

# Recomendaciones para una comunicación libre de discriminación

# Contexto

**El lenguaje es un ente vivo, una respuesta al contexto social donde se intercambia, así como un elemento indispensable de nuestra cultura.** Sin embargo, la construcción de dicho elemento por parte de la sociedad ocurre de modo permanente. El lenguaje puede contribuir a erradicar acciones discriminatorias; pero también puede conducir hacia la dirección opuesta: reforzar actitudes que perpetúan la desigualdad y sesgan la percepción mayoritaria sobre grupos minoritarios. Así mismo, en el lenguaje se manifiesta la violencia: El sexism, por ejemplo, es un sistema que, a partir de distinciones binarias entre géneros (masculino/femenino), construye jerarquías excluyentes, valorando un género sobre otro.

Por el motivo anterior, consideramos que es indispensable promover un lenguaje libre de segregación y discriminación; un lenguaje que ayude a suprimir prejuicios y estereotipos presentes en nuestra lengua. El propósito de esto es promover cambios que florezcan en una sociedad más equitativa. El principio de equidad permite visibilizar a las personas que sufren discriminación y transformar los estereotipos, prácticas culturales y usos que obstaculizan el ejercicio de sus derechos humanos.

En la Universidad de Monterrey estamos comprometidos con los valores fundacionales que nos han dado vida y sustento. Nuestro humanismo, principio que nos caracteriza, se basa en el respeto a la dignidad y a los derechos de las personas. Por su parte, otro de nuestros principios es la apertura, que se refleja en el rechazo a toda forma de discriminación. Asumimos el compromiso de construir espacios seguros y de garantizar el bienestar de quienes integran nuestra comunidad universitaria. Como muestra de ello, dirigimos a colaboradores e integrantes de la comunidad universitaria la herramienta de consulta que aparece a continuación, la cual orienta hacia un uso no discriminatorio de la comunicación oral y escrita.

Sin embargo, la emisión de una guía para el uso del lenguaje libre de discriminación puede ser insuficiente si no es acompañada del diálogo y la reflexión. A esta tarea busca contribuir el Centro de Equidad de Género e Inclusión (CEGI), cuyo trabajo está dirigido tanto a colaboradores como a estudiantes. El objetivo de este manual es fomentar la erradicación de actitudes discriminatorias en el lenguaje, las conductas y las prácticas, además de impulsar la creación de políticas que promuevan un cambio cultural y la construcción de espacios seguros para toda la comunidad.

# Estrategias útiles para el uso del lenguaje a favor de la inclusión.





## El presente apartado ofrece recomendaciones para –

- Evitar el uso del género gramatical masculino como generalización del género humano
- Mejorar el uso de los pronombres y artículos.
- Identificar el sexismio y la exclusión que pueden estar presentes en algunos significados socialmente construidos y moldeados a través del lenguaje. Buscar un lenguaje incluyente que visibilice
- y nombre de manera digna a los grupos históricamente discriminados.

# Sugerencias para un lenguaje libre de discriminación.



## Uso genérico universal

Es aconsejable promover el uso de sustantivos genéricos y abstractos que incluyan tanto a mujeres como a hombres, así como el empleo de términos que se refieran a grupos o entidades impersonales en plural. Por otra parte, tanto en comunicación oral como escrita, se sugiere el uso de formas neutras –eliminar el artículo que señala el género– siempre que sea posible.



## Agregar la palabra “persona” o “personal”.

Expresiones que no contribuyen a la inclusión –	Sugerencias que contribuyen a la inclusión –
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los jóvenes	La juventud
Los estudiantes	El estudiantado
El hombre ha creado sistemas	La humanidad ha creado sistemas
Los derechos del hombre	Los derechos humanos

Expresiones que no contribuyen a la inclusión –	Sugerencias que contribuyen a la inclusión –
El beneficiario	Persona beneficiaria
Adultos	Personas adultas
Niños	Personas menores de edad
Los laboratoristas	El personal de laboratorio



