



COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

**GUÍA**  
para el uso de un  
**LENGUAJE  
INCLUYENTE y  
NO SEXISTA**  
en la **CNDH**

UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO  
Ciudad de México  
2016



**COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS**

OFICIALÍA MAYOR

UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO



CIUDAD DE MÉXICO  
2016



**Comisión Nacional de los Derechos Humanos**

**Diseño y formación:** Dirección General de Comunicación

**Contenidos:** Unidad de Igualdad de Género

Ciudad de México, 2016

# Índice

## Introducción

- 1. La importancia del lenguaje incluyente y no sexista para fortalecer la igualdad de género**
- 2. El lenguaje incluyente y no sexista**
- 3. ¿Cómo podemos incorporar el lenguaje incluyente y no sexista en la CNDH?**
  - 3.1. Hacer visibles a las mujeres: el derecho a ser nombradas
  - 3.2. Si eres mujer, nómbrate.
  - 3.3. Evita el uso del masculino genérico
  - 3.4. Evita el salto semántico
  - 3.5. Nombrar a ambos sexos (el desdoblamiento)
  - 3.6. Uso del artículo diferenciado
  - 3.7. Sustantivos colectivos
  - 3.8. Los nombres abstractos
  - 3.9. Usar infinitivo y gerundio
  - 3.10. Persona/Personas
  - 3.11. Usar quien, cualquiera
  - 3.12. Omitir el sujeto
  - 3.13. La “@”
  - 3.14. Usar (con moderación) barras y paréntesis
  - 3.15. Evitar el uso de los duales aparentes
  - 3.16. Señora y Señorita
  - 3.17. No utilizar a las mujeres como pertenencia del hombre
  - 3.18. El orden de presentación
  - 3.19. Cambiar la redacción completa
- 4. Nombrar correctamente a los grupos de población**
- 5. ¿Cómo nombrar a las personas de la diversidad sexual?**
- 6. ¿Cómo nombrar a una persona con discapacidad?**
- 7. Eliminar expresiones discriminatorias o que denigran a las personas**
- 8. Bibliografía**

## Introducción

“La erradicación de la violencia contra las mujeres y el respeto irrestricto a sus derechos humanos constituyen una agenda global y un desafío para cada país. México y particularmente la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, están comprometidos con esta causa, hagamos de nuestro país una sociedad incluyente”, estas palabras fueron pronunciadas por el Lic. Luis Raúl González Pérez, Presidente de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, con motivo de la Conmemoración del Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo de 2016.

El Ombudsman nacional se ha comprometido de manera decidida con el derecho a la igualdad entre las mujeres y los hombres del país y de quienes integran el personal que labora en la CNDH. Por esta razón, se realizan distintas acciones que contribuyen a transversalizar la perspectiva de género en la CNDH.

La Unidad de Igualdad de Género, adscrita a la Oficialía Mayor de la Comisión Nacional, tiene como mandato fortalecer la igualdad entre las mujeres y los hombres que laboran en la CNDH. Como parte de sus labores se encuentra la promoción del lenguaje incluyente y no sexista en todas las comunicaciones internas del organismo para que, a su vez, impacten positivamente en los mensajes externos.

La presente **Guía para el uso de un lenguaje incluyente y no sexista en la CNDH** tiene como objetivo facilitar el uso de este tipo de lenguaje en las comunicaciones escritas y orales del personal que labora en la Comisión Nacional. Mediante referentes prácticos y utilizando los mecanismos que posee nuestra lengua para prevenir y eliminar la discriminación contra la mujer y el uso sexista del lenguaje, esperamos fortalecer relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres.

La Guía es una herramienta de carácter didáctico y divulgativo. No pretende realizar un análisis exhaustivo de reglas gramaticales. Debe tomarse en cuenta que una sugerencia útil en algunos casos puede no serla para otros; que utilizar el lenguaje incluyente y libre de sexismos significa un esfuerzo de repensar la forma de escribir o de hablar. Habrá ocasiones en que el enunciado, frase o párrafo completos tendrán que ser reestructurados para dotarles del contenido que nos proponemos dar.

# 1. La importancia del lenguaje incluyente y no sexista para fortalecer la igualdad de género

El lenguaje incluyente y no sexista es un medio para promover relaciones de respeto e igualdad entre los géneros, visibilizar a las mujeres, y prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona.

