

# GUÍA MODELO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA



Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales



SISTEMA NACIONAL  
DE TRANSPARENCIA  
ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA  
Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES



COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS,  
EQUIDAD DE GÉNERO  
E INCLUSIÓN SOCIAL



# GUÍA MODELO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA



**© Instituto Nacional de Transparencia,  
Acceso a la Información y Protección de  
Datos Personales (INAI).**

Av. Insurgentes Sur No. 3211, Colonia  
Insurgentes Cuicuilco, Alcaldía Coyoacán,  
Ciudad de México. C.P. 04530.

Las opiniones vertidas por las y los autores  
fueron realizadas a título personal y no  
reflejan el punto de vista institucional del  
Instituto Nacional de Transparencia, Acceso  
a la Información y Protección de Datos (INAI).

Primera edición: octubre 2021.

# DIRECTORIO

## **Blanca Lilia Ibarra Cadena**

*Comisionada Presidenta del INAI y del SNT*

## **Francisco Javier Acuña Llamas**

*Comisionado del INAI*

## **Adrián Alcalá Méndez**

*Comisionado del INAI*

## **Norma Julieta del Río Venegas**

*Comisionada del INAI*

## **Oscar Mauricio Guerra Ford**

*Comisionado del INAI*

## **Rosendoevgueni Monterrey Chepov**

*Comisionado del INAI*

## **Josefina Román Vergara**

*Comisionada del INAI*

## **Coordinadores**

### **María Elena Guadarrama Conejo**

*Coordinadora de la Comisión de Derechos Humanos, Equidad de Género e Inclusión Social del SNT*

### **Consuelo Olvera Treviño**

*Directora de Derechos Humanos del INAI*

## **Equipo de Trabajo de la SESNT**

### **Federico Guzmán Tamayo**

*Secretario Ejecutivo del SNT*

### **María Teresa González Corona**

*Subdirectora de Seguimiento A de la SESNT*

### **Janeth Vázquez Reyes**

*Subdirectora de Seguimiento B de la SESNT*

### **Paula Angélica Lomelí Cázares**

*Enlace de la SESNT*

## **Equipo de Trabajo de la DGVCCFE**

### **José Luis Naya González**

*Director General de Vinculación, Coordinación y Colaboración con Entidades Federativas*

### **María Elena Vázquez Reyes**

*Directora de Vinculación y Coordinación con Entidades Federativas*



# PRÓLOGO



La utilización adecuada del lenguaje no solo permite que se atienda, respete y reconozca la diversidad y la pluralidad de las personas que conforman nuestras sociedades; además, posibilita construir y adquirir pensamientos y actuaciones más representativas e inclusivas y, por ende, más equitativas. Partimos de un supuesto inexorable: el lenguaje puede ser considerado un instrumento y una herramienta democrática que valora y fortalece a cada una de las personas intervinientes en los espacios públicos y privados de la sociedad, máxime en un momento como el actual, donde la diversidad ocupa un papel cada vez más relevante en los distintos ámbitos sociales y personales.

Si analizamos las estructuras gramaticales que usamos en la lengua castellana, se observa que continuamente estamos utilizando mecanismos de gran sutileza que provocan la ocultación de la mujer y la masculinización del pensamiento. Como sabemos, el lenguaje es un vehículo imprescindible no solo para la transmisión y difusión de conocimientos, sino que sigue siendo la vía más común para posibilitar la comunicación interactiva por excelencia.

Sin embargo, debemos revisar seriamente el uso cotidiano que hacemos del lenguaje; pues a pesar de que tenemos una lengua extensa, conformada por suficientes palabras como para que todas las personas seamos nombradas y estemos representadas, se continúa favoreciendo su masculinización.

Por ello, me congratula que el Sistema Nacional de Transparencia (SNT); a través la Comisión de Derechos Humanos, Equidad de Género e Inclusión Social, presente esta Guía Modelo de Lenguaje Incluyente y No Sexista, un valiosísimo material que enriquecerá nuestra labor, puesto que hoy los órganos garantes que conformamos este sistema, con profunda convicción, hemos emprendido de manera coordinada, la incorporación del enfoque de

derechos humanos, la perspectiva de género y el principio de no discriminación en todos nuestros procesos institucionales.

Por lo anterior, esta guía es una herramienta de fácil acceso, que busca incentivar el uso incluyente y no sexista del lenguaje en las comunicaciones escritas y orales de todos los órganos garantes del SNT; contribuyendo así, a la eliminación de estereotipos de género, sesgos sexistas y diversas formas de discriminación que constituyen la base de la desigualdad; además de considerar condiciones y características de los grupos en situación de vulnerabilidad.

Sabemos que, por sí misma, la transformación del lenguaje no evita la violencia hacia las mujeres y permite igualar sus circunstancias frente a los hombres, pero es un elemento dinamizador que puede contrarrestar esta situación. De ahí que, nombrar y visibilizar sea la primera función de un lenguaje incluyente y no sexista.

