



SECRETARÍA  
DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL

MANUAL DE

# Lenguaje incluyente

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

ADMINISTRACIÓN 2021 - 2027

## Control de versiones

VERSIÓN	FECHA	ACTUALIZADO POR	DESCRIPCIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
V 1.0	31/Mayo/2018	Comunicación Social de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Primer versión del Manual de Lenguaje Incluyente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social
V 1.1	19/Oct./2022	Claudia Janet Moreno Rivera Unidad de Igualdad de Género de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Actualización Integral del Manual de Lenguaje Incluyente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

## Actualización al documento

Manual de Lenguaje Incluyente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

NOMBRE	UNIDAD ORGÁNICA/ PUESTO	DEPENDENCIA	FIRMA
Diódoro José Siller Argüello	Secretario del Trabajo y Previsión Social	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	
Claudia Janet Moreno Rivera	Unidad de Igualdad de Género	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	

# Contenido

<b>Objetivo</b>	1
<b>Contexto</b>	2
<b>Conceptos</b>	3
<b>Lenguaje incluyente</b>	6
1. Alternativas para incorporar un lenguaje con igualdad (escrito o hablado)	
2. Comunicación escrita incluyente	
3. Comunicación oral incluyente	
4. Comunicación visual incluyente	
5. Comunicación en audios incluyente	
6. Recomendaciones generales	
7. Conclusiones	
<b>Grupos sociales vulnerados</b>	15
1. Personas con discapacidad	
2. Personas LGBTTIQ+	
3. Personas indígenas	
4. Personas mayores	
5. Niñez y adolescencias	
6. Personas afrodescendientes	
7. Personas migrantes	
8. Recomendaciones generales	
<b>Bibliografía</b>	24

## Objetivo

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en congruencia con la perspectiva de género impulsada por el Gobierno del Estado, promueve la comunicación incluyente, no sexista y libre de discriminación a través de este manual para promover la participación igualitaria de mujeres y hombres. Este material permitirá resolver dudas sobre el uso de la comunicación para eliminar el uso de estereotipos de género. El manual está dirigido a todas y todos los servidores públicos de la Dependencia para que, de forma interna y externa, construyan y difundan mensajes con perspectiva de género. Es necesario el esfuerzo de todas las personas para la creación de nuevas formas de comunicar en igualdad, ya que, con el uso de un lenguaje incluyente, mejoramos prácticas y realidades.

## Objetivos específicos

- Visibilizar a mujeres y hombres en igualdad de condiciones, tanto en la comunicación escrita, oral y visual de la Secretaría.
- Propiciar la emisión de mensajes que no atenten contra la dignidad de mujeres y hombres, fomentando, además, comunicaciones no discriminatorias.
- Proporcionar a todo el personal, no sólo a las personas responsables de las acciones de comunicación institucionales, una herramienta práctica para la incorporación del lenguaje incluyente en todos los hábitos comunicacionales de la Secretaría.

## Contexto

Datos de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM) señalan que, en México las mujeres constituyen el 52 por ciento de la población. A pesar de constituir poco más de la mitad de la población, este grupo social ha sido invisibilizado y violentado a lo largo de la historia. La clave de la discriminación estructural comienza con la exclusión de las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública: medios de comunicación, redes sociales, academia, oficinas públicas, cargos de representación popular; incluso en formularios y trámites administrativos.<sup>1</sup>

El no referirse específicamente a las mujeres en el lenguaje es un acto de discriminación, y esto puede llevar a que se violenten sus derechos humanos. Un claro ejemplo de esto es la interpretación literal que se hizo de la Constitución mexicana de 1917 decía: “[s]on ciudadanos de la República los que, teniendo la calidad de mexicanos, reúnan, además los siguientes requisitos: (...)”. La interpretación justificaba el que se excluyeran a las mujeres de las votaciones durante 36 años, argumentando que el documento se refería exclusivamente a los mexicanos varones. En 1953 se corrigió esto, reformando el artículo 34º constitucional para que señalara: "Son ciudadanos de la República los varones y las mujeres que, teniendo la calidad de mexicanos (...)"<sup>2</sup>