El lenguaje incluyente y no sexista se refiere a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o que hace explícito el femenino y el masculino. Asimismo evita generalizaciones del masculino (masculino genérico), para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres. Con este lenguaje se busca eliminar todo tipo de expresiones y palabras que denigran o discriminan a las personas; que reproducen estereotipos de género; minimizan y frivolizan la violencia contra las mujeres.

Utilizar lenguaje incluyente y no sexista no va eliminar inmediatamente la desigualdad entre mujeres y hombres. No acabará con la discriminación o la exclusión, pero es una herramienta para que las mujeres y los grupos de población tradicional e históricamente excluidos sean nombrados y sean visibles.

El patriarcado es un sistema de organización social en el que los puestos clave de poder están en manos de los varones, y las mujeres tienen un papel secundario y subordinado. En la mayor parte de las culturas del mundo, la visión patriarcal coloca a los hombres como origen y protagonistas de todo el quehacer humano.

En la cultura patriarcal las relaciones de poder inclinan la balanza en favor de los varones. La historia, la política, la economía y la ciencia, por ejemplo, están construidas desde el privilegio de haber nacido hombre. Esto tiene su repercusión en el uso del lenguaje.

En los estudios de género y en la literatura que analiza las formas en que se ha discriminado a las mujeres, aparece como un primer paso, simbólico tal vez, pero de gran relevancia para la lucha por los derechos de las mujeres, el derecho a ser nombradas. Nombrar a las mujeres no es un acto ocioso ni una cuestión de corrección política, porque la corrección política se queda en la forma y la perspectiva de género quiere ir a lo sustantivo, que es reconocer la dignidad e igualdad de las mujeres.

Cuando hablamos de la invisibilización de las mujeres, nos referimos a un concepto utilizado en las ciencias sociales para designar un conjunto de mecanismos culturales, que llevan a omitir la presencia de grupos de población sometidos a relaciones de dominación, y el caso más evidente es el de las mujeres. La percepción androcéntrica (el androcentrismo coloca al hombre como centro y punto de referencia de todo), del mundo ha conllevado a la ocultación de las mujeres en todos los aspectos de la historia humana.

Es muy común que en el lenguaje escrito y verbal se utilice el género masculino como representante de los dos sexos (masculino genérico). Utilizar masculino genérico va contra los esfuerzos para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres. Cuando se hace referencia a la “Historia del Hombre” o “Derechos del Hombre”, se omite al 50 por ciento de la población que son las mujeres.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres recomienda eliminar de todas las comunicaciones de la administración pública (en todos sus niveles y ámbitos), el uso de lenguaje sexista y que excluye o invisibiliza a las mujeres. Frases como “Todos los presentes”, “Los estudiantes de la Universidad”, “Los pobladores” son formas de masculino genérico donde nos debemos preguntar ¿y ellas?, ¿no son ellas parte de esos grupos de personas?

Por otra parte, el lenguaje incluyente y no sexista, no se limita a “las” y “los”, “compañeras y compañeros” a “señoras y señores”, por citar ejemplos. Significa esforzarse en pensar la forma en que construimos los mensajes escritos u orales. Existen muchas fórmulas o claves para usar lenguaje incluyente y no sexista sin ser monótonos o caer en absurdos.

Dependiendo de la idea, del contexto, de la naturaleza y objetivo del texto escrito o del mensaje verbal, se puede recurrir a diversos medios para visibilizar a las mujeres. Decir “personas, población, humanidad, ciudadanía” son una forma más neutral. En otras ocasiones será pertinente y hasta necesario mencionar a ambos sexos para enfatizar que las mujeres están presentes.

En materia de armonización legislativa y el proceso legislativo en sí mismo, hay esfuerzos importantes para que los instrumentos internacionales y las leyes nacionales, particularmente las referentes a derechos humanos (aunque no de manera exclusiva), contengan lenguaje incluyente y no sexista. Si bien el lenguaje jurídico tiene sus particularidades, hay que entender que se trata de un lenguaje escrito sobre todo por hombres. El Derecho ha sido

un campo de conocimiento históricamente masculino. Existen, por supuesto, muchas connotadas juristas y legisladoras pero en los hechos, predomina la visión de los hombres.

Por ello, diversos organismos internacionales, particularmente la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH), ONU-Mujeres, el Fondo de las Naciones Unidas para la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), hacen énfasis entre los Estados sobre la importancia de legislar con perspectiva de género; lo que necesariamente obliga a usar lenguaje incluyente y no sexista.