El SNT está dando pasos firmes a fin de abonar en el necesario y urgente reconocimiento y respeto a la dignidad humana de todas las personas, al mismo tiempo que contribuye a la inclusión de las personas a través del lenguaje cotidiano, cuyo valor y trascendencia se verá reflejado en un cambio cultural para garantizar la igualdad sustantiva y visibilizar la riqueza de la diversidad humana.

**Blanca Lilia Ibarra Cadena**  
*Comisionada Presidenta del INAI y del SNT*



# MENSAJE



El Sistema Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales (SNT), tiene una relación estrecha con la ciudadanía en términos de promoción de la cultura de transparencia y protección de datos personales. De ahí la necesidad de ser empáticos con el fin de promover un lenguaje incluyente y no sexista como medio para promover relaciones de respeto e igualdad entre los géneros, visibilizar a las mujeres, prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona.

El uso del lenguaje incluyente y no sexista, hoy día es un tema de adopción pública en medios de comunicación impresos y electrónicos; así como en las redes sociales, ya que con ello se evitan prejuicios hacia un sexo o género en particular. Por ello, todos los que integramos o formamos parte de los Organismos Garantes estamos obligados a utilizar un Lenguaje Incluyente y no sexista en todas las comunicaciones escritas, orales y visuales que se emitan.

Es así como esta guía contiene de manera introductoria un glosario que nos permite conceptualizar la necesidad del uso del lenguaje incluyente y no sexista. Dentro de ésta también podemos encontrar recomendaciones generales sobre el uso de símbolos en las comunicaciones escritas, orales y visuales que se formulen.

Por otro lado, contiene de manera ejemplificativa el uso de los sustantivos epicenos y los colectivos, donde nos describe a los primeros como aquellos que, independientemente de su género gramatical, incluyen a ambos sexos, mientras que los segundos son los que, en su forma singular, aluden a un conjunto o una agrupación de personas con un oficio o característica semejante.

También, nos brinda un panorama de recomendaciones sobre el desdoblamiento de sustantivos para colectivos que incluyen masculinos y femeninos de cada pronombre o sujeto, esto para cuando no sea posible utilizar sustantivos comunes en cuanto al género ya que la generalización de los términos en su forma masculina puede llegar a excluir al sector femenino.

Refiere también el uso de metonimias o trasnominaciones mediante la práctica de una palabra que es expresada a través del nombre de otra, con la que existe una relación de dependencia o causalidad. Donde se reconoce como una alternativa recomendable que, además de incluyente, promueve la economía del lenguaje.

Incluye igualmente la usanza de los pronombres quien y quienes, para evitar el uso de los artículos “el” y “los”, así como los artículos y pronombres relativos “el que” y “los que”. De igual manera, propone el manejo adecuado del verbo “tener” más el sustantivo abstracto que mejor refiera la idea que se desea expresar, esto para evitar usar un adjetivo con género gramatical masculino.

Esta guía destaca los casos en que se deben usar pronombres indefinidos y posesivos, para designar al sustantivo; así como la importancia de buscar alternativas para expresar con palabras incluyentes lo que se quiere transmitir. Asimismo, considera eliminar aquellos pronombres y conjugación de verbos para evitar que denoten el género.

De manera ilustrativa, nos indica cómo diseñar expresiones incluyentes al utilizar palabras que no indiquen una persona con un género particular, es decir, usar oraciones de manera impersonal. Nos muestra igualmente que el uso de diagonales y paréntesis queda restringido a formularios y cuestionarios de carácter abierto, así como a contenidos en redes sociales, en los casos en que se desconozca el género de quien será receptor de la comunicación.

Además, pone a disposición un listado con algunos cargos, profesiones u oficios, con su respectivo género gramatical masculino o femenino, con la finalidad de ejemplificar un mensaje incluyente de profesiones, cargos de responsabilidad y oficios. Contempla el uso de nombres, apellidos y formas de cortesía, con la finalidad de usar un lenguaje incluyente y equitativo.

Nos brinda algunas recomendaciones para asegurarnos un lenguaje inclusivo respecto de los grupos de la diversidad social, orientado a evitar la

discriminación, situaciones de desigualdad, estigma o exclusión de algunos colectivos sociales.

Finalmente nos expone que no basta un lenguaje escrito o verbal incluyente y no sexista, sino que también el lenguaje visual debe responder a estas mismas exigencias, en las que inclusive aquellas personas que no hablan el mismo idioma puedan entender lo que se está representando a través de imágenes o signos gráficos.

Por ello celebro que hoy día el Sistema Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales (SNT), cuente con una “Guía Modelo del Lenguaje Incluyente y no Sexista” sin duda, una herramienta modelo que apunta a un cambio cultural que disminuirá las desigualdades en materia de género, considerando al lenguaje como medio renovado de sensibilización, inclusión y visibilidad de mujeres y hombres.