Todas las técnicas y recomendaciones que se presentan aquí son indicativas más no limitativas y van encaminadas a eliminar el uso del masculino como referente universal falso y a introducir a las mujeres en el discurso para que esté refleje la realidad de una forma más precisa. La finalidad de estas recomendaciones es conseguir la utilización de un lenguaje incluyente y eficaz que incluya a las mujeres y las haga visibles. Lo anterior, a fin de evitar ambigüedades o confusiones y, de esta forma, lograr una mayor efectividad en el reconocimiento de los derechos de las mujeres.

La meta es que este documento sea de utilidad para promover la utilización de un lenguaje incluyente y no sexista como asunto de derechos humanos para contribuir a la construcción de la igualdad sustantiva y la no discriminación.

---

<sup>1</sup> CONAVIM. (2016). Líneas de comunicación interna para el uso de lenguaje incluyente y no sexista. CDMX

<sup>2</sup> CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, 1953

## Conceptos

### **Sexismo.-**

Conjunto de nociones, expresiones y prácticas sociales que, con base en la diferencia sexual, legitiman y afianzan la desigualdad social entre las personas<sup>3</sup>. Alude a una valoración asimétrica entre hombres o mujeres, o entre lo masculino y lo femenino; lo cual generalmente se traduce en prácticas discriminatorias hacia un sexo (casi siempre las mujeres), por considerarlo inferior al otro<sup>4</sup>.

### ***¿Cuándo se produce el sexismo en la comunicación?***

- Cuando se reproducen actividades tradicionalmente asignadas por ser mujer u hombre como la única opción.
- Cuando se muestra a los hombres en mayor tamaño o número.
- Cuando se muestra a las mujeres como subordinadas a los hombres mediante su ubicación en segundos planos.
- Cuando se muestra a las mujeres como personas tontas, ingenuas o poco inteligentes, y más bien preocupadas por su aspecto físico o sus hábitos de consumo.
- Cuando se muestra a las mujeres como objetos sexuales.
- Cuando se promueven ideales de belleza irreales.
- Cuando se muestra a las mujeres como personas incapaces de sobrevivir por si mismas.
- Cuando se muestra a los hombres como la autoridad natural en cualquier ámbito.
- Cuando se muestra a las mujeres como intrínsecamente ligadas con el ámbito doméstico, haciendo referencia a ellas como sinónimo de madres, esposas, o amas de casa, entre otros conceptos similares.

### ***¿Qué hacer para evitar el sexismo en la comunicación?***

- Mostrar tanto a mujeres como a hombres en posiciones fuera de las tradicionalmente asignadas para ellas y ellos.
- Mostrar el mismo número de mujeres y hombres, y con el mismo tamaño.
- Mostrar tanto a mujeres como a hombres en primer plano.
- Mostrar mujeres y hombres con cuerpos variados.
- Mostrar tanto a mujeres como a hombres como autoridades o en puestos de poder y/o toma de decisiones.

<sup>3</sup> CIPCO. (2012). Decálogo para la inclusión del lenguaje no sexista. CDMX.

<sup>4</sup> CONAPRED. (2015). Guía básica. Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje. CDMX



## **Androcentrismo.-**

Organización del orden simbólico y de las estructuras económicas y socioculturales a partir de la idea del hombre como sujeto central y dominante<sup>5</sup>. Según Teresa Meana, es “el enfoque en las investigaciones y estudios desde una única perspectiva: la del sexo masculino”, en donde se considera a los hombres como el centro y la medida de todas las cosas. De esta forma, los hombres son considerados, como el sujeto natural de referencia, y las mujeres como personas dependientes y subordinados a ellos”.

### ***¿Cuándo se produce el androcentrismo en la comunicación?***

- Cuando se muestra, como única opción, a los hombres como los profesionistas, autoridades de los ámbitos públicos y privado, o como los protagonistas en la ciencia, la justicia, el derecho, el gobierno, etc.
- Cuando el mayor tamaño y número de referencias corresponde a los hombres.