Por último, es común encontrar que en oposición del uso del lenguaje no sexista e incluyente se cite a la Real Academia de la Lengua Española, la cual ha cuestionado la inclusión de la perspectiva de género en el lenguaje. Sobre el particular, analistas de género han señalado que existe una postura conservadora en la Real Academia, institución que no escapa a la visión patriarcal desde la cual se ha construido el español.

Frente a esa postura se reitera una de las premisas de los estudios de género: quien ha tenido el privilegio de siempre ser nombrado, mira como absurdo hacer visible a quien ha sido excluido históricamente. Lo que se ha sugerido es no caer en simplismos y enfatizar que la lengua no es sexista sino su uso y que con voluntad política y un mayor esfuerzo en la redacción o en los mensajes verbales se puede hacer visible a las mujeres. También debe reiterarse que el lenguaje como parte de la cultura puede modificarse y adecuarse a los nuevos tiempos.

## 2. El lenguaje incluyente y no sexista

El lenguaje es un sistema de comunicación con dos posibles funciones: a) reproducir y b) transformar la realidad. Por medio del lenguaje se puede contribuir a un cambio cultural en favor de la igualdad. Para ello se requiere que las personas nos comprometamos en modificar de manera progresiva tanto nuestras prácticas personales como institucionales.

El lenguaje incluyente hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o bien, hace evidente el femenino y masculino. También evita generalizaciones del masculino para situaciones y actividades donde aparecen mujeres y hombres. Nombrar a las mujeres es hacerlas visibles.

Por su parte, el lenguaje sexista consiste en aquellas frases, mensajes o expresiones que denigran a las mujeres, las discriminan e inclusive las violentan. Este tipo de lenguaje hace referencia a “aquellas expresiones de la comunicación humana que invisibilizan a las mujeres, las subordinan, las humillan y estereotipan”<sup>1</sup>.

El lenguaje sexista es una forma de discriminación indirecta cuyo impacto no es tangible pero daña la dignidad de las personas. El lenguaje no es en sí mismo sexista o excluyente. Es su uso lo que lo convierte en una poderosa arma discriminatoria.

El sexismo es una forma de discriminación de un sexo por considerarlo inferior al otro. Es una “actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto de una persona por motivos de su sexo o identidad sexual. Tanto los hombres como las mujeres pueden hacer uso de comportamientos sexistas”<sup>2</sup>.

El sexo tradicionalmente discriminado es el femenino. El sexismo se puede encontrar en prácticamente todos los ámbitos de la vida y el lenguaje es uno de ellos. Si el mensaje es discriminatorio contra las mujeres en su forma, por las palabras elegidas o por su estructura, estamos ante sexismo lingüístico. El sexismo es una de las formas de discriminación contra las mujeres más extendidas y un tipo de violencia sutil común.

<sup>1</sup> Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 10 Criterios básicos para eliminar el lenguaje sexista en la Administración Pública Federal, Textos del Caracol 1, 2007, p. 21.

<sup>2</sup> Proyecto Equal “En clave de culturas”, Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género 2007, p. 19.

Disponible en: <https://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/recursos/2013/glosario-terminos.pdf>

### 3. ¿Cómo podemos incorporar el lenguaje incluyente y no sexista en la CNDH?



Vale la pena una aclaración previa. En materia de gramática se habla de “género gramatical”, esto es muy distinto hablar de “Género” como una herramienta metodológica para el análisis de la realidad distinta que se vive por ser mujer o ser hombre. El género gramatical es femenino o masculino, y está dado generalmente por la terminación de las palabras, el artículo que precede a los sustantivos o el contexto de la frase u oración completa.

En esta Guía cuando veamos las claves, fórmulas o herramientas para incorporar el lenguaje incluyente y no sexista, la palabra género se referirá al género gramatical.

#### 3.1. Hacer visibles a las mujeres: el derecho a ser nombrada

La incorporación de las mujeres al mundo laboral en actividades, profesiones y oficios donde tradicionalmente habían estado excluidas, ha exigido que la lengua se adecue a la nueva realidad. En consecuencia es necesario replantearse cómo denominar a las mujeres que ejercen una actividad generalmente realizada por los hombres.

Asimismo, los cargos públicos y puestos relevantes han sido ocupados de manera tradicional por varones, por ello enfatizar cuando es una mujer de quien escribimos o hablamos nos ayuda a eliminar estereotipos y evitar la discriminación.

En algunos casos fonéticamente nos parecerá extraño, habrá que acostumbrar al oído o atender a algunas excepciones en las que por el contexto o circunstancia, no sea posible aplicar esta regla.