“Existe un lenguaje que va más allá de las palabras”.  
Paulo Coelho

**Rosendoevgueni Monterrey Chopov**  
*Comisionado del INAI*



# ÍNDICE



INTRODUCCIÓN.	<b>15</b>
GLOSARIO.	<b>18</b>
OBJETIVO.	<b>21</b>
GUÍA MODELO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA.	<b>21</b>
I. RECOMENDACIONES GENERALES.	<b>22</b>
II. SUSTANTIVOS EPICENOS O COLECTIVOS.	<b>23</b>
III. DESDOBLAMIENTO DE SUSTANTIVOS.	<b>24</b>
IV. EMPLEAR METONIMIAS PARA REFERIRSE A PUESTOS LABORALES.	<b>25</b>
V. USAR LOS PRONOMBRES RELATIVOS QUIEN Y QUIENES.	<b>26</b>
VI. EL USO DE LA FÓRMULA VERBO TENER + SUSTANTIVO ABSTRACTO.	<b>27</b>
VII. USO DE PRONOMBRES INDEFINIDOS Y POSESIVOS.	<b>27</b>
VIII. INSERTAR PALABRAS INCLUYENTES ANTES DE OTRAS QUE NO LO SEAN.	<b>28</b>
IX. SUPRIMIR PRONOMBRES Y CONJUGACIÓN DE VERBOS PARA EVITAR LA DELIMITACIÓN.	<b>29</b>
X. ORACIONES UTILIZADAS DE MANERA IMPERSONAL.	<b>29</b>
XI. USAR BARRAS O PARÉNTESIS.	<b>30</b>
XII. EXPRESIÓN INCLUYENTE DE PROFESIONES, CARGOS DE RESPONSABILIDAD Y OFICIOS.	<b>30</b>
XIII. USO DE NOMBRES, APELLIDOS Y FORMAS DE CORTESÍA.	<b>32</b>
XIV. LENGUAJE INCLUSIVO DE LOS GRUPOS DE LA DIVERSIDAD SOCIAL.	<b>34</b>
XV. LENGUAJE VISUAL INCLUYENTE Y LIBRE DE ESTEREOTIPOS.	<b>38</b>
BIBLIOGRAFÍA.	<b>40</b>





## INTRODUCCIÓN

Considerando que el lenguaje es la herramienta que nos conecta con nuestra realidad, en tanto nos permite significar el entorno, que además es dinámico y se encuentra en constante cambio según las necesidades contextuales de cada sociedad y momento que la humanidad vive; es importante señalar que el mismo ha estado impregnado, durante años, de una cosmovisión androcentrista y por qué no decirlo, también sexista, teniendo como resultado que se invisibilice y estereotipe la presencia de las mujeres y de otros grupos que no necesariamente se identifican en código binario.

Es de destacar que, el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), ya cuenta con la Guía de Comunicación Incluyente y No Sexista, misma que sirvió de inspiración para realizar la presente guía, con la colaboración de algunos proyectos que ya se estaban diseñando en los órganos garantes locales como en el caso de la Comisión de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Querétaro (INFOQRO).

En numerosos espacios se ha reconocido que resulta indispensable la reflexión sobre la manera en que nuestro ejercicio lingüístico aborda la diversidad.

Al respecto, el Estado mexicano ha implementado diversas acciones, con base en las reformas constitucionales y leyes secundarias que se han realizado en la última década, con el afán de garantizar los principios y las obligaciones de carácter convencional.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 1º, párrafo quinto, reconoce que todas las personas gozarán de los derechos hu-



manos, quedando prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Asimismo, existen documentos internacionales, de carácter moral y normativo, que establecen una serie de disposiciones que el Estado mexicano debe tutelar, trabajando estrategias y mecanismos que fortalezcan como una realidad asequible, la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

Con base en el artículo 2, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, hay un reconocimiento expreso de que toda persona tiene derechos y libertades sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Es importante recalcar que los derechos fundamentales de las personas y la igualdad entre hombres y mujeres, así como entre niñas y niños, han promovido un progreso social y han elevado el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad.

Además, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, reconoce en su artículo 2º, que se respetará y garantizará a todos los individuos los derechos sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

En relación con la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), establece en su artículo 3º, que se tomarán en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Por lo anterior y acatando el bloque de constitucionalidad, el Sistema Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales (SNT), integrado por diversas autoridades federales y estatales, debe refrendar los compromisos generados por el Estado mexicano, para aterrizar en acciones precisas, la denominada transversalización





del enfoque de género en las actividades de dicho Sistema y de las instancias que lo integran.

Omitir acciones en favor de la equidad, la igualdad sustantiva y la no discriminación, implica una franca violación a los derechos humanos y dificulta la participación de todas las manifestaciones humanas, en especial la de las mujeres, en contextos donde se ha valorado preponderantemente la participación masculina.

En el ámbito nacional, se encuentran en diversas leyes secundarias, enunciados normativos que tienen por objeto coordinar a las instituciones y la sociedad para garantizar el trato igualitario entre hombres y mujeres, como el caso de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que además, establece una serie de lineamientos y mecanismos institucionales que orientan el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra la discriminación.

Por lo anterior, la Comisión de Derechos Humanos, Equidad de Género e Inclusión Social del SNT, avanza en reconocer la importancia del uso de un lenguaje preciso en nuestras comunicaciones como un medio para erradicar la discriminación sistémica en contra de las mujeres o cualquier otro grupo en situación de vulnerabilidad.



