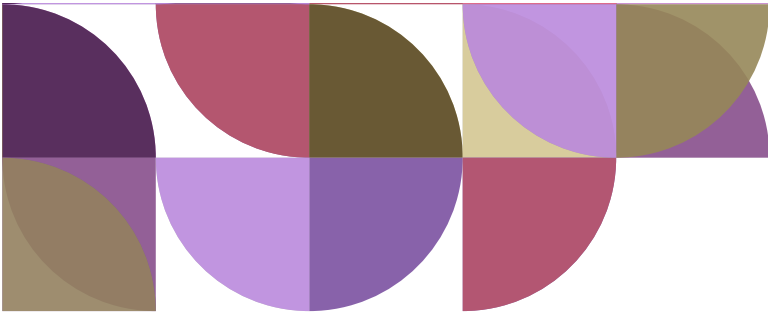




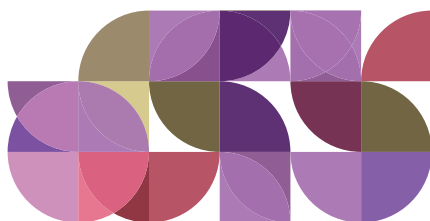
Comunicar desde la inclusión:

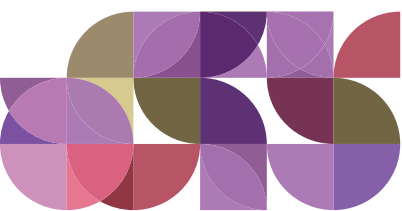
guía para el uso de lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio en espacios institucionales"



Comisión de Prevención de la Violencia
contra las Mujeres e Igualdad de Trato y
Oportunidades del Sistema Estatal para
la Igualdad de Trato y Oportunidades
entre Mujeres y Hombres y para Prevenir,
Atender, Sancionar y Erradicar la
Violencia contra las Mujeres.

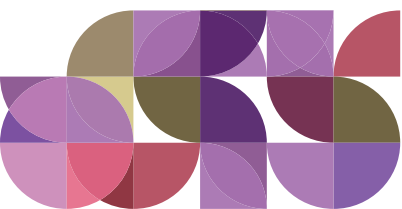
Mayo, 2026.





Índice

1.	Introducción	6
2.	Justificación	8
3.	¿Conoces la normativa que respalda el uso de lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio en la administración pública?	
3.1.	Internacional	
3.2.	Nacional	
3.3.	Local	10
4.	Objetivo general	
4.1.	Objetivos específicos	12
5.	Lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio	
5.1.	¿Qué es el lenguaje incluyente?	
5.2.	¿Qué es el lenguaje no sexista?	13
5.3.	¿Qué es el lenguaje no discriminatorio?	14
5.4.	¿Qué es el lenguaje no binario?	
5.5.	¿Cuál es la finalidad del lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio?	15
5.6.	¿Dónde se puede aplicar el lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio?	16
5.7.	¿Cómo incorporar a nuestras funciones el lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio?	17



Índice

5.7.1.	Desdoblamiento y artículos diferenciados	20
5.7.2.	Sustantivos colectivos	22
5.7.3.	Títulos y cargos de mujeres y personas no binarias	24
5.7.4.	Pronombres indefinidos, relativos y reflexivos	26
5.7.5.	Sustantivos comunes en cuanto al género sin artículos determinantes	28
5.7.6.	Omitir el sujeto en la oración	29
5.7.7.	Persona o personas	30
5.8.	¿Cómo emplear el lenguaje no binario?	41
5.9.	Recomendaciones adicionales	43
5.10.	Lenguaje visual incluyente	44
6.	Glosario	48
7.	Referencias	50

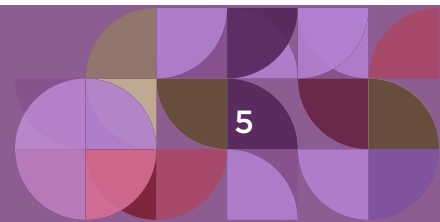
Mensaje general:

Si este documento llegó a tus manos, significa que tienes dudas sobre cómo comunicar desde la inclusión o quieres reforzar tus conocimientos. Lo primero es ser conscientes de que el lenguaje evoluciona: “nada está escrito en piedra”, y lo segundo es que nuestras palabras, imágenes y expresiones pueden contribuir a la inclusión o generar discriminación.

Desde la Comisión de Prevención de la Violencia contra las Mujeres e Igualdad de Trato y Oportunidades del Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, creemos en el poder de las palabras y como estas pueden cambiar la forma en la que nos relacionamos. No tengas miedo de preguntar o equivocarte, lo importante es avanzar e incorporar herramientas que nos permitan expresar información con mayor respeto e igualdad en todos los ámbitos de la vida.

El lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio constituye una herramienta fundamental para fortalecer el respeto, la igualdad y la dignidad de todas las personas. **Desde nuestros espacios de trabajo podemos contribuir a la construcción de una cultura institucional más humana, accesible y libre de discriminación.** Recuerda que como personas servidoras públicas se tiene el deber de utilizar lenguaje con perspectiva de igualdad entre géneros en el ámbito administrativo, misma responsabilidad que tenemos toda la ciudadanía.

Te invitamos a poner en práctica estos principios y compartir esta información para seguir construyendo entornos más igualitarios e incluyentes.



1.Introducción

El lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio es aquella forma de comunicación y uso de la lengua que parte de una perspectiva crítica, la cual reconoce que históricamente grupos en situación de vulnerabilidad o de atención prioritaria como mujeres, infancias, personas con discapacidad, poblaciones indígenas y de la comunidad LGTBTTIQ+ (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales, Transgénero, Travestis, Intersexuales, Queer y más) han sido excluidas e invisibilizadas social y culturalmente, lo que ha generado una falta de representación lingüística y simbólica.

En este sentido, **el lenguaje no sólo constituye una herramienta de comunicación, sino una forma de crear significados, reproducir ideas y reflejar las dinámicas sociales y culturales de una institución.** A través de él, también es posible contribuir a fortalecer prácticas que promuevan la igualdad e inclusión, como parte de una responsabilidad ética orientada a la no discriminación.

El lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio surge como una alternativa orientada a promover formas de comunicación más respetuosas y representativas de la pluralidad social. Desde esta perspectiva, **comunicar de manera incluyente implica reconocer que todas las personas tienen derecho a ser nombradas y representadas en condiciones de igualdad y dignidad.**

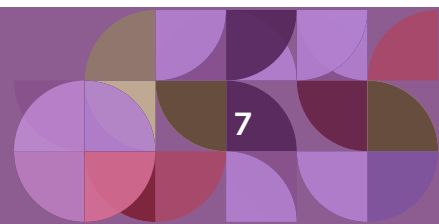
Durante muchos años, diversos discursos sociales e institucionales han privilegiado formas de expresión centradas en modelos tradicionales y excluyentes, especialmente a partir de visiones binarias del género y del uso de género gramatical masculino como forma de expresión universal. Estas prácticas han contribuido a normalizar ideas, roles y estereotipos de género sobre cómo deben comportarse, verse o participar las mujeres

y hombres dentro de la sociedad. Asimismo, han generado barreras simbólicas que afectan el reconocimiento y la participación de quienes no encajan dentro de dichos parámetros.

“La lengua constituye, como mínimo, el reflejo de la realidad, de la sociedad que la utiliza. Así como la sociedad es racista, clasista, heterosexista, la lengua también lo es. Y por supuesto recoge desigualdades derivadas de la situación de discriminación de las mujeres y refleja todo el sexismo y androcentrismo existentes” (Meana Teresa, 2002, p.11).

En este contexto, este tipo de lenguaje implica, en un primer momento el reconocimiento a la identidad de dichos grupos en situación de vulnerabilidad o de atención prioritaria; el aprendizaje de conceptos y bases teóricas sobre la inclusión, el no sexismo y la no discriminación; y posteriormente la aplicación de recursos técnicos y herramientas prácticas en los distintos tipos de comunicación.