### ***¿Qué hacer para evitar el androcentrismo en la comunicación?***

- Mostrar un equilibrio en el tamaño y número de referencias correspondientes a las mujeres y los hombres, representando a la población de una manera más precisa.
- Mostrar igual número de mujeres en puestos de poder o toma de decisiones (medicas, juezas, arquitectas, ingenieras, líderes, etc.)<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> CONAPRED. (2015). Guía básica. Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje. CDMX.

<sup>6</sup> INMujeres. (2018). Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente. CDMX.



## **Masculino genérico.-**

Representación del género masculino en la comunicación como concepto que engloba tanto al género masculino como al femenino. Se trata de uno de los fenómenos que más contribuye a la invisibilización de las mujeres y, por tanto, al sexismo lingüístico. Cuando el hombre es el único referente en la comunicación, esto genera una sobrevaloración de la identidad masculina<sup>7</sup>. Ante la resistencia, y ante el argumento de que este estilo de comunicación es tedioso, el español cuenta con otras alternativas que se pueden utilizar y que son realmente incluyentes. Se trata de las palabras conocidas como genéricas<sup>8</sup>.

### **¿Cuándo se produce el masculino genérico en la comunicación?**

- Cuando se muestra al hombre como el único actor de todos los hechos o circunstancias que se pretenden comunicar.

### **¿Qué hacer para evitar el masculino genérico en la comunicación?**

- Utilizar el masculino haciendo uso del masculino específico y eliminar el uso del genérico que incluye masculino y femenino.
- Utilizar palabras genéricas; por ejemplo, el uso de “la ciudadanía se manifestó”, en lugar de “los ciudadanos se manifestaron”, ya que, entre las personas presentes en este evento hipotético, hubo tanto hombres como mujeres, y el masculino genérico “los ciudadanos” no representa a la realidad.

---

<sup>7</sup> CONAVIM. (2016). Líneas de comunicación interna para el uso de lenguaje incluyente y no sexista. CDMX.

<sup>8</sup> *Ibidem*.



# Lenguaje incluyente

## **Alternativas para incorporar un lenguaje con igualdad (escrito o hablado):**

Nuestro lenguaje proporciona recursos y alternativas que posibilitan nombrar al género femenino sin demérito de la claridad del lenguaje utilizado en la comunicación.

RECURSO	INCORRECTO	CORRECTO
Desdoblamiento	Los solicitantes	Las y los solicitantes
Uso de sustantivos comunes	Los ciudadanos	La ciudadanía
Sinónimos sin carga de género	Los mesoamericanos	Las sociedades mesoamericanas
Agregar mujeres y hombres	Los artistas	Los artistas, mujeres y hombres
Uso de pronombres	Firman los que intervinieron	Firman quienes intervinieron
Modificar verbos	Los participantes discutirán en equipo	Discute en equipo
Agregar la palabra "persona"	Adultos	Personas adultas
Duplicar	Los funcionarios	Funcionarias y funcionarios
Omitir el masculino genérico	Al terminar, muestra el dibujo a tus compañeros	Al terminar, muestra el dibujo al grupo

## Comunicación escrita incluyente

- Visibilizar a las mujeres (niñas, adultas mayores, usuarias, servidoras públicas, etc.) implica nombrarlas en cualquier comunicación textual. Es importante recordar que el masculino no es genérico y que, al usarse como tal, invisibiliza a las mujeres.
- Al redactar y enviar oficios se debe señalar el cargo de las mujeres en femenino (secretaria, jefa, coordinadora, directora, subdirectora, etc.). También se puede optar por el neutro que consiste en expresar el cargo de manera genérica (jefatura, dirección, etc.)<sup>9</sup>.
- Incluso cuando se trata de reglamentos, contratos, convenios, avisos o cualquier otro documento jurídico, se debe utilizar también un lenguaje incluyente. Por ejemplo, en un contrato, en lugar de “EL PROVEEDOR” se puede usar “LA PARTE PROVEEDORA”<sup>10</sup>.
- Un ejemplo de comunicación con lenguaje sexista, diría: “Los mexicanos tienen derecho a (...)”; mientras que la alternativa correcta sería: “La población mexicana tiene derecho a (...)”