## GLOSARIO

Para conceptualizar adecuadamente y lograr la profundidad de la reflexión sobre el uso del lenguaje incluyente y no sexista, se ponen a disposición los siguientes conceptos:

**Androcentrismo lingüístico:** Enfoque que pone en un lugar central y predominante al hombre por lo que lo convierte en medida de referencia para todas las cosas.

**Derechos humanos:** Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.

**Discriminación:** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

**Discriminación contra la mujer:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.



**Enfoque de género:** Mecanismo que permite observar, evaluar e identificar la discriminación que se ejerce sobre determinado conjunto de personas pertenecientes al mismo género. La mirada con enfoque de género propone acciones que colaboren a la eliminación de la discriminación.

**Enfoque de derechos humanos:** Mecanismo basado en normas internacionales que busca el desarrollo siempre orientándose a la promoción, difusión y protección de los derechos humanos.

**Género:** Grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo. Categoría gramatical inherente en sustantivos y pronombres, codificada a través de la concordancia en otras clases de palabras y que en pronombres y sustantivos animados puede expresar sexo.

**Genérico universal:** Expresión abstracta que diluye el género de los sustantivos y que incluye lo femenino, masculino y transgénero.

**Igualdad:** Es un derecho fundamental previsto en los principales ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales. Además, es un principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

**Igualdad de género:** Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

**Lenguaje:** Es la capacidad humana para abstraer significados, conceptualizarlos y retransmitirlos a otros seres humanos, utilizando para ello un sistema arbitrario de signos.

**Lenguaje incluyente:** Modo de expresión lingüística que pone de manifiesto la igualdad de géneros y que elimina las expresiones sexistas o discriminatorias del lenguaje, nombrando de manera adecuada a los grupos y per-



sonas atendiendo a la diversidad. Como herramienta comunicativa permite la creación de discursos que proyecten una perspectiva de igualdad y no discriminación desde el ámbito público.

**Lenguaje no sexista:** Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.

**Masculino genérico:** Mecanismo que pone de manifiesto el androcentrismo al utilizar de manera general expresiones que incluyen a hombres y mujeres a través del uso único del masculino.

**Perspectiva de género:** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.



## OBJETIVO

Que la Guía Modelo del Lenguaje Incluyente y No Sexista, sea utilizada como una herramienta orientadora para que el lenguaje, en cualquiera de sus expresiones, se use de manera incluyente, libre de prejuicios, racismo, clasismo u otras que promuevan discriminación, desigualdad o exclusión de personas, poblaciones o grupos.

## GUÍA MODELO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA

Es importante que los Organismos Garantes utilicen el Lenguaje Incluyente en todas las comunicaciones escritas, orales y visuales que se emitan, como las que se establecen a continuación de manera enunciativa más no limitativa:

Tipos de comunicación		
Impresa	Oral	Visual
Actas	Capacitaciones	Entrevistas de televisión
Acuerdos	Eventos institucionales	Sitios de internet institucionales
Oficios	Sesiones	Publicaciones en redes sociales
Convocatorias	Entrevistas de radio	



Convenios		
Declaraciones		
Estatutos		
Informes		
Nombramientos		
Procedimientos		
Resoluciones		
Boletines y comunicados		

## I. RECOMENDACIONES GENERALES:

No deberán utilizarse símbolos distintos al lingüístico para señalar de manera distinta al género femenino y género masculino.

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

En comunicación informal, mensajería instantánea, redes sociales como Twitter, la arroba puede ser utilizada por asociarse a la inclusión; no obstante, su uso no aporta al enriquecimiento de la lengua española.

En el caso de la letra equis (x), ésta también se asocia a una expresa voluntad de inclusión; no obstante, aplican las mismas recomendaciones que con la arroba.

Uso incorrecto	Expresión incluyente
Enviar los documentos a l@s coordinadores	Enviar los documentos a las coordinaciones
Es responsabilidad de cada jef@ de departamento	Es responsabilidad de las jefaturas de departamento



## II. SUSTANTIVOS EPICENOS O COLECTIVOS

Los sustantivos epicenos son aquellos que, independientemente de su género gramatical, incluyen a ambos sexos. Por ejemplo: la persona, la víctima, la criatura, el personaje, el sujeto.

Por su parte, los sustantivos colectivos son los que, en su forma singular, aluden a un conjunto o una agrupación de personas con un oficio o característica semejante. También son considerados epicenos. Por ejemplo: el personal, la gente, el profesorado, la población.