De igual manera, resulta importante ampliar estos horizontes a elementos visuales y audiovisuales como fotografías, ilustraciones, campañas institucionales, contenidos digitales, videos, audios y expresiones corporales que también transmiten mensajes y significados. A través de ellos pueden reforzarse estereotipos relacionados con el género, la apariencia física, la orientación sexual, la edad o las condiciones sociales de las personas. Por ello, **promover una comunicación que incluya a todas las personas también requiere analizar críticamente la forma en que se construyen y difunden estas representaciones.**



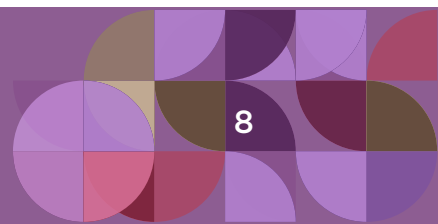
2. Justificación

Las instituciones públicas tienen la responsabilidad de garantizar que sus productos de comunicación sean claros, accesibles, no discriminatorios para cualquier grupo social y respetuosos de los derechos humanos, esto implica revisar la manera en la que se elaboran y difunden documentos oficiales, mensajes institucionales, materiales gráficos o audiovisuales y otros contenidos digitales.

Esta guía es un esfuerzo colectivo de la Comisión de Prevención de la Violencia contra las Mujeres e Igualdad de Trato de Oportunidades del Sistema Estatal para la Igualdad de Trato de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, a través de la cual se busca brindar conocimientos teóricos y prácticos para crear mensajes que incluyan y representen.

La principal problemática radica en que en distintos ámbitos administrativos todavía persisten prácticas comunicativas que reproducen roles y estereotipos de género, con una visión limitada de la diversidad social. Estas formas de comunicación generan barreras que dificultan el reconocimiento de la diversidad social y el entendimiento de cierta información.

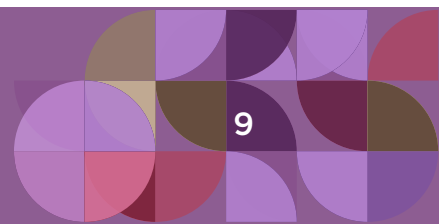
Actualmente, las instituciones públicas enfrentan el reto de construir mensajes capaces de responder al contexto social cada vez más diverso, lo que implica modificar aquellas formas del lenguaje que reproducen desigualdad y optar por incorporar propuestas que salgan de la visión androcentrista, el binarismo, el sexismo y otras formas de discriminación.



“La lengua es identidad, es patrimonio intangible de la sociedad. Por tanto, para visibilizar la necesidad de nuevas formas de comunicarnos no podemos ignorar el componente social de la lengua, así que buscamos otro modo de nombrarlas para alcanzar un modelo de lenguaje alejado del androcéntrico, el cual considera al hombre como medida de todas las cosas, al tiempo que refleja, transmite y refuerza un posicionamiento no igualitario” (Belausteguigoitia Marisa, Chaparro Amneris, et. al., 2022).

Por ello, es fundamental contar con recursos para la aplicación de estrategias de lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio en la administración pública que permitan **homologar criterios institucionales de comunicación, favoreciendo una mayor coherencia en la producción de documentos, discursos, materiales gráficos y contenidos**. De esta manera, se fortalece una cultura en materia de igualdad y con perspectiva de género basada en el respeto a la dignidad humana y el reconocimiento de la pluralidad.

Finalmente, la presente guía será de utilidad para las personas lectoras que busquen un instrumento de consulta con referencias conceptuales, normativas y prácticas para apoyar a las instancias a incorporar herramientas de comunicación dentro de sus funciones.



3. ¿Conoces la normativa que respalda el uso de lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio en la administración pública?

3.1 Internacional

- Organización de las Naciones Unidas (ONU, 1979), Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), Artículo 2, inciso e.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer también conocida como “Convención de Belém do Pará”, Artículo 6 incisos a y b.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (1989), La Resolución 109, aprobada por la Conferencia General en su 25a. reunión.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU, 1995), La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing o Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Capítulo III, objetivos estratégicos I.2. y J.1.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 1995) - Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, objetivo estratégico VII.6.

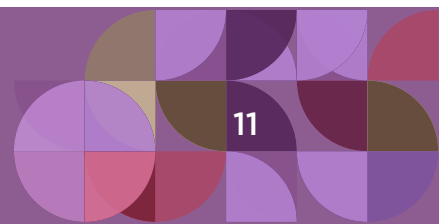
3.2 Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos – Artículos 1 y 4.
- Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres - Artículo 17, fracción IX.

- La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación - Artículo 20, fracción XXXIII.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias - Artículo 48, fracción V.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad - Artículo 2, fracciones V, XIX Bis y XXI.
- Ley General de los Derechos de niñas, niños y adolescentes - Artículo 37, fracción I.
- Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas - Artículo 5.

3.3 Local

- Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres del Estado de México - Artículo 33, fracción VI.
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia del Estado de México - Artículo 1.
- Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar actos de Discriminación en el Estado de México - Artículo 2.



4. Objetivo general

Brindar herramientas teóricas y prácticas que faciliten la implementación del lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio en la comunicación de las instancias que integran el Sistema Estatal para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Mujeres y Hombres y para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, promoviendo así entornos institucionales incluyentes en el Estado de México.

4.1 Objetivos específicos



Promover criterios institucionales sobre el lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio, a fin de fortalecer la elaboración de comunicaciones que promuevan la igualdad y el respeto a los derechos humanos.



Visibilizar a través del lenguaje verbal y no verbal a las poblaciones en situación de vulnerabilidad sin estereotipos y estigmas.



Garantizar el acceso a la información de manera igualitario y libre de violencia para cualquier persona.

5. Lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio

5.1 ¿Qué es el lenguaje incluyente?

De acuerdo con Alario Carmen, Bengoechea Mercedes et. al. (1995), **el lenguaje incluyente es aquel que representa, no oculta, no subordina, no infravalora, ni excluye**. En este sentido es la comunicación oral, escrita, no verbal e iconográfica que toma en cuenta a todas las personas, las hace visibles y las nombra, esto aplica no solo a mujeres, sino a las identidades que no se reconocen en el sistema binario y su experiencia vital está atravesada por características particulares como la edad, la discapacidad, el origen étnico o nacional, el color de piel, entre otras.

Esta propuesta epistemológica que rompe con el purismo lingüista de las instituciones normativas del uso de lenguaje, no pretende que se dejen de usar las reglas gramaticales, por el contrario, se trata de aprovechar la riqueza de nuestro idioma para no dejar a nadie fuera de nuestras comunicaciones.

5.2 ¿Qué es el lenguaje no sexista?

El lenguaje no sexista consiste en utilizar signos, símbolos, sonidos e imágenes de manera inclusiva, de modo que representen a todas las personas sin distinción. **Implica eliminar de nuestro uso de la lengua aquellas expresiones que minimizan, humillan, menosprecian o reproducen estereotipos de género**. También supone eliminar el androcentrismo de nuestro pensamiento y habla, es decir, la predisposición a entender el mundo desde una perspectiva masculina y a colocar a los hombres en el centro de todo.

Meana, Teresa decía que “concretamos el sexismo en dos efectos fundamentales: el silencio y el desprecio” (2017, párr.4). En el lenguaje, el silencio ocurre cuando no se nombra a las mujeres o a las personas no binarias, a pesar de que existen formas para hacerlo, lo que implica invisibilizarlas. Por otro lado, el desprecio se refleja en refranes, palabras o expresiones que refuerzan estereotipos o colocan en una posición inferior a todo aquello que no es masculino, esto se puede observar en los vacíos léxicos o duales aparentes.

