx/wp-content/uploads/GUIALINS2017.pdf>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH]. (2018). *Los derechos humanos de las personas transgénero, transexuales y travestis*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/31-DH-Transgenero.pdf>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH]. (s.f.). *¿Por qué usar lenguaje incluyente y no sexista? [Infografía]*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. <https://utig.cndh.org.mx/Content/Files/UTIG/Requisito11/R11LINS.pdf>
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres [CONAVIM]. (2016). *Líneas de comunicación interna para el uso del lenguaje incluyente y no sexista*. CONAVIM. https://www.cinvestav.mx/Portals/0/sitedocs/tmp/77-Lineas_de_Comunicacion_interna_para_el_uso_de_lenguaje_incluyente.pdf
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres [CONAVIM]. (s.f.). *Manual para el uso de lenguaje incluyente y con perspectiva de género*. CONAVIM. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/183695/Manual_Lenguaje_Incluyente_con_perspectiva_de_g_nero-octubre-2016.pdf
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED]. (2015). *Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*. (SEGOB, CONAPRED, INAVIM, & INMUJERES, Edits.) <https://sindis.conapred.org.mx/investigaciones/recomendaciones-para-el-uso-incluyente-y-no-sexista-del-lenguaje/>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED]. (2016). *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*.

- CONAPRED. <https://sindis.conapred.org.mx/investigaciones/glosario-de-la-diversidad-sexual-de-genero-y-caracteristicas-sexuales/>
- Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México [COPRED]. (s.f.). Manual lenguaje incluyente y no discriminatorio en la actuación de la administración pública de la ciudad de México. <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Manual-de-Lenguaje-Incluyente.pdf>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2024, 22 de marzo). *Diario Oficial de la Federación*. Obtenido de Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. (1994, 9 de junio). *Organización de los Estados Americanos*. <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf>
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. (1965, 21 de diciembre). *Organización de las Naciones Unidas [ONU]*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cerd_SP.pdf
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. (1979, 18 de diciembre). *Organización de las Naciones Unidas*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>
- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. (2006). *Organización de las Naciones Unidas [ONU]*. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. (2015). *ONU Mujeres*. https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf

- DIF de la CDMX. (2017). *Guía para el uso del lenguaje inclusivo desde un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género*. <https://tavares.com.mx/docs/Guia%20de%20lenguaje%20inclusivo.pdf>
- Editorial de Ciudad Defensora. (2020). Reconocimiento y derechos de las personas afromexicanas y afrodescendientes. *Ciudad Defensora. Revista de Derechos Humanos*(6), 2-3. <https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2020/05/Ciudad-Defensora-06-Personas-afrodescendientes-y-afromexicanas.pdf>
- Fúndeu RAE. (2021, 18 de marzo). *Día Mundial de la Poesía. Guía de Redacción*(Versión 1.2). <https://www.fundeu.es/wp-content/uploads/2021/03/DiaPoesiaGuiaFundeuRAE.pdf>
- Góngora, L. de. (1961). *Obras completas*. Aguilar.
- Guichard Bello, C. (2015). *Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente* (2.º ed.). Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES]. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/541320/ManualCom-NoSexista2020.pdf>
- Hernández Sánchez, M. (s.f.). *ABC de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Consejo de la Judicatura Federal. https://www.academia.edu/109128125/ABC_de_la_Convenci%C3%B3n_sobre_los_Derechos_de_las_Personas_con_Discapacidad
- International Organization for Migration [IOM]. (2019). *Glossary on Migration*. International Organization for Migration (IOM). https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml_34_glossary.pdf
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. (2024, 01 de abril). *Diario Oficial de la Federación*. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>
- Ley General de Educación Superior. (2021, 20 de abril). *Diario Oficial de la Federación*. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf

-
- Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres. (2023, diciembre 29). *Diario Oficial de la Federación*. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (s.f.). *Lenguaje inclusivo en cuanto al género*. <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/#:~:text=Por%20%E2%80%9Clenguaje%20inclusivo%20en%20cuanto,sin%20perpetuar%20estereotipos%20de%20g%C3%A9nero>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (1999). *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114950>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (s.f.). *Quiénes son los trabajadores domésticos*. <https://www.ilo.org/es/temas/trabajadores-domesticos/quienes-son-los-trabajadores-domesticos>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2023, 15 de noviembre). *Autismo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- Principios de Yogyakarta. (marzo de 2007). Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf
- Real Academia Española. (2014). Binario, ria. *Diccionario de la lengua española* (23.ª ed.). <https://dle.rae.es/binario?m=form>
- Real Academia Española. (2014). Costurero, ra. *Diccionario de la lengua española* (23.ª ed.). <https://dle.rae.es/costurero?m=form>
- Real Academia Española. (2014). médico, ca. *Diccionario de la lengua española* (23.ª ed.). <https://dle.rae.es/m%C3%A9dico?m=form>
- Real Academia Española. (2014). Pansexualidad. *Diccionario de la lengua española* (23.ª ed.). <https://dle.rae.es/pansexualidad?m=form>