## Emplear pronombres: reflejos (se, te, nos) y relativos (quien y quienes).

### Expresiones que no contribuyen a la inclusión –

Los que entren

Firman los que en ella  
intervinieron

Los empleados deben  
preparar sus informes para  
la junta

### Sugerencias que contribuyen a la inclusión –

Quienes entren

Firman quienes intervinieron

Se deben preparar los  
informes para la junta



## Uso de términos abstractos

### Expresiones que no contribuyen a la inclusión –

Enviar los documentos a los  
coordinadores

Es responsabilidad de cada  
jefe de departamento

Se van a reunir todos los  
directores

### Sugerencias que contribuyen a la inclusión –

Enviar los documentos a las  
coordinaciones

Es responsabilidad de las  
jefaturas de departamento

Se va a reunir el personal  
directivo

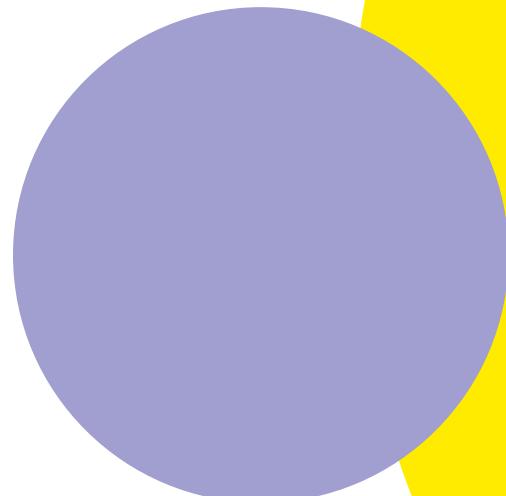
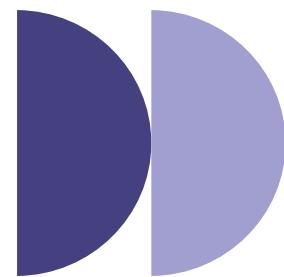


**Incluir artículos y pronombres evitando el uso de pronombres masculinos; pueden sustituirse por los pronombres “quien” (singular) o “quienes” (plural).**

<b>Expresiones que no contribuyen a la inclusión —</b>	<b>Sugerencias que contribuyen a la inclusión —</b>
Los que no asistan	Quienes no asistan
Se premiará al que haya obtenido el mejor resultado en el examen	Se premiará a quien haya obtenido el mejor resultado en el examen
Los que participen en el taller recibirán un certificado al finalizar	Quienes participen en el taller recibirán un certificado al finalizar
La beca será otorgada al que demuestre mayor compromiso con el proyecto	La beca será otorgada a quien demuestre mayor compromiso con el proyecto

**Usar posesivos o personales, sobre todo en correspondencia o circulares.**

<b>Expresiones que no contribuyen a la inclusión —</b>	<b>Sugerencias que contribuyen a la inclusión —</b>
Cuando los usuarios realicen trámites	Cuando se realicen trámites
Cuando los estudiantes entreguen sus trabajos	Cuando se entreguen los trabajos
Los solicitantes recibirán su confirmación por correo electrónico	Se enviará la confirmación por correo electrónico





## **Hacer uso de la voz pasiva o gerundio. Su uso depende de la formalidad de los canales de comunicación.**

### **Voz pasiva en un contexto formal (correspondencia o informe) —**

#### **Expresiones que no contribuyen a la inclusión —**

Los empleados deben realizar su registro antes de las 5 p.m

#### **Sugerencias que contribuyen a la inclusión —**

El registro debe ser realizado antes de las 5 p.m

## **Gerundio en un contexto informal o de comunicación interna —**

#### **Expresiones que no contribuyen a la inclusión —**

Los coordinadores deben enviar sus reportes semanalmente para mantener un mejor control.

#### **Sugerencias que contribuyen a la inclusión —**

Enviando los reportes semanalmente, se mantendrá un mejor control.

### **Voz pasiva en una circular —**

#### **Expresiones que no contribuyen a la inclusión —**

Los estudiantes deben completar sus inscripciones antes del lunes

#### **Sugerencias que contribuyen a la inclusión —**

Las inscripciones deben ser completadas antes del lunes





## Evitar la perpetuación del lenguaje discriminatorio cuando abordemos el rol de la mayoría genérica en el ámbito profesional.