SI SE TRATA  
DE UN  
HOMBRE



Presidente

Director

Jefe de Departamento

Médico

Administrativo

Profesor

Proveedor

Usuario

Peticionario

Quejoso

Capacitador

Operativo

Técnico

Pescador

SI SE TRATA  
DE UNA  
MUJER



Presidenta

Directora

Jefa de Departamento

Médica

Administrativa

Profesora

Proveedora

Usuaría

Peticionaria

Quejosa

Capacitadora

Operativa

Técnica

Pescadora

### 3.2. Si eres mujer, nómbrate

El lenguaje sexista y que excluye a las mujeres no es utilizado sólo por los hombres. Ambos sexos cometemos errores puesto que hemos sido educados y nos hemos desarrollado en un contexto cultural y en un tiempo histórico en el que todavía hay que trabajar para cambiar patrones de conducta machistas, y centradas en lo masculino. Es importante que las propias mujeres hagan conciencia de la importancia de nombrarse a sí mismas y a las otras.

#### **NO INCLUYENTE**

Nosotros, en la CNDH,  
defendemos los  
derechos humanos.

.....

Todos estamos  
muy contentos  
con los cursos.

.....

Son cosas de uno.

.....

Cuando uno piensa.

.....

Cuando yo mismo  
lo reflexiono.

#### **INCLUYENTE**

Nosotras, en la CNDH,  
defendemos los  
derechos humanos.

.....

Todas estamos  
muy contentas  
con los cursos.

.....

Son cosas de una.

.....

Cuando una piensa.

.....

Cuando yo misma  
lo reflexiono.

### 3.3. Evita el uso del masculino genérico

Cuando el género masculino representa al sexo masculino y al femenino, se le denomina masculino genérico. Confundir al género masculino con la totalidad de las personas es un error común que con frecuencia contribuye a la discriminación lingüística. El masculino genérico excluye a las mujeres porque aunque en el grupo de personas a las que nos estemos refiriendo haya mujeres y hombres, pareciera que sólo ellos cuentan o existen.

#### NO INCLUYENTE



Los jefes de departamento tienen que elaborar un reporte mensual.

.....

Los servidores públicos son responsables de presentar su declaración patrimonial.

.....

Los pobladores de esa comunidad viven constantes violaciones a sus derechos humanos.

.....

Todos están invitados a la fiesta de fin de año.

#### INCLUYENTE



**Las jefas y los jefes de departamento** tienen que elaborar un reporte mensual.

.....

**Las personas en el servicio público** son responsables de presentar su declaración patrimonial.

.....

**La población de esa comunidad** vive constantes violaciones a sus derechos humanos.

.....

**Todas y todos** están invitados a la fiesta de fin de año.

### 3.4. Evita el salto semántico

Cuando se utiliza un vocablo masculino que aparentemente incluye a mujeres y a hombres (como el genérico masculino), y enseguida hay una idea con la que queda de manifiesto que originalmente sólo incluía a los hombres, generando ambigüedad y exclusión del sexo femenino, hablamos de un salto semántico.

Es decir, de inicio ya excluimos a las mujeres pero, peor aún, reforzamos con la segunda frase, oración o complemento que efectivamente están invisibilizadas.

#### NO INCLUYENTE

Los vales de despensa se entregarán a todos los trabajadores. Y también a las trabajadoras.

El oficio fue enviado a todos los Visitadores Generales. Y también a las Visitadoras Generales.

Los niños mexicanos son muy creativos. Las niñas mexicanas también.

#### INCLUYENTE

Los vales de despensa se entregarán a **todo el personal.**

El oficio fue enviado a **todas las Visitadurías Generales.**

**La niñez mexicana** es muy creativa.

### 3.5. Nombrar a ambos sexos (el desdoblamiento)

Es recomendable nombrar a ambos sexos para hacer patente que están presentes. Esta fórmula se conoce también como desdoblamiento y es sencilla de usar. Es aconsejable empezar por las mujeres e ir alternando el uso de femenino y masculino en el texto o discurso. Como en todas las fórmulas o claves para usar el lenguaje incluyente es necesario cuidar del tipo de texto o discurso y no abusar de una fórmula.

**NO INCLUYENTE**



Los adolescentes son un grupo de población que requiere de políticas públicas específicas.

.....

El Día del Niño habrá una conferencia sobre prevención del maltrato infantil.

.....

Todos los que trabajamos en el sector público debemos actuar con honestidad y transparencia.

**INCLUYENTE**



**Las adolescentes y los adolescentes** son un grupo de población que requiere de políticas públicas específicas.

.....