## Formas de lenguaje que no construyen igualdad

- **Uso de la arroba o de la letra equis**

El uso de estos caracteres para hacer referencia a grupos mixtos es incorrecto. Con estos símbolos no se indica sonido alguno, lo que imposibilita la lectura. A cada grafía corresponde un sonido y ésta es una característica que no se cumple.

- **Barras y paréntesis**

El uso de este recurso, además de imposibilitar la lectura en voz alta, satura los párrafos y el texto. Se refiere a utilizar, por ejemplo: “director(a)” o “presidente/a”; o “el (la) director(a)”. Es difícil de leer y poco estético. Como excepción, este recurso se puede utilizar en formatos y formularios, por ejemplo, “Beneficiario(a) aunque bien se podría utilizar “Persona beneficiaria”.

<sup>9</sup> CONAVIM. (2016). Líneas de comunicación interna para el uso de lenguaje incluyente y no sexista. CDMX.

<sup>10</sup> *Ibidem*.

## Comunicación oral incluyente

El uso del lenguaje incluyente permite la construcción de discursos orales que reconocen la igualdad entre mujeres y hombres, eliminando los usos de expresiones sexistas y discriminatorias del lenguaje, manifiesta la diversidad social, visibiliza y nombra de manera adecuada a los grupos y personas históricamente discriminados y contribuye a equilibrar las desigualdades<sup>12</sup>.

### Errores más comunes

#### Al inicio y en el texto de un discurso.

INCORRECTO	CORRECTO
Chihuahueros	Chihuahuenses
Los mexicanos tienen derecho a...	La población mexicana tiene derecho a...

#### Tono de voz diferente para referirse a mujeres y a hombres para el cumplimiento de alguna función específica.

#### Palabras altisonantes o con algún contenido sexual.

INCORRECTO	CORRECTO
Mamita, mi reina	Señora, señorita, licenciada
Guapa, ayúdame	Compañera ¿Podría ayudarme?

<sup>11</sup> INMujeres. (2018). Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente. CDMX.

<sup>12</sup> CONAPRED. (2015). Guía básica. Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje. CDMX.

**Utilización de diminutivos para referirse a las mujeres, niñas, personas adultas mayores o con alguna discapacidad.**

INCORRECTO	CORRECTO
Doñita, señito, Juanita, niñita	Señora Juana, Juana, niña
Pedrito, Marthita	Pedro, Martha

**Referencia a las profesiones según el sexo de la persona.**

INCORRECTO	CORRECTO
Los jefes de planeación	Las jefaturas de planeación
Los asesores	Asesoras y asesores, el personal de asesoría
Los médicos	Las personas que ejercen la medicina
Los políticos	La clase política

**Los temas de conversación son dirigidos por el sexo o el género de las personas que participan.**

**En este caso, puede darse el caso que en una plática con integrantes hombres, al acercarse una mujer, modifiquen el tema o realicen gestos que pueden incomodarla.**

**La "dependencia" de las mujeres hacia el hombre<sup>13</sup>.**

INCORRECTO	CORRECTO
Señora de Pérez	Erika Gómez
Sr. Pérez y su esposa	Sra. Gómez y Sr. Pérez

## La fórmula de inversión como recurso

Para ejemplificar como se discrimina a las mujeres cuando se les refiere con términos en diminutivo como “mujercita”, o resaltando sus características físicas como “bienvenida hermosa”, se puede invertir los géneros para evidenciar lo absurdo que es utilizar este tipo de lenguaje. Por ejemplo, un hombre jamás presentaría a otro hombre en una reunión profesional de la siguiente manera: “Nos acompaña el poderoso y guapísimo Carlos” o “Tenemos con nosotros, con medidas de 90,60 ,90 al galán Martín”.

¿Un hombre presentaría a otro hombre en una reunión así?