Expresiones que no contribuyen a la inclusión —	Sugerencias que contribuyen a la inclusión —
Doctores y enfermeras	Personal médico y de enfermería
Ingenieros y secretarias están trabajando en el nuevo proyecto	El personal de ingeniería y secretarial está trabajando en el nuevo proyecto
Los abogados y recepcionistas deben cumplir con sus horarios	El personal jurídico y de recepción debe cumplir con sus horarios



**Desdoblar artículos y adjetivos: se advierte que este recurso puede causar cacofonías o un lenguaje monótono, por lo que se recomienda su uso de forma menos frecuente.**

**Ejemplo —**

la y el solicitante / las y los habitantes / las y los integrantes / las y los jefes de departamento / asesoras especializadas y especializados / las y los migrantes



## Desdoblar los sustantivos

**Ejemplo —**

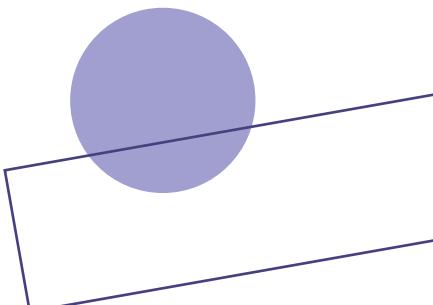
directoras y directores / las madres y los padres / ciudadanas y ciudadanos / la mujer y el hombre / funcionarias y funcionarios / asesoras y asesores



## Evitar el uso de caracteres impronunciables.

**Ejemplo —**

Ejemplo: la arroba (@), la equis (x), barras (/) o paréntesis ((a)).



# Estrategias útiles para el uso de lenguaje en grupos históricamente vulnerables.





Anteponer la palabra “**persona**” o “población” al hacer referencia a la amplia gama de **identidades culturales**. De tal modo se evita la invisibilización de su dignidad humana.

Expresiones que no contribuyen a la inclusión —	Sugerencias que contribuyen a la inclusión —
Los inmigrantes deben cumplir con los requisitos legales	Las personas inmigrantes deben cumplir con los requisitos legales
Los discapacitados tienen derecho a instalaciones accesibles	La población con discapacidad tiene derecho a instalaciones accesibles
Los indígenas participaron en el foro	Las personas indígenas participaron en el foro



## No usar la orientación sexual si no es necesario

Evitar mencionar la orientación sexual de una persona cuando no es relevante o no añade valor a la comunicación.



## Respeto a la identidad de género

La Comisión Estatal de Derechos Humanos de Nuevo León recomienda respetar los nombres y pronombres conforme a la identidad de género de cada persona, independientemente del sexo biológico.

En documentos oficiales y trámites académicos se utilizará el nombre legal vigente; mientras no se realice un cambio formal, se sugiere que las firmas coincidan con este, sin limitar el trato respetuoso hacia la persona.

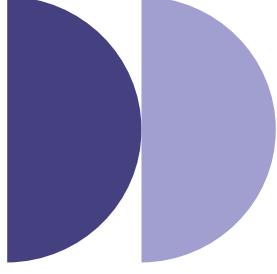


**Utilizar un lenguaje inclusivo y respetuoso**, que evite el empleo de términos peyorativos, estigmatizantes o reforzadores de estereotipos. Anteponer la palabra “persona” y referirse a las características o circunstancias de manera objetiva, sin reducir la identidad de alguien a una determinada condición o situación. Estas medidas promueven el respeto a la dignidad humana.

Expresiones que no contribuyen a la inclusión —	Sugerencias que contribuyen a la inclusión —
discapacitado o capacidades diferentes	Persona con discapacidad o con X discapacidad
indio	Persona indígena
viejo, anciano o abuelito	Persona mayor o persona adulta mayor
illegal	Persona migrante
sirvienta o muchacha	Persona trabajadora del hogar
persona de color o negro	Persona afrodescendiente o afromexicana

# Estrategias útiles para el uso de imágenes no sexistas.





Las imágenes desempeñan un papel fundamental en la comunicación y, al igual que las palabras, pueden reproducir o amplificar la carga sexista que yace en el lenguaje. Las representaciones visuales en medios de comunicación, publicidad, redes sociales y otros medios y contextos, a menudo perpetúan estereotipos de género que limitan la percepción de los roles y capacidades de las personas. Ejemplo de lo anterior es la representación de mujeres en roles domésticos o vinculados al cuidado y, por otra parte, de los hombres en posiciones que simbolizan poder o éxito, reforzando así una narrativa desigual que impacta en la concepción de la identidad de género en la sociedad. Las imágenes, además de complementar el lenguaje verbal, contribuyen en la construcción y mantenimiento de estructuras desiguales. Esta situación hace necesaria la aparición de reflexiones críticas sobre su uso y representación.