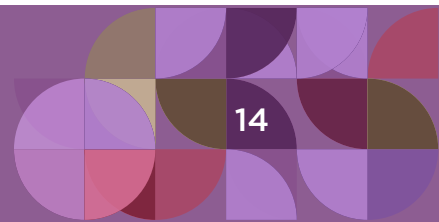
De este modo, el lenguaje no solo comunica ideas, sino que también puede reproducir desigualdades. Al respecto Calero, Ángeles (1999), fue pionera en teorizar sobre el concepto de sexismo lingüístico, mismo que refiere a como el uso de ciertas formas del lenguaje, en este caso del español, favorecen una visión centrada en lo masculino. Esto ocurre cuando las palabras, expresiones o estructuras gramaticales hacen que lo masculino se perciba como lo “normal”, mientras que lo femenino queda en segundo plano o incluso invisible.

Según estas ideas, al usar constantemente formas masculinas para referirse a todas las personas, se refuerza un orden social patriarcal, es decir, una organización de la sociedad donde lo masculino tienen la autoridad y el control de los recursos materiales, humanos y simbólicos.

5.3 ¿Qué es el lenguaje no discriminatorio?

El lenguaje no discriminatorio es una propuesta teórica que complementa al lenguaje incluyente. Su objetivo es evitar expresiones que puedan resultar hostiles o intolerantes hacia personas o grupos que no se ajustan a los estándares sociales considerados “normales”.

Este tipo de lenguaje busca promover una comunicación respetuosa, libre de estigmas y prejuicios, especialmente hacia poblaciones en situación de vulnerabilidad o de atención prioritaria. Así como contrarrestar



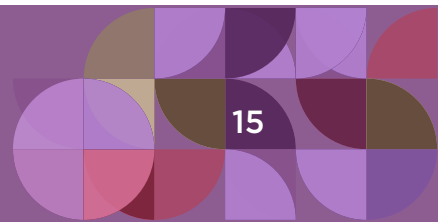
discursos de odio que promueven la homofobia, la misoginia, la xenofobia, la segregación racial u otras manifestaciones de violencias contra niñas, niños y adolescentes, personas con discapacidad, personas adultas mayores, personas de pueblos o comunidades indígenas, personas privadas de la libertad, personas potadoras de VIH y personas pertenecientes a la población LGBTTTIQ+.

5.4 ¿Qué es el lenguaje no binario?

El lenguaje no binario conforme a Argüelles Alex, Orué Alex, et. al. (2023), también denominado lenguaje representativo de las personas no binaries, busca superar el binarismo en las palabras que designan a personas con diversas identidades de género. Esto se logra mediante el uso de la letra “e” al final de sustantivos y artículos, la autoidentificación con el pronombre “elle” o con la adopción de términos colectivos o neutros.

5.5 ¿Cuál es la finalidad del lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio?

- Nombrar y visibilizar a la diversidad social en todas sus dimensiones.
- Promover un trato digno y respetuoso.
- Reconocer la dignidad de todas las personas.
- Garantizar los derechos humanos de todas las personas de manera igualitaria y sin distinción.
- Reconstruir las formas de interactuar a través del lenguaje para fomentar relaciones igualitarias.
- Representar y narrar la realidad desde la pluralidad de identidades y experiencias de vida.



- Prevenir la discriminación y la reproducción de estereotipos de género, así como de prejuicios relacionados con el género, la edad, la discapacidad, el origen étnico, la orientación sexual, entre otros.
- Eliminar de nuestro lenguaje expresiones orales, escritas, no verbales o iconográficas ofensivas como eufemismos o que minimicen la capacidad intelectual de las personas.
- Fortalecer una comunicación institucional incluyente, igualitaria, accesible y libre de violencias.

Su finalidad es buscar igualdad, a través de reconocer las desigualdades históricas que han colocado a diversas poblaciones en situaciones de discriminación, exclusión e invisibilización, desde el lenguaje hasta la acción.

5.6 ¿Dónde se puede aplicar el lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio?

El lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio debe permear todas las dimensiones de la comunicación, entre las que destacan:

- **Comunicación Oral:** discursos, atención al público, mesas de trabajo, charlas, conferencias, debates, diálogos, entrevistas, programas de radio, televisión o toda aquella comunicación donde se haga uso del habla.
- **Comunicación Escrita:** oficios, circulares, comunicados, boletines, respuestas a solicitudes de información, informes, correos electrónicos, textos informativos o de opinión, leyes, decretos, manuales, reglamentos, carteles, acuerdos y publicaciones digitales en sitios web o redes sociales.
- **Comunicación No Verbal:** lenguaje gestual y uso oficial del Lenguaje de Señas. De acuerdo con Programa de las Naciones

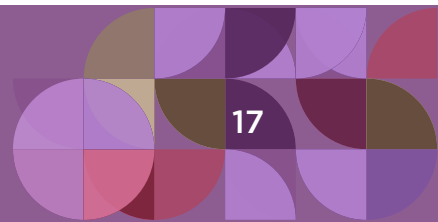
Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2014) y el Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED, 2009) las miradas, posturas, entonaciones y gestos también pueden reforzar relaciones desiguales de poder.

- **Comunicación Iconográfica y Simbólica:** uso de imágenes, videos, pictogramas y señalética que promuevan la diversidad.

5.7 ¿Cómo incorporar a nuestras funciones el lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio?

Antes de comenzar este recorrido para conocer una serie de herramientas para el uso de un lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio, considera lo siguiente:

1. El lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio no es “moda”, es justicia para todas las personas que han sido excluidas o representadas desde los prejuicios o estigmas.
2. La lengua no es innata, sino que se adquiere por socialización. Sapir, Edward (2021) menciona que el lenguaje no es una herencia biológica ni algo natural, sino es un hábito histórico adquirido culturalmente.
3. El lenguaje es de quien lo usa, se adapta y fluye de acuerdo al contexto e intencionalidad de la persona que comunica.
4. El lenguaje, por sí mismo, no es excluyente ni sexista; estas características surgen del uso que las personas hacemos de él y de la manera en que comunicamos nuestras ideas.
5. El español cuenta con recursos suficientes para nombrar de manera incluyente, a veces no hace falta inventar términos, solo investigar y aplicarlos.



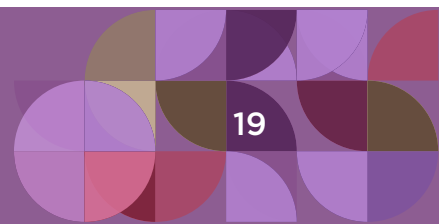
6. El lenguaje incluyente está sustentado por normativa nacional e internacionales que promueven y protegen los derechos humanos.
7. En español, las palabras, especialmente los sustantivos, adjetivos, artículos y algunos pronombres, tienen un género gramatical, que puede ser masculino, femenino y neutro. Este género de acuerdo con Guillermo Soto (2020) no solo se aplica a las personas o animales, sino también a objetos inanimados. En el caso de la humanidad, muchas veces el género gramatical se asigna según el sexo biológico. Sin embargo, cuando hablamos de personas, el género gramatical ya no se relaciona únicamente con este, hoy también se considera el género social de la persona, es decir, cómo se identifica y cómo se le reconoce dentro de la sociedad, de ahí el género no binario.
8. El lenguaje incluyente, a través de algunas de sus técnicas, busca modificar el género gramatical al referirse a las personas, no a los objetos. Así que no te preocupes: la mesa seguirá llamándose mesa, y no meso ni mese.
9. No hay una técnica para el uso de lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio que sea superior a las demás. Se recomienda combinar distintas estrategias a lo largo de la comunicación para lograr mejores resultados.
10. Aunque se ha enseñado que las mujeres y personas no binarias están incluidas en el masculino genérico, esto no es verdad. Decir que palabras como “ciudadano” incluye a todas las personas puede producir confusión en los mensajes que se realizan.