“Nos acompaña el poderoso y guapo Carlos” o “Tenemos con nosotros al galán Martín”.

De esta forma verificamos si es correcto el uso del lenguaje.

## Comunicación visual incluyente

- Consiste en representar visualmente a mujeres y hombres en igualdad, pero no se trata sólo de visualizar, sino de hacerlo adecuadamente<sup>14</sup>, pues los estudios señalan que las imágenes que muestran los sitios webs, la publicidad y los diferentes medios reflejan una sociedad sexista o estereotipada, una mirada parcial del mundo real que deberíamos evitar reproducir en nuestra comunicación iconográfica<sup>15</sup>. Por ejemplo, produciendo o eligiendo videos, ilustraciones o fotos, tomando en cuenta lo siguiente:
  1. Igual número de mujeres y hombres.
  2. Igual número de mujeres en puestos de poder o toma de decisiones que los hombres
  3. Igual número de mujeres y hombres en puestos de apoyo o servicio.
  4. Igual talla, misma estatura.
- Desasociar a las mujeres de los papeles domésticos y de las estrategias de consumo de todo tipo de productos o estrategias de marketing.
- Tomar en cuenta el propósito de la imagen, es necesario identificar cuál es la finalidad de la expresión gráfica, pues ésta será un elemento que nos permitirá confirmar la existencia o no de estereotipos de género.

<sup>14</sup> CONAVIM. (2016). Líneas de comunicación interna para el uso de lenguaje incluyente y no sexista. CDMX.

<sup>15</sup> ICHMujeres. (2012). Manual de Comunicación Incluyente. Chihuahua.



- Evitar utilizar estereotipos de género establecidos tradicionalmente como: mujer en silencio, buen cuerpo, maquillada, la que se equivoca, sirve, es sumisa, choca el automóvil, hace lo que le dicen, edecán. Hombre fuerte, alto, blanco, todo lo sabe, tiene la solución a los problemas, dice lo que debe hacerse, tiene la primera y última palabra<sup>16</sup>.
- Si no es posible representar en video, ilustrar o usar fotos con el mismo numero de mujeres que de hombres por limitaciones de espacio, objetivo de la campaña, etc., Se deberá aplicar una acción afirmativa como elegir una mujer en una posición de decisiones, de poder o de mando o a un hombre en actividades que tradicionalmente se les asignan a las mujeres<sup>17</sup>.

## MUJERES

### Roles inadecuados

Los que tradicionalmente son asignados a las mujeres como única opción: amas de casa, esposa, encargada de la limpieza, encargada de las labores de cuidado, secretaria, enfermera, etc.

### Recomendación

Roles poder y/o toma de decisiones: empresaria, científica, militar, jefa, operadora de maquinaria pesada, directora, operativos de protección civil, atleta, jueza, política, médica, etc.

## HOMBRES

### Roles inadecuados

Los que tradicionalmente son asignados a los hombres como única opción: director, dueño, jefe, ingeniero, médico, político, militar, ajeno a las labores de cuidado, etc.

### Recomendación

Roles no tradicionales como: padre cálido y presente, cuidador, encargado de tareas domésticas, secretario, enfermero, etc.

<sup>16</sup> CONAVIM. (2016). Líneas de comunicación interna para el uso de lenguaje incluyente y no sexista. CDMX.

<sup>17</sup> Ibídem.

## **Comunicación en audio incluyente**

- Para campañas que contengan productos de comunicación en audio, se deben considerar los siguientes puntos:
  1. Igualdad en cuanto al número de voces de mujeres y hombres.
  2. Igualdad en cuanto al tiempo de audio de mujeres y hombres en cada mensaje.
  3. Igualdad en cuanto a la creación de rúbricas institucionales (deben existir rúbricas femeninas y masculinas en todas las instituciones).
  4. Igualdad en la representación auditiva de mujeres y hombres en cuanto a los roles (representar auditivamente a mujeres en posiciones de poder y toma de decisiones, y a hombres en posiciones de servicio y/o apoyo).
- Si por el público objetivo de la campaña se debe contar con voz de hombre, deberá ser en actividades que tradicionalmente se les asignan a las mujeres. En este caso, la rúbrica institucional deberá ser con voz femenina.
- Si sólo puede contarse con una voz, elegir la de una mujer, y que sea una mujer en una posición de toma de decisiones, de poder o de mando (acción afirmativa)<sup>18</sup>