**El Día de la Niña y el Niño** habrá una conferencia sobre prevención del maltrato infantil.

.....

**Mujeres y Hombres** que trabajamos en el sector público debemos actuar con honestidad y transparencia.

### 3.6. Uso del artículo diferenciado

El artículo diferenciado es útil cuando el sustantivo tiene una sola forma (sustantivos neutros). En tales casos, el uso del artículo es el que determina el género. Aplica tanto para expresiones en singular como para plural.

## ARTÍCULO + SUSTANTIVOS NEUTROS



**MASCULINO**



**FEMENINO**

El estudiante	La estudiante
El ciclista	La ciclista
El docente	La docente
El artista	La artista
El joven	La joven
Los adolescentes	Las adolescentes
El especialista	La especialista
El profesional	La profesional
El cantante	La cantante
Los dentistas	Las dentistas

### 3.7. Sustantivos colectivos

Estos sustantivos son generalmente neutros y permiten incluir a los dos sexos. Palabras como personas, humanidad, población, ciudadanía, son ejemplos de sustantivos colectivos que se pueden utilizar de manera frecuente.



#### NO INCLUYENTE

#### INCLUYENTE



El hombre/los hombres	.....	La humanidad
Los hombres	.....	Las personas
Los niños	.....	La niñez
Los trabajadores	.....	El personal
Los estudiantes	.....	El estudiantado
Los profesores	.....	El profesorado
Los alumnos	.....	El alumnado
Sus hijos	.....	Su descendencia
Los pobladores / Los habitantes	.....	La comunidad

### 3.8. Los nombres abstractos

No se menciona a la persona que en el momento concreto ocupa un cargo, profesión o título.



#### NO INCLUYENTE

#### INCLUYENTE



Los Jefes	.....	Las Jefaturas
Los políticos	.....	La clase política
Los Coordinadores	.....	La Coordinación
Los Gerentes	.....	La Gerencia
El Presidente	.....	La Presidencia
Los Directores	.....	Las Direcciones Generales / La Dirección

### 3.9. Usar infinitivo y gerundio

Utilizar los verbos en infinitivo (terminan en “ar”, “er”, “ir”) o gerundio (“ando”, “iendo”, “to”, “so”, “cho”), nos ayuda a evitar el uso del masculino genérico. En ocasiones será necesario cambiar el orden de las palabras para mantener la misma idea.

#### NO INCLUYENTE



Será necesario que los trabajadores presenten su declaración patrimonial.

.....

Los servidores públicos deben sensibilizarse sobre la prevención de la violencia de género.

.....

Los empleados que escriben con lenguaje incluyente contribuyen a la igualdad.

.....

Los que utilizan el lenguaje no sexista, evitan la discriminación hacia las mujeres.

#### INCLUYENTE



Presentar la declaración patrimonial será necesario.

.....

Debemos sensibilizar sobre la prevención de la violencia de género.

.....

Escribiendo con lenguaje incluyente contribuimos a la igualdad.

.....

Utilizando el lenguaje no sexista, evitamos la discriminación hacia las mujeres.

### 3.10. Persona / Personas

En muchos casos anteponer la palabra PERSONA/S nos puede facilitar el uso del lenguaje inclusivo. Por supuesto, hay que tomar en cuenta el contexto en el que se utilizará.

#### NO INCLUYENTE



La Directora recibió a los agraviados.

Se invitó a los trabajadores de la CNDH a portar un listón naranja.

#### INCLUYENTE



La Directora recibió a las **personas** agraviadas.

Se invitó a las **personas** que trabajan en la CNDH a portar un listón naranja.

### 3.11. Usar quien, cualquiera

Usar pronombres y artículos sin género gramatical: quien, quienes y cualquiera, por ejemplo.

#### NO INCLUYENTE



Los trabajadores que tengan informes por entregar, favor de presentarlos a más tardar el viernes.

El que cumpla con la entrega de sus proyectos asegurará su pago.

Aquellos que vinieron a la capacitación tendrán su constancia.

Aquel que presente la documentación completa podrá registrarse.

#### INCLUYENTE



**Cualquiera** que tenga informes por entregar, favor de presentarlos a más tardar el viernes.

**Quien** cumpla con la entrega de sus proyectos asegurará su pago.

**Quienes** vinieron a la capacitación tendrán su constancia.

**Quien** presente la documentación completa podrá registrarse.

### 3.12. Omitir el sujeto

Hay ocasiones en que se puede omitir al sujeto. También es posible usar la forma impersonal “se” para sustituirlo.