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

En lugar de...	Expresión incluyente:
El individuo	La persona
Los agredidos	Las víctimas
Los alumnos	El alumnado
Los campesinos	El campesinado
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los clientes	La clientela
Los electores	El electorado
Los funcionarios	El funcionariado
Los humanos	La humanidad
Los habitantes	La población
Los hijos	La descendencia
Los individuos	La gente
Los jóvenes	La juventud
Los músicos	La banda o la orquesta



Los niños	La niñez
Los profesores	El profesorado
Los trabajadores	El personal
Los Organizadores	La organización

### III. DESDOBLAMIENTO DE SUSTANTIVOS

Cuando no sea posible utilizar sustantivos comunes en cuanto al género, y la generalización de los términos en su forma masculina desplace la inclusión del sector femenino, en este caso, puede emplearse lo que se conoce como desdoblamiento de sustantivos, para colectivos que incluyen masculinos y femeninos de cada pronombre o sujeto. Éste podrá utilizarse en los casos en que el sustantivo sea diferente para cada sexo o cuando la mención explícita del femenino se justifique por la relevancia del contexto.

Por lo anterior se recomienda:

- Emplear desdoblamiento de sustantivos, siempre y cuando la relevancia de exaltar un género u otro sea importante para el contexto de lo que se quiere comunicar.
- Emplear la misma palabra para el género femenino y masculino, haciendo la diferenciación con el artículo.
- Conservar una redacción adecuada para evitar dificultades sintácticas que compliquen innecesariamente la lectura o escucha.

Se deberán implementar los artículos en femenino y masculino para enunciar la diferenciación de género sin repetir el sustantivo, cuidar la concordancia entre el último artículo con el sustantivo inmediato siguiente. Para la concordancia de género, es necesario que haya correspondencia entre el género y la forma del último sustantivo al que se hace referencia.





Expresión no incluyente	Expresión incluyente
Los comisionados	Las y los comisionados Las comisionadas y los comisionados
Los trabajadores	Las y los trabajadores Las trabajadoras y los trabajadores
Los directores	Las y los directores Las directoras y los directores
Los titulares de derechos	Las y los titulares de derechos
Los solicitantes	Las y los solicitantes
Los servidores públicos	Las y los servidores públicos
Nuestros colaboradores	Nuestras y nuestros colaboradores

## IV. EMPLEAR METONIMIAS PARA REFERIRSE A PUESTOS LABORALES

La metonimia es una figura retórica mediante la cual una palabra es expresada a través del nombre de otra, con la que tiene una relación de dependencia o causalidad, como un contenedor y su contenido; una o un artista y su obra, y en el caso que nos ocupa, una profesión o un puesto de trabajo y la persona que lo ostenta.

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

En lugar de...	Expresión incluyente:
El presidente	La presidencia
Los coordinadores	Las coordinaciones
Los directores generales	Las direcciones generales
Los jefes de departamento	Las jefaturas de departamento
Los oficiales mayores	Las oficialías mayores



Los secretarios	Las secretarías
Los subdirectores	Las subdirecciones

## V. USAR LOS PRONOMBRES RELATIVOS QUIEN Y QUIENES

Para evitar el uso de los artículos “el” y “los”, así como los artículos y pronombres relativos “el que” y “los que”, puede utilizarse “quien” o “quienes”.

Se sugiere esta alternativa incluyente, ya que no afecta la economía del lenguaje.

En lugar de...	Expresión incluyente:
Los que se benefician de esta prestación	Quienes se beneficien de esta prestación
El que suscribe	Quien suscribe
El solicitante	Quien solicite
Los que han comparecido	Quienes han comparecido
Los asistentes al ciclo de conferencias	Quienes asisten al ciclo de conferencias
Profesionales del derecho son los que tendrán mayores oportunidades para el puesto	Profesionales del derecho son quienes tendrán mayores oportunidades para el puesto



## VI. EL USO DE LA FÓRMULA VERBO TENER + SUSTANTIVO ABSTRACTO

Para evitar usar un adjetivo con género gramatical masculino después de los verbos ser o estar, se sugiere utilizar el verbo tener más el sustantivo abstracto que mejor refiera la idea que se desea expresar.

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

## VII. USO DE PRONOMBRES INDEFINIDOS Y POSESIVOS

Se deberán usar para designar al sustantivo en los siguientes casos:

- Cuando se desconoce el género de la persona a la que va dirigido un mensaje o que será quien realice la acción.
- Cuando el colectivo mixto a que se refiere el mensaje nos incluye.

Expresión no incluyente	Expresión incluyente
El juez determinará...	Quien juzgue determinará
Tras la revisión los auditores emitirán...	Tras la revisión, quienes auditen emitirán
Es responsabilidad de cada uno...	Es nuestra responsabilidad/ es responsabilidad de cada persona
Estamos interesados en el tema...	Es de nuestro interés...
Mejorarán las condiciones de todos	Mejorarán nuestras condiciones



## VIII. INSERTAR PALABRAS INCLUYENTES ANTES DE OTRAS QUE NO LO SEAN

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

Expresión no incluyente	Expresión incluyente
El demandado	La parte demandada
El demandante	La parte demandante
Las enfermeras	El personal de enfermería
Las secretarías	El personal secretarial
Los directores generales	Las personas titulares de las direcciones generales
Los electores	La comunidad electoral
Los interesados	Las partes interesadas Las personas interesadas
Los médicos	El personal médico
Los mexicanos	La población mexicana Las personas de nacionalidad mexicana
Los profesores	El personal docente
Los profesores y alumnos	La comunidad escolar
Los servidores públicos	Las personas servidoras públicas
Los solicitantes	Las personas solicitantes
Los usuarios	La población usuaria Las personas usuarias
Terceros	Terceras personas
Todos	Todas las personas
Todos juntos	En conjunto o en equipo



## IX. SUPRIMIR PRONOMBRES Y CONJUGACIÓN DE VERBOS PARA EVITAR LA DELIMITACIÓN

Los sustantivos, adjetivos y participativos marcan el género, cuando se agotan los genéricos universales o se vuelven repetitivos en el texto se podrá utilizar solamente los verbos conjugados.