Un ejemplo de este último punto ocurrió en 1791, cuando Olympe de Gouges publicó la “Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana” como contestación a la “Declaración de los Derechos del

Hombre y del Ciudadano”. A pesar de que las mujeres participaron activamente en la Revolución Francesa y fueron fundamentales en la lucha por la igualdad, al momento de redistribuir el poder quedaron excluidas, ya que la ciudadanía y los derechos se reconocieron únicamente a los hombres. Este caso muestra cómo la palabra “hombre” en la declaración original se interpretó de manera literal, dejando de lado a las mujeres.

En México, otro acontecimiento de cómo la exclusión en el lenguaje afectó los derechos de las mujeres se refleja en la historia de Matilde Petra Montoya Lafragua, primera médica en México. Al estudiar en la Escuela Nacional de Medicina, se cuestionó su capacidad y la validez de algunas materias de su bachillerato cursadas en escuelas particulares, a lo que Matilde solicitó repetirlas en la Escuela de San Ildefonso, pero fue rechazada porque el reglamento solo mencionaba que podían estudiar “alumnos”. Para que se hiciera una excepción, tuvo que recurrir al presidente Porfirio Díaz, quién instruyó dar facilidades para que pudiera cursarlas. Más adelante, enfrentó nuevamente la negación de presentar su examen profesional por la misma razón: los estatutos decían “alumnos” y no “alumnas” (Arias Jaime y Ramos María, 2011).

Estos son solo algunos ejemplos de cómo no todas las personas ni en todas las circunstancias están representadas en el género gramatical masculino, siendo una suerte de adivinanza para las mujeres y personas con identidades de género diversas. Ahora te compartimos algunas herramientas para tener mayor inclusión y claridad en las comunicaciones institucionales que realices:



5.7.1. Desdoblamiento y artículos diferenciados

Cuando se habla de desdoblamiento en el lenguaje, de acuerdo con Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH, 2021) conlleva mencionar las palabras que refieran a mujeres, personas no binarias y hombres. Esta técnica no es una duplicación puesto que cada sustantivo o artículos representa diferentes experiencias e identidades.

Nota: recuerda que los sustantivos se dividen en abstractos y concretos. En el lenguaje incluyente se desdoblarán aquellos que se refieran a personas, o sea los concretos.

Forma no incluyente 	Forma incluyente 
Los diputados	Las diputadas, les diputades y los diputados
Los secretarios	Las secretarias, les secretaries y los secretarios
Ciudadanos	Ciudadanas, ciudadanes y ciudadanos
Los mexicanos	Las mexicanas, les mexicanes y los mexicanos

Elaboración propia a partir de la información recuperada en Guía práctica para el uso del lenguaje incluyente del Instituto Nacional Electoral (2021).

Importante: hay algunos sustantivos que son considerados neutros, como estudiantes, artistas, periodistas o adolescentes. Para indicar su género, se utilizan artículos, para lograr un lenguaje inclusivo se recomienda desdoblarlos.

Los artículos son aquellas palabras que van antes al sustantivo para marcar el género gramatical, por ejemplo: la, el, le, las, los y les. En este sentido, los artículos diferenciados permiten usar los tres géneros (masculino, femenino y neutro) en singular o plural sin necesidad de desdoblar el sustantivo.

Forma no incluyente 	Forma incluyente 
Los alumnos	Las, les y los alumnos
Los directores	Los, les y las directoras
Los especialistas	Les, las y los especialistas
Los usuarios	Las, los y les usuaries

Elaboración propia a partir de la información recuperada en Anti-Manual de la lengua española para un lenguaje no sexista de la Universidad Nacional Autónoma de México (2022).

La Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2019) recomienda usar esta técnica con moderación, ya que puede dificultar la lectura particularmente en comunicaciones jurídicas.

En cuanto al orden de los artículos o sustantivos, algunas posturas consideran que mencionar a las mujeres primero les da mayor visibilidad y prioriza sus necesidades. Sin embargo, el Instituto Nacional Electoral (s.f.) “equilibrar la utilización de femenino primero y el masculino primero, es decir, a veces usar “Las y los ciudadanos” y en otras ocasiones “Los y las ciudadanas” (párr.4).

5.7.2. Sustantivos colectivos

Esta herramienta propone emplear términos que refieren a colectividades que se agrupan por sus características.

Forma no incluyente 	Forma incluyente 
Los empleados Los trabajadores	El personal
Los jóvenes	La juventud
Los espectadores	El público Auditorio
Los pobladores	La población
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los habitantes	La población
Los directores	Las direcciones El cuerpo directivo
Los hombres y mujeres	Personas Seres humanos Humanidad
El individuo	La persona
Los funcionarios	El funcionariado
Día de los niños	Día de la niñez Infancias

Forma no incluyente 	Forma incluyente 
El desempleo entre los jóvenes	El desempleo juvenil
Los mexiquenses	La población mexiquense
Los profesores	El profesorado El personal docente El cuerpo docente
Los alumnos	El alumnado
Los voluntarios	El voluntariado

Elaboración propia a partir de la información recuperada en Anti-Manual de la legua española para un lenguaje no sexista de la Universidad Nacional Autónoma de México (2022).

Esta estrategia puede aplicarse al nombrar cargos, puestos o responsabilidades, priorizando la función, el área o la institución en lugar de centrarse en la persona que ocupa el puesto, su uso también podría ayudar cuando se desconoce el nombre de la persona titular del cargo.

Forma no incluyente 	Forma incluyente 
El director	La dirección
El jefe	La jefatura
El consejero	La consejería
El secretario	La secretaría
El gerente	La gerencia
El presidente	La presidencia

Elaboración propia a partir de la información recuperada en la Guía Práctica de Lenguaje Incluyente y No Sexista, Auditoría Superior de la Federación (2021).

5.7.3. Títulos y cargos de mujeres y personas no binarias

Escribe y menciona las profesiones y cargos en femenino y no binarie cuando corresponda, con el fin de reconocer la trayectoria profesional de todas las personas y contribuir a romper estereotipos y roles de género tradicionalmente asociados a determinadas ocupaciones.

Forma no incluyente 	Forma incluyente 
La ingeniero El ingeniero	La ingeniera Le ingeniére
La arquitecto El arquitecto	La arquitecta Le architecte
La presidente El presidente	La presidenta Le présidente
La doctor El doctor	La doctora Le doctore
La juez El juez	La jueza Le jugece

Elaboración propia a partir de la información recuperada en el Manual para el uso del Lenguaje Incluyente y No Sexista del Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social (S.f.).

Forma no incluyente**Forma incluyente**

Abogada
Abogado
Abogade

Abgda.
Abgdo.
Abgde.

Auxiliar administrativa
Auxiliar administrativo
Auxiliar administrative

Aux. Admtva.
Aux. Admtvo.
Aux. Admtve.

Licenciada
Licenciado
Licenciade

Lcda./ Lda.
Lcdo./ Ldo.
Lcde./Lde.

Maestra
Maestro
Maestre

Mtra.
Mtro.
Mtre.

Doctora
Doctor
Doctore

Dra.
Dr.
Dre.

Señora
Señor
Señore

Sra.
Sr.
Sre.

Coordinadora
Coordinador Coordinadore

Coordra.
Coord.
Coordre.

Elaboración propia a partir de la información recuperada en el Manual para el uso del Lenguaje Incluyente y No Sexista del Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social (S.f.).

5.7.4. Pronombres indefinidos, relativos y reflexivos

Esta técnica propone evitar la marcación explícita del género en el lenguaje y sustituirla por términos indefinidos, como “alguien”, “nadie”, “cualquiera”, “bastante”, “tal” o “cada”; por pronombres relativos “quien” o “quienes”; y por formas reflexivas e impersonales, como “se”, “te” o “nos”.