#### NO INCLUYENTE



Si el usuario solicita la información.

.....  
Cuando el trabajador presente una propuesta.

.....  
Nosotros defendemos los derechos humanos.

.....  
El personal deberá presentar su credencial a la entrada.

#### INCLUYENTE



Si se solicita información.

.....  
Cuando se presente una propuesta.

.....  
Defendemos los derechos humanos.

.....  
Deberán presentar su credencial a la entrada.

### 3.13. La “@”

No es un signo lingüístico, no puede pronunciarse y su uso debe restringirse a comunicaciones informales o de manera excepcional para publicidad visual.

#### NO RECOMENDABLE



### 3.14. Usar (con moderación) barras y paréntesis

Las barras inclinadas y paréntesis “/” y “( )” se deben usar sólo en formularios, solicitudes o documentos con espacio muy restringido.

A las barras y paréntesis debemos reconocerles como las primeras formas en que se intentó usar el lenguaje incluyente. Su uso y abuso puede hacer de la lectura cansada y no se recomienda para textos cuya naturaleza sea formal.

#### NO INCLUYENTE

Los trabajadores  
deberán firmar aquí.

Nombre del usuario

Queda obligado

El solicitante  
firmara aquí

Registrar el número  
de hijos

Nombre del padre  
o tutor

#### INCLUYENTE

Las/los trabajadoras/es  
deberán firmar aquí.

Nombre del/la usuario/a

Queda obligada/o

La/el solicitante  
firmará aquí.

Registrar el número  
de hijas(os).

Nombre de la madre  
(padre) o tutor (tutora)

### 3.15. Evitar el uso de los duales aparentes

Según el sexo al que se refieran ciertos términos o palabras, adquieren significados diferentes, hay una dualidad o posible doble significado. Muy comúnmente resultan peyorativos para la mujer y, por tanto, en la medida de lo posible, deben evitarse. Por ejemplo señorito/señorita, hombre público/mujer pública y verdulero/verdulera.

En el lenguaje utilizado en el sector público y en organismos como la CNDH no abundan los duales aparentes. En todo caso es más frecuente que algunos cargos o puestos refieran a un nivel inferior si se trata

del femenino que cuando se trata de masculino. Por ejemplo como ocurre con señor/señora, señorito/señorita y secretario/secretaria. Será necesario poner atención y evitar su uso de manera discriminatoria.

### 3.16. Señora y Señorita

Evitar el uso de “señorita”. Se considera sexista utilizar la expresión señorita puesto que no usamos el “señorito”. Señorita hace referencia al estado civil y al inicio de la vida sexual de la mujer, por lo que es perfectamente válido utilizar el “Señor,” para varones y “Señora”, para las mujeres.

Sin embargo, deberemos tener cuidado del contexto, las tradiciones o formas de cortesía que aún se manifiestan entre algunos sectores de la población. No todas las personas reconocen y saben usar lenguaje incluyente.

#### NO INCLUYENTE

En la recepción está el Señor Pérez y la **Señorita Legorreta.**

#### INCLUYENTE

En la recepción está el Señor Pérez y la **Señora Legorreta.**

### 3.17. No utilizar a las mujeres como pertenencia del hombre

#### NO INCLUYENTE

La mujer de Juan  
.....

La señora de López  
.....

Los directores generales asistirán con sus mujeres a la cena.

#### INCLUYENTE

Juan y su cónyuge pareja/compañera  
.....

Sr. López y Sra.  
.....

Las personas de nivel directivo asistirán acompañadas a la cena.

### 3.18. El orden de presentación

Al anteponer el término masculino al femenino (hombres y mujeres, Directores y Directoras, profesores y profesoras), damos preferencia al sexo masculino, lo que puede reforzar la idea de que un sexo es prioritario con respecto al otro. Lo recomendable es intercalar en el mensaje escrito o verbal el uso de femeninos y masculinos, iniciando preferentemente con el femenino, no por una cuestión de cortesía social, sino por apuntar a la visibilización de las mujeres.

#### NO INCLUYENTE



Al curso de actualización podrán asistir Directores y Directoras, Jefes de Departamento y Jefas de Departamento, Operativos y Operativas.

.....

La recomendación está dirigida a profesores y profesoras, padres y madres, alumnos y alumnas.

#### INCLUYENTE



Al curso podrán asistir Directoras y Directores, Jefes de Departamento y Jefas de Departamento y Operativas y Operativos.