Conjugación de verbos:

Expresión no incluyente	Expresión incluyente
Nosotros llegamos ayer	Llegamos ayer
Ellos visitaron la Comisión de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Querétaro	Visitaron la Comisión de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Querétaro
Todos queremos lo mejor para nuestra oficina	Queremos lo mejor para nuestra oficina

## X. ORACIONES UTILIZADAS DE MANERA IMPERSONAL:

Otra variante, para diseñar expresiones incluyentes es utilizar palabras que no indiquen una persona con un género particular.

Expresión no incluyente	Expresión incluyente
Los usuarios deberán usar la clave de acceso de forma confidencial	Se deberá usar la clave de acceso de forma confidencial
A los visitantes les recomendamos utilizar su tarjeta correctamente	Se recomienda un uso correcto de la tarjeta durante la visita



## XI. USAR BARRAS O PARÉNTESIS

El uso de diagonales y paréntesis queda limitado a formularios y cuestionarios de carácter abierto, así como a contenidos en redes sociales, cuando se desconozca el género de quien será receptor de la comunicación.

Expresión no incluyente	Expresión incluyente
Estimado:	Estimado/a:

En los casos de palabras monosílabas o que no sea suficiente con indicar el vocativo, se escribe la palabra completa en ambos géneros, separados por la diagonal, como se muestra a continuación:

Las/los	Nuera/yerno	Padre/madre	Actor/actriz
---------	-------------	-------------	--------------

## XII. EXPRESIÓN INCLUYENTE DE PROFESIONES, CARGOS DE RESPONSABILIDAD Y OFICIOS

Se debe utilizar el género gramatical femenino o masculino según el sexo de la persona que desempeñe el cargo, oficio o profesión.

Con anterioridad, por cuestiones sociales, algunas profesiones o cargos estaban tradicionalmente reservados a los hombres, por ello es que, por ejemplo, sólo existían las palabras “presidente” o “médico”; no obstante, al pasar a ser ocupaciones que ejercen, tanto mujeres como hombres, la Real Academia Española (RAE) ha incorporado su forma femenina, en este caso “presidenta” y “médica”, entre muchos otros ejemplos.

A continuación, se pone a su disposición, una lista con algunos cargos, profesiones u oficios, con su respectivo género gramatical masculino o femenino.



Femenino	Masculino
Abogada	Abogado
Académica	Académico
Acreedora	Acreedor
Agricultura	Agricultor
Actuaria	Actuario
Adjunta	Adjunto
Administradora	Administrador
Declarante	Declarante
Ajustadora	Ajustador
Alcaldesa	Alcalde
Apoderada	Apoderado
Árbitra	Árbitro
Artífice	Artífice
Asesora	Asesor
Bombero	Bombero
Cajera	Cajero
Calculista	Calculista
Choferesa	Chofer
Cibernauta	Cibernauta
Científica	Científico
Cirujana	Cirujano
Civilista	Civilista
Comisaria	Comisario
Comisionada	Comisionado
Concejala	Concejal
Conciliadora	Conciliador
Consultora	Consultor
Coordinadora	Coordinador
Corresponsal	Corresponsal
Defensora	Defensor



Delegada	Delegado
Diplomática	Diplomático
Diputada	Diputado
Directora	Director
Edila	Edil
Editora	Editor
Ejecutiva	Ejecutivo
Embajadora	Embajador
Emérita	Emérito
Enfermera	Enfermero
Escolta	Escolta
Evaluadora	Evaluador
Experta	Experto
Fedataria	Fedatario
Funcionaria	Funcionario
Gerenta	Gerente
Gobernadora	Gobernador
Guardia	Guardia
Informática	Informático
Ingeniera	Ingeniero