Forma no incluyente 	Forma incluyente 
El que suscribe	Quien suscribe
El que utilice el servicio	Cualquiera que utilice el servicio
El trabajador solicitará licencia cuando:	Se solicitará licencia cuando:
Los estudiantes manifestarán	Cada estudiante manifestará...
Cuando uno se relaciona	Cuando alguien se relaciona
Firma del solicitante	Firma de quien solicita

Elaboración propia a partir de la información recuperada en Anti-Manual de la lengua española para un lenguaje no sexista de la Universidad Nacional Autónoma de México (2022).

También se puede utilizar el pronombre personal átono “les” como una alternativa incluyente para evitar el uso del masculino genérico “los”. Esta estrategia permite dirigirse a grupos de personas, favoreciendo expresiones más neutrales e inclusivas.

Forma no incluyente 	Forma incluyente 
Los felicito	Les felicito
Los invito	Les invito
Los saludo	Les saludo
Los esperamos	Les esperamos
Los recibimos	Les recibimos

Elaboración propia a partir de la información recuperada en Anti-Manual de la lengua española para un lenguaje no sexista de la Universidad Nacional Autónoma de México (2022).

5.7.5. Sustantivos comunes en cuanto al género sin artículos determinantes

En español existen palabras que se utilizan para nombrar profesiones, actividades o características de las personas y que mantienen la misma forma tanto para mujeres como para hombres a estas se les llama sustantivos comunes en cuanto al género. En estos casos, la diferencia de género se expresa a través de los artículos o adjetivos que acompañan. Algunos ejemplos son: “aspirante”, “periodista”, “atleta” y “especialista”. Otra de las propuestas del lenguaje incluyente consiste en evitar el uso de artículos que marquen género cuando se hace referencia a grupos mixtos de personas.

Forma no incluyente



Forma incluyente



Los especialistas señalaron

Especialistas señalaron

Los titulares acudieron

Titulares acudieron

Los responsables del proyecto

Responsables del proyecto

Los integrantes de la Comisión

Integrantes de la Comisión

Elaboración propia a partir de la información recuperada en la Guía de lenguaje incluyente y no sexista de la Secretaría de Relaciones Exteriores (S.f.).

5.7.6. Omitir el sujeto en la oración

Forma no incluyente 	Forma incluyente 
Se les recuerda a los usuarios del tren no dejar sus pertenencias	Se les recuerda no dejar sus pertenencias en el tren
A los ciudadanos se les recomienda pagar los impuestos anuales	Se les recomienda pagar los impuestos anuales
Todos deben presentar la declaración patrimonial	Se deberá presentar la declaración patrimonial sin excepción
Los miembros del Sistema Estatal propondrán un proyecto para erradicar la violencia de género	Se propondrá un proyecto para erradicar la violencia de género por parte del Sistema Estatal

Elaboración propia a partir de la información recuperada en Guía práctica para el uso del lenguaje incluyente y no sexista (2021).

Esta alternativa puede favorecer a la economía del lenguaje, ya que permite comunicar ideas de manera más breve. Es decir, ayuda a reducir el uso de palabras y a simplificar la forma de expresar un mismo mensaje, sin perder claridad.

5.7.7. Persona o personas

Este recurso permite incluir a todas, todos y todes de manera respetuosa, ya que coloca la humanidad primero, y después las características específicas, este recurso es de gran utilidad cuando hay que hacer referencia a poblaciones en situación de vulnerabilidad o de atención prioritaria.

Forma no incluyente 	Forma incluyente 
Los líderes	Las personas líderes
Los beneficiados	Las personas beneficiadas
El servidor público	La persona servidora pública
El testigo	La persona testiga
Los directores	Las personas directivas Las personas titulares de las direcciones

Elaboración propia a partir de la información recuperada en la Guía Práctica de Lenguaje Incluyente y No Sexista, Auditoría Superior de la Federación (2021).

Personas con discapacidad

Con base en lo referido por el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de México (2024) se recomienda no usar la discapacidad de las personas como sustantivo, además de usar los siguientes términos:

Forma no incluyente 	Forma incluyente 
Discapacitados	
Personas especiales	
Personas con capacidades diferentes	Personas con discapacidad
Minusválidos	Persona en situación de discapacidad
Persona con diversidad funcional	
Físicamente limitados	
Paralítico	Persona con discapacidad motriz
Lisiado	
Tullido	Persona con discapacidad física
Minusválido	Persona con discapacidad motora
Ciego	Persona con discapacidad visual
Invidente	Persona ciega
Corto de vista	Persona con baja visión Persona con deficiencia visual

Forma no incluyente 	Forma incluyente 
Sordomudo Sordo Mudito	Persona con discapacidad auditiva Persona sorda
Confinado a una silla de ruedas	Persona usuaria de silla de ruedas
Retrasado mental	Persona con discapacidad intelectual
Autista	Persona con autismo
Mongol Mongólico	Persona con síndrome de Down
Loco Esquizofrénico Demente	Persona con discapacidad psicosocial
Enano	Persona de talla baja
Lenguaje para sordomudos	Lengua de señas
Defecto de nacimiento	Discapacidad congénita
Espacios para discapacitados	Espacios accesibles

Elaboración propia a partir de la información recuperada en el Protocolo de atención y trato digno a personas con discapacidad del Instituto de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México (s.f.).

- Utilizar un lenguaje respetuoso y adecuado al hablar sobre la discapacidad, evitando expresiones negativas o términos que hagan ver a la persona como alguien que “sufre” o “padece”.

- Mantener una comunicación clara y respetuosa, sin usar diminutivos ni dirigirse de manera infantil a las personas con discapacidad.
- Antes de brindar apoyo físico o ayuda para desplazarse, preguntar de forma amable si la persona desea asistencia.
- Presentar a las personas con discapacidad como personas integrantes activas de la sociedad.
- Incluir en la comunicación visual tipografías aumentadas (más de 12 puntos).
- Hablar directamente con la persona con discapacidad, aunque esté acompañada, y mantener un tono de voz natural, elevándolo únicamente si la persona lo solicita.
- Procurar el uso de lenguaje accesible, esto incluye videos con subtítulos, lengua de señas mexicana, lectura fácil, sistema braille, pictogramas, botón de accesibilidad en páginas web, entre otras.

Personas indígenas y afroamericanas

Forma no incluyente 	Forma incluyente 
Los indígenas Los indios Las minorías étnicas	Población indígena Personas indígenas
Los grupos primitivos La tribus	Pueblos y comunidades indígenas Pueblos originarios

Forma no incluyente 	Forma incluyente 
Los mazahuas Los matlatzincas Los náhuatl Los otomíes Los tlahuicas	Personas mazahuas Personas matlatzincas Personas nahuas Personas otomíes Personas tlahuicas
Personas de color Morenos Negros Mulato	Persona afrodescendiente Personas afromexicanas Personas afromexiquenses
Usos de costumbres	Sistema normativo indígena
Reservas indígenas	Territorio indígena
Dialecto indígena	Lengua indígena Lengua originaria

Elaboración propia a partir de la información recuperada en la Guía de comunicación inclusiva para la secretaría general de la Organización de los Estados Americanos (OEA, S.f.).

- Preguntar a cada persona cómo desea ser llamada, respetando su identidad y forma de autonombrarse.
- Evitar expresiones como “nuestros pueblos”; es preferible decir “los pueblos” para evitar la apropiación de identidades culturales a las cuales no se pertenece.
- Mencionar el nombre específico de cada pueblo o comunidad indígena, esto ya que cada uno de estos tiene su propia cultura, historia y características.

- Hablar de los pueblos originarios en tiempo presente, reconociendo que son comunidades vivas y actuales, no únicamente parte de la historia.
- Procurar que los documentos y normas también estén disponibles en las lenguas originarias del Estado de México, para facilitar el acceso y la comprensión de la información.