## **Recomendaciones generales**

- Revisa cualquier producto de comunicación (documentos, imágenes, discursos) para incorporar la perspectiva de género.
- Elimina los estereotipos sexuales de los roles designados a mujeres y hombres.
- Elimina la redacción que incluya el uso de masculino como genérico.
- Generar y utilizar datos y estadísticas desagregadas por sexo.
- Utilizar formas de comunicación que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres, eliminando aquellas que contengan estereotipos en función del sexo de las personas.
- Utilizar imágenes analizadas desde la perspectiva de género.
- Nombrar a las personas por orden alfabético cuando éstas tengan la misma jerarquía.
- Retomar las voces de las mujeres como fuentes informativas<sup>19</sup>.

<sup>18</sup> CONAVIM. (2016). Líneas de comunicación interna para el uso de lenguaje incluyente y no sexista. CDMX.

<sup>19</sup> *Ibíd.*

## **Conclusiones**

La utilización del lenguaje incluyente consiste en aplicar una nueva forma de comunicarse que no devalúe o demerite las aportaciones de las mujeres en ningún ámbito de la sociedad. Estas formas de comunicación deberán usarse tanto en la comunicación interna, como en la externa, así como en la comunicación formal y en la informal: conversaciones cotidianas, oficios, notas, presentaciones, discursos, circulares, avisos, convocatorias, textos jurídicos, mensajería instantánea, reglamentos, campañas de comunicación, manuales, lineamientos, formatos, credenciales, correos electrónicos, solicitudes, etc. De esta manera, el lenguaje incluyente permeará en toda la comunicación de la Administración Pública Estatal.



# Grupos sociales vulnerados

## Grupos sociales vulnerados

Se aplica aquellos sectores o grupos de la población que por su condición de edad, sexo, estado civil, origen étnico y situación física y/o mental, se encuentra en condiciones de riesgo que les impide incorporarse al desarrollo y acceder a mejores condiciones de bienestar.

## Personas con discapacidad

Ésta es la denominación correcta de acuerdo con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. En caso de no tener certeza de cuál es la discapacidad a la que se quiere referir, es importante usar la palabra "persona" seguida de la descripción de la discapacidad; por ejemplo, "persona con discapacidad sensorial". Es recomendable evitar el uso de diminutivos, ya que fomentan la minusvaloración o infantilización de las personas con discapacidad<sup>20</sup>.

### RECOMENDACIONES PARA NOMBRAR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Expresión excluyente	Alternativa incluyente
Discapacitado Inválido Minusválido Persona con capacidades diferentes Persona con capacidades especiales	Persona con discapacidad Persona con discapacidad física Persona con discapacidad motriz Persona con discapacidad auditiva Persona con discapacidad visual Persona con discapacidad sensorial Persona con discapacidad psíquica Persona con discapacidad psicosocial Persona con discapacidad intelectual
Invidente, cieguita Sordomuda, sordito Retrasado mental Down, mongol, mongolita Loca, trastornado	Persona ciega Persona sorda Persona con discapacidad intelectual Persona con síndrome de Down Persona con discapacidad psicosocial

<sup>20</sup> CONAPRED. (2015). Guía básica. Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje. CDMX.

## Personas LGBTTTIQ+

Éstas son las siglas que se refieren al grupo de personas constituido por las personas lesbianas, gais, bisexuales, travestis, transexual, transgénero, intersexuales, queer y todas las demás: pansexuales, asexuales, no binarias, etc.