### **XIII. USO DE NOMBRES, APELLIDOS Y FORMAS DE CORTESÍA**

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





En lugar de...	Se recomienda utilizar...
<p>En la recepción se encuentra el licenciado Pérez y la señorita Legorreta.</p> <p>Nota: En ocasiones, aunque ambas personas cuenten con licenciatura, para referirse al hombre se menciona su título, mientras que, en el caso de la mujer, se le dice señorita.</p>	<p>En la recepción se encuentra el licenciado Pérez y la licenciada Legorreta.</p> <p>Nota: A ambas personas se les da el mismo trato, y se hace referencia a ellas por su título.</p>
<p>Agradecemos al doctor Pérez García y a la doctora Rosita, quienes nos honran como panelistas en este foro.</p> <p>Nota: Con frecuencia, aunque a ambas personas se les refiera por su título, en este caso doctoral, al hombre se le agregan sus apellidos, mientras que a la mujer se le agrega sólo el nombre, y a veces, en diminutivo.</p>	<p>Agradecemos al doctor Pérez García y a la doctora Legorreta Gómez, quienes nos honran como panelistas en este foro.</p> <p>Nota: A ambas personas se les da el mismo trato, y se hace referencia a ellas por su título y apellidos.</p>
<p>Se otorgaron dos lugares a fin de que los directores acudan a la cena con sus mujeres.</p> <p>Nota: Además de invisibilizar a mujeres en cargos directivos, por hacer mención de “los directores”, posteriormente se señala a las mujeres como “propiedad” de los hombres.</p>	<p>Se otorgaron dos lugares a fin de que el personal directivo acuda a la cena con acompañante.</p> <p>Nota: Se utiliza un lenguaje incluyente tanto para personas en cargos directivos, como para las personas que las o los acompañan.</p>
<p>Señora Catalina Gómez de Pérez</p> <p>Nota: Como forma de cortesía, se suele hacer referencia a una mujer casada, utilizando también la preposición “de” y el apellido del esposo. Ello hace referencia a la mujer como “propiedad” del cónyuge.</p>	<p>Señora Catalina Gómez</p> <p>Nota: Se hace referencia a la mujer por su nombre.</p>



## XIV. LENGUAJE INCLUSIVO DE LOS GRUPOS DE LA DIVERSIDAD SOCIAL

Recomendaciones iniciales.

Se deberá orientar el uso no discriminatorio de las imágenes, las expresiones comunes y las gesticulaciones evitando dañar la integridad, los derechos y las libertades de las personas, por lo que se deberá insertar en su diseño un enfoque de género y de derechos humanos para atender las siguientes disposiciones:

- El uso de la imitación femenina con objeto de burla.
- Contar chistes que denigran a hombres, mujeres o transgénero.
- Estigmatizar a mujeres y personas homosexuales.
- Repetición de refranes que discriminan a las personas por su género, grupo étnico, ideología, etc.

Algunas expresiones manifiestan o ponen en evidencia las situaciones de desigualdad, estigma o exclusión de algunos colectivos sociales.

Para hacer referencia a grupos de la diversidad social históricamente discriminados o a las identidades emergentes, se debe armonizar el lenguaje en consonancia con la dignidad de las personas y con respeto y reconocimiento de los derechos humanos:

<b>Personas LGBTI</b> <b>(Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales)</b>	
<b>Expresión discriminatoria</b>	<b>Expresión incluyente</b>
Personas con preferencias distintas a la heterosexual	Personas LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales)



Amanerado Rarito	Persona homosexual Hombre homosexual Persona gay Hombre gay
Machorra Marimacha	Persona lesbiana Mujer homosexual Mujer lesbiana
Bicolor Bicicleta Dobletero	Persona bisexual Hombre bisexual Mujer bisexual

<b>Personas con Discapacidad</b>	
<b>Expresión discriminatoria</b>	<b>Expresión incluyente</b>
Discapacitado Inválido Personas con capacidades diferentes Personas con capacidades especiales Minusválidos	Persona con discapacidad Persona con discapacidad física Persona con discapacidad visual Persona con discapacidad auditiva Persona con discapacidad motriz Persona con discapacidad sensorial Persona con discapacidad psíquica Persona con discapacidad psicosocial Persona con discapacidad intelectual
Invidente Ciego Cieguita, cieguito	Persona con discapacidad visual
Sordomuda Sordito, sordita	Persona con discapacidad auditiva
Retrasado mental	Persona con discapacidad intelectual
Down Mongol, mongolita	Persona con síndrome de Down
Loca Trastornado	Persona con discapacidad psicosocial



<b>Personas Afrodescendientes</b>	
<b>Expresión discriminatoria</b>	<b>Expresión incluyente</b>
Personas de color Afros Negritos, negritas	Población afrodescendiente Personas afrodescendientes Persona afroamericanas Los pueblos de origen afrodescendientes en México

<b>Personas pertenecientes a Pueblos o Comunidades Indígenas</b>	
<b>Expresión discriminatoria</b>	<b>Expresión incluyente</b>
Indios, indias Los indígenas	Personas pertenecientes a pueblos o comunidades indígenas Pueblos originarios de México

<b>Personas con VIH o Personas con Sida</b>	
<b>Expresión discriminatoria</b>	<b>Expresión incluyente</b>
Enfermos de VIH Sidosos, sidosas	Personas que viven con VIH Personas con VIH Personas con sida Personas que viven con sida

<b>Personas en contexto de movilidad humana</b>	
<b>Expresión discriminatoria</b>	<b>Expresión incluyente</b>
Ilegales Mojados Braceros	Personas con contexto de movilidad humana Personas solicitantes de refugio



<b>Personas Adultas Mayores</b>	
<b>Expresión discriminatoria</b>	<b>Expresión incluyente</b>
Adultos mayores Viejos, viejas Personas de la tercera edad	Personas adultas mayores