Personas pertenecientes a la población LGBTTTIQ+

Forma no incluyente 	Forma incluyente 
Las minorías sexuales	Personas pertenecientes a la población LGBTTTIQ+
	Personas pertenecientes a la población sexogenérica
	Disidencias sexogenéricas ¹
Preferencia sexual	Orientación sexual
Marimacha	Mujer Lesbiana
Afeminado	Hombre Gay
Hermafrodita	Persona intersexual
Indefinidos	Personas bisexuales
Cambio de sexo o género	Reafirmación de sexo o género
Trasvestido	Persona trans
Personas de diferente u otra orientación sexual e/o identidad de género	Personas con orientaciones sexuales e identidades de género no normativas

Elaboración propia a partir de la información recuperada en la Guía de comunicación inclusiva para la secretaría general de la Organización de los Estados Americanos (OEA, S.f.).

¹ Este concepto es usado con mayor frecuencia en ámbitos académicos de América Latina y el Caribe, como un posicionamiento político que critica a la heterosexualidad en tanto régimen de control.

La Comisión de Derechos Humanos del Estado de México (CODHEM, 2025), en la Guía para la atención de las personas LGBTTTI+ en áreas de la administración pública del Estado de México brinda las siguientes herramientas para no estigmatizar y tratar dignamente personas de la diversidad sexual y de género:

- Nombrar y referirse a la persona como ella lo indique, de acuerdo con su vivencia de género. Si el contexto lo permite, preguntar con qué nombre y pronombre personal se identifica con preguntas como ¿con qué nombre y pronombre te gustaría que me dirigiera a ti?, si esto no es posible trata de usar sustantivos colectivos o palabras que no hagan explícito el género.
- No asumir la identidad de género de las personas por su apariencia física.
- Evitar preguntas o comentarios que puedan resultar incómodos, invasivos o discriminatorios, como: “¿Eres hombre o mujer?”, “¿Por qué te vistes así?” o cualquier cuestionamiento relacionado con la orientación sexual, identidad y expresión de género de la persona.
- Respeta y utiliza el pronombre que la persona elija, como elle u otro que prefiera.
- Cuando sea necesario usar el nombre legal para trámites oficiales, aclara que esto se hará solo en ese contexto, y que en el trato diario usarás su nombre social.
- Si por error usas un pronombre o nombre incorrecto, corrígelo de manera natural y continúa la conversación sin hacer una disculpa exagerada.

Niñeces, infancias y adolescencias

Según la Plataforma de Infancia de España (2024), una de las principales raíces de la discriminación expresada a través del lenguaje es el adultocentrismo, concepto que refiere a un sistema de relaciones sociales en el que se sitúa de manera predominante el pensamiento, las opiniones y las decisiones de las personas adultas por encima de las de niñas, niños y adolescentes, generando dinámicas de opresión y exclusión que limitan la participación plena de las niñeces en los espacios sociales, políticos, culturales, educativos y familiares.

Por su parte, Shulamith Firestone (1976) invita a reflexionar sobre cómo la opresión de mujeres, infancias y adolescencias está estrechamente relacionada. Esta conexión se evidencia en expresiones cotidianas que, aunque parecen inofensivas, reproducen jerarquías y limitan la autonomía de estos grupos. Expresiones como ¡Mujeres y niños primero! o ¡Eres demasiado joven para opinar! ¡Eso es cosa de adultos! muestran cómo, socialmente, a mujeres y niñeces se les percibe como personas de menor capacidad o importancia.

La repetición de estas expresiones refuerza la idea de que ambos grupos requieren protección constante, cayendo en un sentido paternalista que naturaliza su supuesta inferioridad. De esta manera, el lenguaje cotidiano se convierte en un reflejo y a la vez en un mecanismo de la opresión.

Forma no incluyente 	Forma incluyente 
Menor	Niño, niña o adolescente
Niños	Infancias o niñas y niños
Los menores de edad	La niñez/niñeces

Forma no incluyente 	Forma incluyente 
Niñas o niños de la calle Niños indigentes	Niñas o niños sin hogar
Niños con diversidad funcional	Infancia con discapacidad
Interés superior del menor	Interés superior de la niña, niño y adolescentes
Integración de niños	Inclusión de niñas, niños y adolescentes
Menor agresor	Niña, niño o adolescente que ha ejercido violencia
Niñas o niños pobres	Niñas o niños en situación de pobreza
Padres de familia	Personas responsables de las niñas, niños y adolescentes
Pornografía infantil	Material de abuso sexual de niñas, niños y adolescentes
Prostitución infantil	Explotación sexual de niños, niñas y adolescentes
Familia normal	Familia convencional
Progenitores	Madres y padres
Niño tutelado	Niña, niño o adolescente bajo tutela

Elaboración propia a partir de la información recuperada en la Plataforma de Infancia de España (2024).

Es importante entender que el adultocentrismo refuerza estructuras de poder que invisibilizan las necesidades y pensamientos de las infancias. Para terminar con estas prácticas comunicativas excluyentes el Sistema Nacional de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes (2021), indica lo siguiente:

- Adaptar el contenido y diseño de materiales para presentar información que sea entendible por las infancias.
- Mostrar a niñas, niños y adolescentes en situaciones variadas, evitando roles tradicionales de género. Resaltar especialmente a niñas y adolescentes en roles activos y con capacidad de acción (Plataforma de Infancia de España, 2024).
- Incluir distintos tipos de familias de manera respetuosa.
- Evitar difundir fotografías o videos de las infancias y adolescencias de manera propagandística, o difuminar su imagen, a fin de proteger su privacidad.
- No propagar datos personales de niñas, niños o adolescentes.
- Escuchar atentamente las ideas y propuestas de niñas, niños y adolescentes, sin minimizarlas, e involucrarles en la toma de decisiones.

Otras poblaciones en situación de vulnerabilidad o de atención prioritaria

Forma no incluyente 	Forma incluyente 
Los migrantes Ilegales Clandestinos Sin papeles Indocumentado	Personas en situación de movilidad humana Personas migrantes Persona en situación migratoria irregular
Trata de blancas	Trata de personas con fines de explotación sexual o laboral
Viejitos Ancianos	Personas mayores Personas adultas mayores
Enfermos de VIH Sidosos	Personas con VIH Personas que viven con VIH
Sectas	Comunidades religiosas Personas de la diversidad reli- giosa
Muchacha Sirviente Criado	Persona trabajadora del hogar Persona empleada del hogar
Madre soltera	Madre autónoma

Elaboración propia con información recuperada de la Guía para el uso de lenguaje y comunicación incluyente, no sexista y accesible en textos y comunicados oficiales del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (2020).

5.8 ¿Cómo emplear el lenguaje no binario?

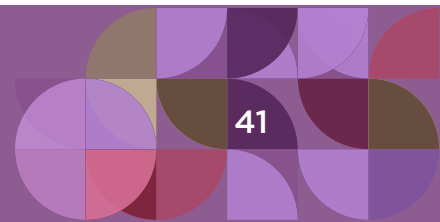
A lo largo del documento se ha tratado de incorporar las estrategias del lenguaje incluyente, para el caso de personas no binarias.

No obstante, hay algunas particularidades que se tratarán en este apartado, en el caso del Estado de México, el 9 de abril de 2026, la LXII Legislatura aprobó una reforma al Código Civil que permite modificar los datos de identificación en las actas de nacimiento, incluyendo la opción de la identidad no binaria. Este avance refleja la creciente visibilidad y organización de las personas no binarias, quienes están reclamando el reconocimiento de sus derechos. Como consecuencia, las instituciones públicas debemos responder a este cambio de paradigma adaptando los documentos de identidad y comunicación para incluir a todas las identidades.

Con base en lo establecido por Argüelles Alex, Orué Alex, et. al. (2023) el uso de la vocal “e” en el lenguaje no binario surge de los sustantivos comunes en cuanto al género, como “cantante” o “docente”, que no distinguen entre masculino o femenino.