Las expresiones excluyentes para referirse a esta población reflejan y refuerzan la hegemonía de la heterosexualidad frente a las otras expresiones de la diversidad sexual. Esta última abarca a toda la gama de orientaciones, preferencias, expresiones e identidades relacionadas con la sexualidad humana, incluyendo a la heterosexualidad, pero no como valor universal. Por ello, es importante reconocer que el uso de estas siglas enfatiza y visibiliza a aquellas personas con identidades que históricamente han sido discriminadas por un orden hegemónico heteronormativo<sup>21</sup>.

### RECOMENDACIONES PARA NOMBRAR A LAS PERSONAS LGBTTTIQ+

Expresión excluyente	Alternativa incluyente
Personas con preferencias distintas a la heterosexual	Personas lesbianas, gais, bisexuales, travestis, transgénero, intersexuales, queer y todas las demás: pansexuales, asexuales, no binarias, etc.
Amanerado, afeminado	Persona homosexual Hombre homosexual Persona gay Hombre gay
Machorra	Persona lesbiana Mujer homosexual Mujer lesbiana
Indeciso, bicolor, dobletero	Persona bisexual Hombre bisexual Mujer bisexual

<sup>21</sup> Ibídem

## Personas LGBTTTIQ+

La transexualidad y la transgeneridad son condiciones inherentes a algunas personas, por lo que no es necesario decir “mujer transgénero” u “hombre transexual”, a menos que se justifique por algún motivo resaltar esa condición. Por ejemplo, basta decir: “Esther, la mujer que trabaja en mi oficina”, en lugar de: “Esther, la mujer transexual que trabaja en mi oficina”. Se recomienda utilizar la identidad sexo-genérica que la persona ha elegido expresar y no el sexo de origen.

Por otra parte, debemos diferenciar entre hermafroditismo e intersexualidad; la Organización de las Naciones Unidas (ONU) resume que “las personas intersexuales nacen con caracteres sexuales, como los genitales, las gónadas y los patrones cromosómicos, que no corresponden con las típicas nociones binarias sobre los cuerpos masculinos y femeninos”, mientras que el hermafroditismo es utilizado sólo para referirse a animales o plantas que mantienen órganos reproductivos mixtos y producen ambos gametos<sup>22</sup>.

Expresión excluyente	Alternativa incluyente
Hermafrodita	Persona intersexual

<sup>22</sup> CONAPRED. (2015). Guía básica. Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje. CDMX.



## Personas indígenas

El lenguaje incluyente también involucra el hacer referencia de forma correcta a los pueblos y comunidades originarias, la cuales, de acuerdo con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, son todos aquellos que descienden de poblaciones que habitaban el territorio actual del país desde antes de la llegada de las y los españoles colonizadores. Las culturas e identidades indígenas y tribales forman parte del desarrollo integral de estas personas; su modo de vida, costumbres, tradiciones, instituciones, leyes consuetudinarias, modos de uso de la tierra y formas de organización social son diferentes a las de otras poblaciones. Por este motivo, es necesario un uso incluyente del lenguaje que dignifique a dichas personas con la finalidad de reconocer su autonomía, así como la interculturalidad, autorreconocimiento étnico, autodeterminación identitaria, autoadscripción voluntaria de las personas que viven en territorio nacional y que conforman la diversidad cultural de México<sup>23</sup>.

RECOMENDACIONES PARA NOMBRAR A LAS PERSONAS INDÍGENAS	
Expresión excluyente	Alternativa incluyente
<ul style="list-style-type: none"> <li>Indios</li> <li>Minorías étnicas</li> <li>Comadre</li> <li>María</li> <li>Tewekito</li> <li>Tewekita</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personas indígenas</li> <li>Las y los indígenas</li> <li>Las comunidades indígenas</li> <li>Los pueblos indígenas</li> <li>Los pueblos originarios de México</li> </ul>

<sup>23</sup> Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje. (2015). CDMX.

## Personas mayores

De acuerdo con la Ley de los Derechos de las Personas Mayores, éstas son aquellas que tienen sesenta años de edad o más, y que se encuentren domiciliadas o en tránsito dentro del territorio nacional. Como todas las personas, cuentan con derechos reconocidos en la Constitución en los tratados internacionales<sup>24</sup>.