## Recomendaciones para la eliminación de imágenes sexistas

- **Evitar la división del trabajo:** evitar la reproducción de la división de roles asociados a hombres y mujeres, donde los hombres aparecen representados en la economía, los deportes y la política, mientras que las mujeres suelen vincularse al hogar o empleos subordinados que implican cuidar de los demás.
- **Diversidad en la representación física:** evitar el modelo físico de mujer que presenta a protagonistas jóvenes, blancas, delgadas y adineradas, cuya preocupación se limita a su apariencia física, al tiempo que sus capacidades intelectuales son desvalorizadas. Detrás de ello hay una invisibilización de las mujeres de medios rurales, de diversas etnias, con pocos recursos económicos o con alguna discapacidad, entre otras.
- **No objetivar a las mujeres:** rechazar la representación de mujeres como objetos sexuales.
- **Romper la competencia entre mujeres:** evitar representar a mujeres que compiten para seducir a un hombre y/o ganar su aprobación.
- **Responsabilidad compartida:** no suponer que las mujeres son responsables exclusivas de temas de salud sexual y reproductiva, o del cuidado de niños, niñas y otros miembros de la familia.
- **No revictimizar:** rechazar la representación de mujeres que lleva a la revictimización de situaciones de violencia vividas, o en el contexto de la procuración de justicia.
- **Desasociar roles tradicionales:** desasociar a las mujeres de los roles de limpieza y cuidado del hogar, así como de las estrategias de publicidad y mercadotecnia relacionadas con estos.
- **Eliminar recompensas masculinas:** no presentar a las mujeres como recompensa del éxito masculino o de sus prácticas de consumo.
- **No cosificar el cuerpo:** evitar el uso del sexo con fines comerciales. La frase "el sexo vende" es un paradigma obsoleto que cosifica el cuerpo de la mujer y lo presenta como un objeto sexual.
- **Evitar humor denigrante:** rechazar el uso del humor que denigra o discrimina, como el uso de términos peyorativos (por ejemplo, "el indio," "la chacha," "el maricón"), que son estereotipos utilizados en la cultura mexicana para provocar risa a costa de la dignidad de las personas.
- **Igualdad en la representación:** evitar representar a hombres en actitudes de superioridad y asegurarse de mostrar la igualdad de capacidades entre mujeres y hombres.
- **Eliminar estereotipos discriminatorios:** evitar la representación de conductas discriminatorias y estereotipos de cualquier tipo.



## Prácticas que promueven la inclusión

- Presentar a las **mujeres en el mundo público**, la vida económica y la participación política.
- Incluir de forma igualitaria y equivalente a las mujeres y a los hombres en espacios profesionales prestigiosos social y económicamente.
- Presentar a **mujeres y hombres participando en actividades** de una manera libre de estereotipos, igualitaria y equivalente.
- Mostrar a las mujeres con metas personales y voluntad propia.
- Mostrar la **diversidad de mujeres que existe**.
- Se recomienda **no censurar las imágenes de lactancia materna en público**. Existe discriminación y violencia hacia mujeres que amamantan en público, pues algunas personas, por desconocimiento y prejuicios, consideran esta actividad una forma de exhibicionismo o indecencia, y amedrentan a las mujeres que la realizan, cuando se trata de una actividad natural. Es importante señalar que en algunos países se protege la lactancia materna en público.