Pero el lenguaje no binario tiene sus particularidades: se propone modificar la terminación de sustantivos, adjetivos calificativos, artículos determinados e indeterminados que refieran a personas con la letra “e”, por ejemplo: todes, abogade, alte, pequeños, primere, tuye, aquellos, nuestro, nosotros, le, callade entre otras palabras.

Pero esta no es la única regla, para usar lenguaje no binario, cuando un sustantivo o adjetivo termine en consonante “c” esta se convertirá en “qu”, cuando termine en “g” se convertirá en “gu”.



Forma no incluyente 	Forma incluyente 
Chico	Chique
Médico	Médique
Atlético	Atlétique
Romántico	Romántique
Amigo	Amigue
Antropólogo	Antropologue
Psicólogo	Psicologue

Elaboración propia con información recuperada de la Guía de lenguaje para la inclusión de personas no binarias de Argüelles Alex, Orué Alex, et. al. (2023).

Se reconoce que en ciertos contextos puede ser difícil utilizar lenguaje no binario a través del desdoblamiento o al cambiar la terminación de adjetivos, sustantivos y pronombres por la letra “e”. Por ello, también se exhorta emplear otras estrategias como hablar en segunda persona, usar directamente los nombres de las personas, omitir los pronombres cuando no sean necesarios y recurrir a sustantivos colectivos. La intención de estas prácticas es generar un cambio en la forma de comunicarnos, promoviendo un lenguaje más neutral y respetuoso hacia todas las identidades.

5.9 Recomendaciones adicionales

De acuerdo con lo referido por el Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED, 2009), el Instituto Nacional Electoral (INE, S.f.) y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF, 2020) se exhorta en comunicar de forma incluyente adoptando las siguientes prácticas:

- a. Dar la palabra a las mujeres y personas en situación de vulnerabilidad de manera equitativa, es importante distribuir el tiempo de participación de forma proporcionar entre las personas y evitar interrumpirles.
- b. Evitar mostrar aburrimiento, impaciencia o fastidio como mirar con frecuencia el reloj, bostezar o hacer gestos innecesarios, ya que estas son muestras de irrespeto.
- c. No imitar la voz, gestos o movimientos considerados femeninos para ridiculizar o estigmatizar a mujeres o personas de la comunidad LGTBTTIQ+.
- d. No usar expresiones que denigren a las personas por sus atributos físicos o de identidad.
- e. Evitar en documentos institucionales el uso del signo arroba (@) o la letra equis(x), ya que son signos que pueden dificultar la lectura.
- f. Eliminar expresiones sexistas como ¡Tenía que ser mujer! ¡Seguro la ascendieron por bonita! ¡Esas son cosas de mujeres! ¡Los hombres no lloran! ¡Seguro está en sus días!, ¡Si quería trabajar, para qué tuvo hijos! Y cualquier otra que fomente discriminación basada en el sexo o género de las personas.
- g. Dirigirse a las mujeres por su nombre, evitando referencias como “la esposa de...”, “la novia de...”, “la mamá de...”.

- h. Evitar el uso de títulos como “señorita”, “dama” y “caballero”, ya que refuerzan roles de género tradicionales.
- i. No usar únicamente el femenino para actividades tradicionalmente asociados a mujeres, como: las secretarías, las cocineras, las trabajadoras del hogar, las enfermeras, las costureras, las tortilleras, entre otros.

5.10 Lenguaje visual incluyente

Seguramente has escuchado la expresión ¡Una imagen vale más que mil palabras!, esta frase que se usa de manera cotidiana evidencia una realidad, el peso que tienen las imágenes en nuestra vida. En la última década, el mundo ha visto una evolución y un crecimiento acelerado en la realización, uso y difusión de ilustraciones, videos y fotografías que intentan retratar la realidad, esto en parte por el uso de internet y la incorporación de redes sociales, dinámica a la cual las instituciones se han sumado por la cercanía e inmediatez que representan. No obstante, el lenguaje visual puede perpetuar estereotipos, estigmas y prejuicios con base en el género.

El Instituto Electoral del Estado de México (S.f.) da una serie de pautas para transmitir mensajes visuales incluyentes, entre las que destacan:



- Presentar de forma equilibrada el número de mujeres y hombres en las imágenes.

- Promover imágenes de personas en su diversidad, esto quiere decir con distintas corporalidades, sexo, género, edades, identidades sociales, características físicas diversas, grupos étnicos, entre otros rasgos.



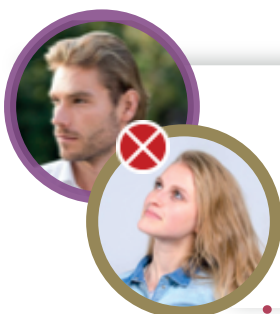
- Mostrar a mujeres y hombres efectuando trabajos del hogar o de cuidados.

- Usar diversidad de colores, no solo rosa o colores pastel para mujeres y azul o colores oscuros para hombres.



- No exhibir a mujeres en posturas pasivas.

- Integrar en las imágenes a personas pertenecientes a poblaciones en situación de vulnerabilidad.



- No reproducir cánones de belleza estandarizados, a fin de terminar con estereotipos de género.

- Mostrar a niñas y niños realizando diversidad de actividades y utilizando juguetes no estereotipados.



- Presentar a mujeres manipulando maquinaria o manejando.

- Publicar imágenes de diversos modelos familiares.



Nota: Imágenes y fotografías recuperadas de Canva (2026).

Es importante preguntarse constantemente si lo que se está haciendo, mostrando o diciendo podría mantener prácticas discriminatorias. **Si surge alguna duda, se puede aplicar la regla de la inversión, la cual consiste en sustituir lo femenino por lo masculino o, al contrario.** Si la frase, al referirse a hombres, suena extraña o nunca se te ocurriría decirla, es sexista. Si un día hablas o escribes solo con género gramatical femenino y te incomoda, tu comunicación cotidiana es excluyente. Por último, al tomar o seleccionar imágenes, observa tu entorno y verifica si estás representando a toda la diversidad social, recuerda que todos, todes y todas merecemos ser representadas y tener referentes de inspiración.

Finalmente, la herramienta más valiosa para evitar la discriminación en la comunicación es la voluntad de aprender. Si has llegado hasta aquí, significa que estás avanzando en el camino correcto y que tienes el interés de contribuir a una sociedad más justa e igualitaria.

6. Glosario

Androcentrismo: forma de organización social, económica, cultural y política que toma al hombre como referencia principal para interpretar la realidad. Esta perspectiva sitúa las experiencias, necesidades y contribuciones masculinas como el modelo predominante para comprender el mundo.

Derechos humanos: derechos universales inherentes que reconocen y protegen la libertad, dignidad y bienestar sin importar las cualidades particulares de las personas.

Discriminación: tratos y actitudes diferenciadas excluyentes o restrictivas hacia una persona o población, que tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades por características particulares como el sexo, el género, la edad, el color de piel, el origen étnico, entre otras características especificadas en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Duales aparentes: son palabras cuyo significado cambia según se refieran a hombres o mujeres. Mientras que en masculino suelen tener una connotación positiva o profesional, en femenino pueden transmitir un sentido negativo o denigrante, por ejemplo: brujo/bruja, zorro/zorra, hombre público/mujer pública.

Estereotipos de género: “representaciones generalizadas o una idea preconcebida sobre los atributos o las características, o los papeles que poseen o deberían poseer o desempeñar las mujeres y los hombres” (ONU, S.f., párr.1). Por ejemplo: las mujeres son sensibles, tiernas, conciliadoras, amorosas, frágiles, inestables, mientras que los hombres son racionales, rudos, fuertes, competitivos entre otros atributos.