<b>Personas Trabajadoras del Hogar</b>	
<b>Expresión discriminatoria</b>	<b>Expresión incluyente</b>
Sirvienta, sirviente Doméstica, doméstico Muchacha, muchacho Criada, criado	Trabajadora del hogar Trabajador del hogar



## XV. LENGUAJE VISUAL INCLUYENTE Y LIBRE DE ESTEREOTIPOS

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

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

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

Lenguaje visual o imágenes discriminatorias	Lenguaje visual o imágenes incluyentes
<p>Al igual que en el lenguaje oral y escrito, en el visual se suele utilizar el genérico masculino para representar a un grupo de personas, es decir, sólo se incluyen figuras, iconos o imágenes de hombres.</p>	<p>Representar, en igual número y tamaño, a mujeres y hombres en la imagen.</p> <p>Si el número de personas es impar, corresponde aplicar una acción afirmativa, por lo que la sugerencia es que la persona adicional sea mujer.</p>
<p>En ocasiones se replica en la imagen, la división sexual del trabajo: hombres en puestos directivos o cargos de decisión, en la economía, en la política, como los expertos en paneles o foros, y actividades similares; mientras que las mujeres son representadas en el hogar, en tareas de servicio o de cuidado a otras personas, en puestos subordinados u otros afines.</p>	<p>Presentar a mujeres y hombres en tareas diversas, libres de estereotipos y de forma equivalente.</p> <p>Presentar a mujeres y hombres en tareas que tradicionalmente no han sido consideradas para su sexo, pero que en la realidad llevan a cabo.</p> <p>En caso de que no pueda presentarse a dos personas en un cargo o posición de autoridad, o en un papel tradicionalmente adjudicado a hombres, corresponde aplicar una acción afirmativa: presentar a una mujer en esa posición. Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mujer en un pódium frente a una audiencia.</li> <li>• Mujer como titular de alguna institución.</li> <li>• Una diplomática en una misión de seguridad.</li> <li>• Una mujer líder del personal de seguridad.</li> <li>• Una mujer brigadista encargada de inmuebles.</li> </ul>



Las y los protagonistas tienen un modelo físico no representativo de la diversidad social, por ejemplo: personas delgadas, de tez u ojos claros, jóvenes, con ropa ejecutiva, etc.	Mostrar la diversidad social de la población, que tiene innumerables características y es importante que éstas sean visibles y representadas de forma digna.
Mujeres o grupos de la diversidad social históricamente discriminados, en situación de violencia, subordinación, asimetría de valor o discriminación.	Presentar a mujeres y a grupos de la diversidad social históricamente discriminados, en posiciones simétricas y valoradas; igualmente, si es el contexto del mensaje, promover su presentación en espacios profesionales prestigiados social y económicamente.
Sólo mujeres a cargo del cuidado de hijas e hijos, de la familia o de personas adultas mayores o personas con discapacidad.	También presentar a hombres en tareas de cuidado de hijas e hijos, de la familia o de personas adultas mayores o personas con discapacidad.
Cosificación de las mujeres; en ocasiones, se les presenta como objetos sexuales.	Evitar o eliminar tajantemente la presentación de las mujeres como recompensas del éxito masculino o como un producto más que ayuda a “vender”.

Imágenes no incluyentes	Imágenes incluyentes
Esteriotipos de belleza femenina y masculina.	Mostrar la diversidad de mujeres y hombres que existen.
Mujeres como objetos sexuales o emplear el cuerpo femenino para publicar productos que no están relacionados con él. Ejemplo: autos, ropa para hombre.	Mostrar el cuerpo femenino de forma digna y sólo para productos verdaderamente relacionados.
Mujeres que compiten por la aprobación masculina.	Relación equitativa entre hombre y mujer y en general, entre las personas.
División del trabajo, es decir, roles asignados: Mujer = familia, casa, belleza. Hombre = deporte, trabajo y amigos.	Hombres y mujeres desarrollando las mismas tareas.
Imagen masculina heterosexual para representar a la humanidad.	Incluir a personas de distintas edades, con preferencia sexual diferente a la heterosexual, con discapacidad, pertenecientes a pueblos indígenas o grupos religiosos no mayoritarios.
Victimización de las mujeres.	Mostrar a las mujeres en situaciones dignas.



## BIBLIOGRAFÍA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Declaración Universal de Derechos Humanos.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) por sus siglas en inglés.

Real Academia Española, Diccionario Panhispánico de dudas.

<http://www.rae.es/recursos/diccionarios/dpd>.

BERNAL CASTRO, Graciela. Manual para la comunicación no sexista, Comisión ministerial de Género, Chile 2007.

CONAPRED.10 Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje, 2da. Edición. México 2009.

GARCÍA MESEGUER, Álvaro, El español, una lengua no sexista.

<http://elies.rediris.es/elies16/Garcia.html#5etapas>





## **Guía Modelo del Lenguaje Incluyente y No Sexista**

Se terminó de editar en el mes de octubre de 2021.

Edición a cargo de la Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional  
de Transparencia (SNT).