.....

La recomendación está dirigida a profesoras y profesores, padres y madres, alumnas y alumnos.

### 3.19. Cambiar la redacción completa

Repensar la forma de combinar y ordenar las palabras y las expresiones de un texto o discurso es, en muchas ocasiones necesaria, para lograr un lenguaje incluyente y no sexista. Requiere de un trabajo más reflexionado, pensado y de práctica. A la larga es lo recomendable para mejorar nuestra forma de hablar o escribir.

## 4. Nombrar correctamente a los grupos de población

El lenguaje incluyente contribuye a hacer visibles a personas y grupos de población históricamente discriminados. Los criterios para denominarlos son: 1) nombrarles conforme a los instrumentos internacionales de derechos humanos y 2) atender a los consensos generados entre las personas de cada grupo ya que “la elección de un término por parte de un grupo para representarse a sí mismo tiene un poder político para reivindicar la presencia y el valor de ese grupo”<sup>3</sup>.

Nuestra obligación como personas servidoras públicas, tanto en nuestras comunicaciones orales como escritas, es tratarlas con respeto.



<sup>3</sup> Héctor Islas Azais, Lenguaje y discriminación, Cuadernos de la igualdad, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2005, p. 14.

## INCORRECTO

Personas con capacidades diferentes o especiales, discapacitados, inválidos, disminuidos o minusválidos.

Viejito/as, adultos en plenitud.

Indios/as  
Inditas/os.

Raros  
Maricones  
Marimachas  
Tortilleras

Sidosos/as

Niños de la calle

Indigentes

Negritas/os, personas de color

Servientas/es, muchachas, chachas ("mi" muchacha, porque no son objetos que poseemos)

Trata de Blancas

Enanos/as

Prostituta/o

## CORRECTO

Personas con discapacidad

Personas adultas mayores  
Personas Mayores

Personas indígenas, Pueblos y/o comunidades indígenas

Personas de la diversidad sexual. Población LGBTTTI (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis, Transexuales, Transgénero e Intersexuales)

Personas que viven con VIH o Sida

Niñas y niños en situación de calle

Personas en situación de calle

Afromexicanas/os o afrodescendientes

Trabajadoras/  
Trabajadores del Hogar

Víctimas de Trata

Personas de Talla Baja

Trabajadora/Trabajador Sexual



## 5. ¿Cómo nombrar a las personas de la diversidad sexual?

Ninguna persona debe ser discriminada por su orientación sexual o por su identidad de género. Nuestra obligación como personas servidoras públicas, tanto en nuestras comunicaciones orales como escritas, es tratarlas con respeto.

### Personas de la diversidad sexual

---

#### **Población/Personas LGBTTTI**

(Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis, Transexuales, Transgénero e Intersexuales)

---

#### **Personas Homosexuales** (incluye Lesbianas y Gays)

---

**Personas** + Bisexuales/Transexuales/ Transgénero/  
Travestis/ Intersexuales

---

**Mujeres** + Lesbianas/ Bisexuales/Transexuales/  
Transgénero/Travestis/ Intersexuales

---

**Hombres** + Gay/ Bisexuales/Transexuales/  
Transgénero/Travestis/ Intersexuales

---

## 6. ¿Cómo nombrar a una persona con discapacidad?

Nuestra obligación como servidoras y servidores públicos, tanto en nuestras comunicaciones orales como escritas, es tratar con respeto a las personas con discapacidad.

### INCORRECTO



Personas con capacidades diferentes o especiales, “discapitados”, “inválidos”, “disminuidos”

---

Minusválido, incapaz, impedido

---

Sordomudo, sordito (y todos los diminutivos)

---

Invidente, ciegoito (y todos los diminutivos)

---

Retrasado mental, mongol, tonto, tarado, deficiente

---

Loco, loquito, demente

### CORRECTO

Persona con discapacidad

---

Persona con discapacidad motriz

---

Persona con discapacidad auditiva

---

Persona con discapacidad visual

---

Persona con discapacidad intelectual

---

Persona con discapacidad psicosocial



## 7. Eliminar expresiones discriminatorias o que denigran a las personas

El lenguaje incluyente y no sexista nos obliga a revisar la gran cantidad de expresiones y palabras que promueven estereotipos, estigmas o prejuicios sobre diversos grupos de la población. El sexismo en el lenguaje ha hecho de la mujer su principal blanco de burla y ataque, reforzando en muchas ocasiones la violencia hacia las mujeres y niñas.