Estigmatización: actitudes de rechazo a personas o grupos por no ajustarse a estándares físicos, creencias o actitudes socialmente aceptadas.

Iconografía y simbología incluyente: comprende el uso de imágenes, símbolos, íconos, colores y otros elementos visuales que ayudan a comunicar información de manera respetuosa. Su propósito es asegurar que todas las personas, se vean representadas de forma digna, equitativa y libre de estereotipos.

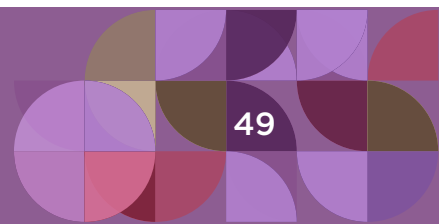
Invisibilización: omitir, excluir o ignorar la presencia de personas o poblaciones que suelen ser discriminadas por su identidad, necesidades y problemáticas.

Lenguaje: sistema de símbolos y signos producidos de manera deliberada para comunicar ideas, emociones y deseos por medio de sonidos, imágenes y palabras.

Roles de género: actividades asignadas socialmente a mujeres y hombres de acuerdo al sexo de las personas, por ejemplo: los hombres son proveedores económicos y las mujeres encargadas del cuidado de la familia.

Sexismo: dinámicas que promueven un trato desigual y discriminatorio basado en el sexo, estableciendo relaciones de poder donde un sexo es superior a otro.

Saltos semánticos: es cuando se utiliza el masculino en su forma genérica como si incluyera a todas las personas, pero en realidad el mensaje termina refiriéndose únicamente a los hombres, dejando fuera a las demás poblaciones.



7. Referencias

Alario Carmen, Bengoechea Mercedes et. al. (1995). Nombra. Disponible en: https://www.ehu.eus/documents/1734204/1884196/Nombra_La_representacion_del_femenino_y_el_masculino_en_el_lenguaje.pdf

Argüelles Alex, Orué Alex, et. al. (2023). Guía de Lenguaje para la Inclusión de Personas No Binaries. Disponible en: <https://itgetsbettermx.org/programas/espaciosseguros/eduguias/guianb/>

Arias Jaime y Ramos María (2011). Mujer y Medicina: la historia de Matilde Petra Montoya Lafragua. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/medintmex/mim-2011/mim115i.pdf>

Auditoría Superior de la Federación (2021). Guía Práctica de Lenguaje Incluyente y No Sexista. Disponible en: https://www.asf.gob.mx/uploads/1823_Novedades_Editoriales/Guia_Practica_-_Lenguaje_Incluyente.pdf

Belausteguigoitia Marisa, Chaparro Amneris, et. al., (2022). Antimanual de la lengua española para un lenguaje no sexista. Disponible en: <https://cieg.unam.mx/docs/publicaciones/archivos/218.pdf>

Calero, María Ángeles (1999). Sexismo lingüístico: análisis y propuestas ante la discriminación sexual en el lenguaje. Disponible en: https://books.google.com.mx/books/about/Sexismo_ling%C3%BC%C3%ADstico.html?id=V59C0VcQyuAC&redir_esc=y

Comisión de Derechos Humanos del Estado de México (CODHEM, 2025). Guía para la atención de las personas LGBTTTI+ en áreas de la administración pública del Estado de México. Disponible en: <https://codhem-micrositios.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/sites/16/2025/09/02233622/guialgbtversion8.pdf>

Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2021). Lineamientos sobre el lenguaje incluyente y no sexista. Expedidos por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Disponibles en: <https://www.gob.mx/cnts/documentos/lineamientos-sobre-el-lenguaje-incluyente-y-no-sexista>

Consejo Estatal de la Mujer y Bienestar Social (S.f.). Manual para el uso del Lenguaje Incluyente y No Sexista. Disponible en: <https://ime.edomex.gob.mx/sites/ime.edomex.gob.mx/files/files/Manual-UsoLenguajeIncluyenteNoSex.pdf>

Coordinación para la Igualdad de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM, 2022). Olympe de Gouges: una mujer adelantada a su época. Disponible en: <https://coordinaciongenero.unam.mx/2022/05/olympede-gouges-una-mujer-adelantada-a-su-epoca/>

Firestone, Shulamith (1976). La dialéctica del sexo. Disponible en: <https://patagonialibertaria.wordpress.com/wp-content/uploads/2014/11/163005241-shulamith-firestone-la-dialectica-del-sexo-pdf.pdf>

Instituto de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México (s.f.). Protocolo de atención y trato digno a personas con discapacidad. Disponible en: <https://www.sedema.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Protocolo-Atencion-Accesible-v3-20220607.pdf>

Instituto Nacional Electoral (INE, S.f.). Manual para el uso de un Lenguaje Ciudadano e Incluyente para el Instituto Nacional Electoral. Disponible en: <https://igualdad.ine.mx/wp-content/uploads/2017/10/MANUAL-PARA-EL-USO-DE-LENGUAJE-CIUDADANO-E-INCLUYENTE-PARA-EL-INE.pdf>

Instituto Nacional Electoral (S.f.). Artículos y sustantivos. Disponible en: <https://igualdad.ine.mx/lenguaje-incluyente/tema-articulos-sustantivos.html>

Meana, Teresa (2002). Porque las palabras no se las lleva el viento... Por un uso no sexista de la lengua. Disponible en: https://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/teresa_meana/sexismo_lenguaje.pdf

Meana, Teresa (2017). Sexismo en el lenguaje: apuntes básicos. Disponible en: <https://rebelion.org/sexismo-en-el-lenguaje-apuntes-basicos/>

Organización de las Naciones Unidas (2019). Estereotipos de género, Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>

Organización de las Naciones Unidas (2019). Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en español. Disponible en: <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>

Organización de los Estados Americanos (OEA, S.f.). Guía de comunicación inclusiva para la secretaría general de la OEA. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cim/docs/GuiaComunicacionInclusivaOEA-ES.pdf>

Plataforma de Infancia España (2024). Lenguaje inclusivo con perspectiva de infancia. Disponible en: <https://observatoriofiex.es/wp-content/uploads/2024/07/Lenguaje-inclusivo-con-perspectiva-de-infancia.pdf>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2014). Comunicamos sin Exclusión. Cartilla no sexista por una comunicación sensible a género y a favor del desarrollo. Disponible en: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-12/PNUD-Cuba_Comunicamos%20sin%20Exclusi%C3%B3n.pdf

Secretaría de Relaciones Exteriores (S.f.). Guía de lenguaje incluyente y no sexista de la Secretaría de Relaciones Exteriores. Disponible en: <https://www.gob.mx/sre/documentos/guia-de-lenguaje-incluyente-y-no-sexista?idiom=es>

Sistema Nacional de Protección de Niñas, Niños y Adolescentes (2021). Adultocentrismo: qué es y cómo combatirlo. Disponible en: <https://www.gob.mx/sipinna/articulos/adultocentrismo-que-es-y-como-combatirlo?idiom=es>

Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Estado de México (2024). Guía de lenguaje accesible ¿Cómo hablar de discapacidad? Disponible en: https://difem.edomex.gob.mx/sites/difem.edomex.gob.mx/files/files/DIFEM/EventosConv/discapacidad/Guia_Lenguaje_ACCE24_1.pdf

Soto, Guillermo (2020). Género gramatical, sexo y género social. Disponible en: https://josefaruiztagle.cl/wp-content/uploads/2020/09/Genero_gramatical_sexo_y_genero_social-11.pdf

Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (2020). Guía para el uso de lenguaje y comunicación incluyente, no sexista y accesible en textos y comunicados oficiales del TEPJF. Disponible en: https://www.te.gob.mx/editorial_service/media/pdf/110420241747311440.pdf



Comunicar desde la inclusión:

guía para el uso de lenguaje
incluyente, no sexista y no
discriminatorio en espacios
institucionales"