- Real Academia Española. (2020). Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas. https://www.rae.es/sites/default/files/Informe_lenguaje_inclusivo.pdf
- Real Academia Española. (2024, 1 de julio). ¿El femenino de «piloto» es «(la) piloto» o «(la) pilota»? <https://www.rae.es/espanol-al-dia/el-femenino-de-piloto-es-la-piloto-o-la-pilota>
- Reunión de Altas Autoridades en Derechos Humanos y Cancillerías del MERCOSUR y Asociados [RAADH], Mercado Común del Sur [MERCOSUR]. (2018). Manual pedagógico sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista. <https://www.ippdh.mercosur.int/wp-content/uploads/2018/11/IPPDH-MERCOSUR-RAADH-Manual-Lenguaje-no-sexista.pdf>
- Rodríguez Zepeda, J. (2023). *Una teoría de la discriminación*. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Secretaría de Relaciones Exteriores. (2023). *Guía de lenguaje incluyente y no sexista*. <https://www.gob.mx/sre/documentos/guia-de-lenguaje-incluyente-y-no-sexista?state=published>
- Serret Bravo, E. (2006). *El género y lo simbólico. La constitución imaginaria de la identidad femenina*. Instituto de la Mujer Oaxaqueña.
- Unidad de Género del Senado de la República. (s.f.). https://unidadgenero.senado.gob.mx/doc/publicaciones/libro_manual_2016.pdf
- Universidad Autónoma de Madrid. (2022). *Guía para uso no sexista de la lengua* (2.º ed.). <https://libros.uam.es/uam/catalog/download/1184/2068/2345?inline=1>
- Wade, P. (2011). Raza y naturaleza humana. *Tábula Rasa*(14), 205-226. <https://doi.org/10.25058/20112742.425>

ACERCA DE LAS PERSONAS AUTORAS

MIRIAM LUCÍA IBARRA MELÉNDEZ es Licenciada en Economía por la Universidad de Guanajuato, titulada por Excelencia Académica. Su trayectoria profesional se ha enfocado en el análisis de información cualitativa y cuantitativa en temas de educación superior, desarrollo social y desigualdades estructurales. Se ha especializado en estudios de género a través de diversos cursos y diplomados impartidos por instituciones como la UNAM, la Universidad de Chile, UNESCO-OEI y el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), abordando temáticas como igualdad sustantiva, violencia de género, comunicación incluyente y derechos humanos. Ha contribuido en la elaboración de estudios estratégicos desarrollados por la ANUIES para el sector de educación superior. Actualmente es maestranda en Gestión Pública por el Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), donde también ha profundizado en el estudio de métodos cualitativos aplicados a la investigación social y política pública.

VÍCTOR IRVING AYALA CUEVAS es Doctor en Humanidades, en el área de Filosofía Moral y Política, por la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa. Ha realizado actividades docentes y académicas en la Universidad Autónoma de Tlaxcala y en la Universidad Autónoma del Estado de México. Actualmente, trabaja en la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), donde realiza trabajo de investigación

en proyectos sobre el derecho humano a la educación superior, no discriminación, equidad y otros temas vinculados a los derechos humanos, desde el EsPAZio DH-ANUIES. También, ha participado en el área de ANUIES-TIC en la publicación *Gobernanza de la inteligencia artificial en la educación superior, perspectivas y prácticas institucionales* (2024). Asimismo, contribuyó como autor en el *Diccionario crítico sobre discriminación* (próximo a publicarse) de la Editorial Tirant.

Lenguaje incluyente y no sexista
de Miriam Lucía Ibarra Meléndez y Víctor Irving Ayala Cuevas

se terminó de imprimir en
Grupo Versant S.A. de C.V.
en el mes de junio de 2025
con un tiraje de 600 ejemplares.

Impreso sobre papel cultural de 90 g y couché de 300 g

La composición tipográfica se realizó
con tipografía Minion Pro 12/16 pts. y Arial 9/12

ISBN electrónico Colección completa 978-607-451-255-7

ISBN electrónico Volumen 1 978-607-451-256-4



esPAZioDH
ESPACIO PARA LA PROMOCIÓN
DE LA CULTURA DE PAZ
Y LOS DERECHOS HUMANOS