Refranes, dichos populares, bromas y chistes, letras de canciones y expresiones cotidianas que parecieran inocentes dan al lenguaje un uso discriminatorio pues colocan a las mujeres en situación de subordinación y a lo que se relaciona con ellas (lo femenino), como algo inferior.

Los refranes o proverbios son, frases que suponen una enseñanza derivada de las experiencias de los pueblos, acumuladas a través de los siglos y que se adaptan a cada cultura. Hay una gran cantidad de refranes que no son inocentes y no aportan costumbres o tradiciones positivas. Por el contrario, llevan un mensaje que justifica la violencia en contra de las mujeres o las presentan como tontas e ignorantes.



Los chistes son dichos, ocurrencias o historias breves que tienen la finalidad de hacer reír y de ser graciosos. Encierran un doble sentido, una burla y una idea disparatada. Los chistes misóginos atacan y denigran a las mujeres a través de la burla y la mofa. Generalmente hace referencia a la falta de inteligencia de las mujeres o bien, hacen énfasis en aspectos que tienen que ver con el cuerpo femenino. Refuerzan estereotipos sobre las tareas que las mujeres deben o pueden realizar, enfocándose en labores del hogar o tareas reproductivas. También refuerzan la idea de que las mujeres son derrochadoras, chismosas, celosas o descuidadas de su persona.

Evitar reproducir estos chistes y cuando sean expresados, no unirnos a la burla, es parte de lo que podemos hacer para promover relaciones de respeto entre mujeres y hombres.

La violencia, la discriminación y el sexismo en el lenguaje no son normales y no deben pasarnos inadvertidos.

## 8. Bibliografía

Ayala Castro, Marta Concepción, et.al, *Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo*, Diputación Provincial de Huelva, Huelva, 2006.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *10 Criterios básicos para eliminar el lenguaje sexista en la Administración Pública Federal*, Textos del Caracol 1, 2007.

Instituto Nacional de Aprendizaje, Asesoría Formación Profesional de la Mujer, *Guía para el uso incluyente del lenguaje*, 2010.

Islas Azais, Héctor, *Lenguaje y discriminación*, Cuadernos de la igualdad, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2005.

Medina Guerra, M. Antonia (coordinadora), *Manual de lenguaje administrativo no sexista*, Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer de la Universidad de Málaga, en colaboración con el Área de la Mujer (Ayuntamiento de Málaga), 2002.

Pérez Cervera, María Julia, *Manual para el uso no sexista del lenguaje*, Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, Cuarta Edición, México, 2011.

Proyecto Equal “En clave de Culturas”, *Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género 2007*, p. 19. Disponible en: <https://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/recursos/2013/glosario-terminos.pdf>

Tribunal Electoral del Distrito Federal, *Guía técnica para el uso de un lenguaje incluyente en las comunicaciones del Tribunal Electoral del Distrito Federal*, México, Distrito Federal, 2011.

Página de Internet consultada, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Dirección General de Atención a la Discapacidad, disponible en: [http://www.cndh.org.mx/Direccion\\_Atencion\\_Discapacidad](http://www.cndh.org.mx/Direccion_Atencion_Discapacidad)



### **Comisión Nacional de los Derechos Humanos**

Periférico Sur Núm. 3469, Col. San Jerónimo Lídice  
Delegación Magdalena Contreras, C.P. 10200,  
Ciudad de México.

Tel.: 56 81 81 25, Número gratuito 01 800 715 2000

### **Oficialía Mayor**

Edificio Dr. Héctor Fix Zamudio  
Avenida Periférico Sur Núm.1922, Col. Tlacopac,  
Delegación Álvaro Obregón, C.P. 01049,  
Ciudad de México.

Tel.: 17 19 20 00

### **Unidad de Igualdad de Género**

Edificio Dr. Héctor Fix Zamudio  
Avenida Periférico Sur Núm. 1922, Col. Tlacopac,  
Delegación Álvaro Obregón, C.P. 01049,  
Ciudad de México.

Tel.: 17 19 20 00 Exts.: 8042, 8129 y 8072.

La Guía para el uso de un lenguaje incluyente y no sexista en la CNDH es editada por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

El cuidado de este material para las trabajadoras y los trabajadores de la CNDH estuvo a cargo de la Unidad de Igualdad de Género.



Presidente

**Luis Raúl González Pérez**

Oficial Mayor

**Manuel Martínez Beltrán**

Titular de la Unidad de Igualdad de Género

**Ana Luisa Nerio Monroy**