### RECOMENDACIONES PARA NOMBRAR A LAS PERSONAS MAYORES

Expresión excluyente	Alternativa incluyente
Viejita /viejito Abuelita / Abuelito Vejeje Ruca /ruco	Persona mayor

<sup>24</sup> Ibídem.

## Niñez y adolescencias

De acuerdo Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, son niñas y niños las personas de hasta 12 años incompletos, y adolescentes los que tienen entre 12 años cumplidos y 18 años incumplidos<sup>25</sup>.

### RECOMENDACIONES PARA NOMBRAR A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIAS

Expresión excluyente	Alternativa incluyente
Menores, pequeños o pequeñas	Niñas, niños, adolescentes o niñez y adolescencia
Menores de edad	Personas menores de edad
Menores infractores	Personas adolescentes en conflicto con la ley
Menores vulnerables	Niñas, niños, y adolescentes en condiciones de vulnerabilidad
Incapaces	Niñas, niños y adolescentes con discapacidad

<sup>25</sup> CNDH. (2017). Guía para el uso de un lenguaje incluyente y no sexista.

## Personas afrodescendientes

El término afrodescendiente se refiere a las personas descendientes de las poblaciones africanas que fueron víctimas de la esclavización transatlántica entre los siglos XVI y XIX; es decir, personas que no nacieron en el continente africano, pero que son parte de la diáspora africana en diferentes partes del mundo. Este término es una alternativa incluyente para que su cultura, tradiciones e historia sean consideradas como elementos esenciales de identificación, y que su identidad no se defina solamente a partir de sus rasgos físicos<sup>26</sup>.

### RECOMENDACIONES PARA NOMBRAR A LAS PERSONAS AFRODESCENDIENTES

Expresión excluyente	Alternativa incluyente
Personas de color Afros Negros*	Población afrodescendiente Personas afrodescendientes Personas afromexicanas Los pueblos de origen afrodescendiente en México Personas de origen africano

\*No es conveniente usar este término en documentos públicos. Su uso no es incorrecto, pero puede ser considerado despectivo si no se toma en cuenta el contexto en que aparece, así como el lugar donde habitan y la nacionalidad de las personas a las que se refiere.

<sup>26</sup> Ibídem

## Personas migrantes

El marco jurídico que define los derechos de las personas migrantes atravesó un cambio significativo cuando, en 2008, se aprobó la reforma legislativa que despenalizó la migración irregular, quedando derogados los artículos 119° a 124° de la Ley General de Población. Esta transformación tiene la finalidad de evitar que las personas migrantes fueran denominadas ilegales o consideradas delincuentes, Para evitar su exclusión en el lenguaje, es conveniente usar el término genérico “personas migrantes”; de esa forma, no se destaca su situación y se acentúa el derecho a que sean tratados con dignidad y el debido respeto y sin discriminación<sup>27</sup>.

### RECOMENDACIONES PARA NOMBRAR A LAS PERSONAS MIGRANTES

Expresión excluyente	Alternativa incluyente
Ilegales Infractores Mojados Braceros	Personas migrantes Mujeres migrantes Niñas migrantes

## Recomendaciones generales

- La clave para implementar el lenguaje inclusivo la mejor opción siempre será llamarle a las personas por su nombre, o bien, preguntarles como les gustaría ser llamadas o presentadas.
- Es importante reconocer los derechos de todas las personas.

<sup>27</sup> Ibídem

## Bibliografía



INMujeres. (2018). Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente. CDMX.



CONAPRED. (2015). Guía básica. Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje. CDMX.



ICHMujeres. (2012). Manual de Comunicación Incluyente. Chihuahua.



COPRED. (2021). Lenguaje incluyente y no discriminatorio en la actuación de la administración pública. CDMX.



Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Cd. de México COPRED. "Manual para el uso de un lenguaje incluyente y con perspectiva de género". (2016). CDMX



CONAVIM. (2016). Líneas de comunicación interna para el uso de lenguaje incluyente y no sexista. CDMX.



CNDH. (2017). Guía para el uso de un lenguaje incluyente y no sexista.