# Recomendaciones generales

- Desdoblar el lenguaje: utiliza formas desdobladas al inicio y al final de los discursos para evitar cacofonías y asegurar la inclusión de todas las identidades de género.
- Sustantivos genéricos y abstractos: prioriza el uso de sustantivos genéricos y abstractos en los comunicados institucionales para fomentar un lenguaje inclusivo.
- Cargos en femenino: al dirigirte a una mujer, asegúrate de que el cargo está en femenino; lo mismo aplica al momento de firmar. Ejemplo: Fernanda Pérez, Subdirectora.
- Carácteres inclusivos: evita el uso de caracteres impronunciables, como la arroba (@), la equis (x), las barras (/) o los paréntesis (a), ya que pueden dificultar la comprensión.
- Ejemplos respetuosos: no utilices ejemplos peyorativos o que refuercen estereotipos de género.
- Material visual inclusivo: evita el uso de láminas, pósters, fotografías, convocatorias y otros materiales que presenten imágenes o actitudes discriminatorias por razón de sexo.
- Marco educacional de lenguaje: incorpora un marco educativo que promueva el uso de un lenguaje con perspectiva de género, aplicando las reglas aquí descritas, que incluyen referentes tanto masculinos como femeninos, para garantizar una perspectiva inclusiva dentro de la comunidad universitaria.
- Énfasis en la flexibilidad y el contexto: la aplicación del lenguaje inclusivo debe ser flexible y considerar el contexto específico y la audiencia. Algunas estrategias, como el desdoblamiento constante, pueden no ser siempre apropiadas o fluidas en todos los tipos de comunicación.
- Evolución constante del lenguaje inclusivo: Es fundamental mantenerse al tanto de nuevas sensibilidades, términos emergentes y prácticas recomendadas, con el propósito de fomentar una comunicación respetuosa, actualizada y que refleje la diversidad de las personas.

## **HERRAMIENTAS ÚTILES PARA EL USO DEL LENGUAJE LIBRE DE DISCRIMINACIÓN**

A continuación, se enlistan algunos recursos y herramientas que permiten profundizar en los conceptos y temas clave de la comunicación libre de prejuicios.

Manual de comunicación no sexista (INMUJERES)  
[http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/101265.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf)

Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje (CONAPRED)  
[https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/GuiaBasica-Uso\\_Lenguaje\\_Ax.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GuiaBasica-Uso_Lenguaje_Ax.pdf)

Manual para el uso no sexista del lenguaje (CONAPRED)  
<https://www.google.com/rch?q=MANUAL+PARA+EL+USO+NO+sexista+del+lenguaje+CONAPRED&oq=MANUAL+PARA+EL+USO+NO+sexista+del+lenguaje+CONAPRED&aqs=chrome..69i57j33i160.10294j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

CADI Traductor a lenguaje incluyente (IBERO)  
<https://lenguaje-incluyente.ibero.mx/>

## **FUENTES CONSULTADAS**

Guichard Bello, C. & Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2018). Manual de comunicación no sexista: hacia un lenguaje incluyente. Disponible en [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/101265.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf)

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. (2024). Diario Oficial de la Federación. Última reforma publicada el 1 de abril de 2024. Disponible en <https://www.dof.gob.mx/>

Martinez Lara, D. C. (s.f.). Guía para utilizar el lenguaje. Universidad Iberoamericana Torreón. Disponible en <https://www.iberotorreon.mx/publico/pdf/Guia-Lenguaje-Incluyente-IberoTorreon.pdf>

ONU Mujeres. (s.f.). Guía para el uso de un lenguaje inclusivo al género. Disponible en <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Gender-inclusive%20language/Guidelines-on-gender-inclusive-language-es.pdf>

Pérez Cervera, M. J. (s.f.). Manual para el uso de un lenguaje incluyente y con perspectiva de género. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Disponible en [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/183695/Manual\\_Lenguaje\\_Incluyente\\_con\\_perspectiva\\_de\\_género-octubre-2016.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/183695/Manual_Lenguaje_Incluyente_con_perspectiva_de_género-octubre-2016.pdf)

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2022). Guía para usos de lenguaje inclusivo y no sexista. Disponible en <https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-género/sites/default/files/página-portal/2022-12/Gu%C3%ADa%20para%20usos%20de%20lenguaje%20inclusivo%20y%20no%20sexista%20SCJN.pdf>