



Órgano Constitucional Autónomo

---

Núm. 23    Año VI    Victoria de Durango, 4 de diciembre de 2021

# Gaceta Institucional

Contenido

## **GUÍA DE COMUNICACIÓN Y NO SEXISTA**

Este documento elaborado por el Instituto Nacional del Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), tiene la obligación constitucional de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como los principios de igualdad y no discriminación, en el ámbito de su competencia.

**Garantizamos tu derecho a saber y la protección de tus datos personales**



GUÍA DE  
**COMUNICACIÓN INCLUYENTE**  
**Y NO SEXISTA** EN EL INAI



GUÍA DE  
**COMUNICACIÓN INCLUYENTE**  
**Y NO SEXISTA** EN EL INAI



DERECHOS HUMANOS,  
GÉNERO e INTEGRIDAD



# DIRECTORIO

Blanca Lilia Ibarra Cadena  
**Comisionada Presidenta**

Francisco Javier Acuña Llamas  
**Comisionado**

Adrián Alcalá Méndez  
**Comisionado**

Norma Julieta Del Río Venegas  
**Comisionada**

Oscar Mauricio Guerra Ford  
**Comisionado**

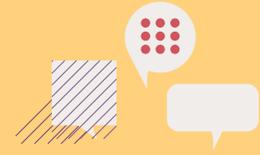
Rosendoevgueni Monterrey Chepov  
**Comisionado**

Josefina Román Vergara  
**Comisionada**

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

Av. Insurgentes Sur 3211,  
Col. Insurgentes Cuicuilco,  
Alcaldía Coyoacán,  
C.P. 04530,  
Ciudad de México.

Edición, marzo de 2021



# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>OBJETIVO</b>	<b>5</b>
<b>IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA</b>	<b>6</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>9</b>
<b>Uso incluyente y no sexista del lenguaje en la comunicación oral y escrita</b>	<b>9</b>
Usar sustantivos epicenos o colectivos	9
Utilizar sustantivos comunes en cuanto al género, sin determinantes	11
Emplear metonimias para referirse a puestos laborales	12
Usar los pronombres relativos quien y quienes	12
Usar la fórmula <i>verbo tener + sustantivo abstracto</i>	13
Insertar palabras incluyentes antes de otras que no lo sean	13
Usar barras o paréntesis	15
Usar desdoblamientos	15
Expresión incluyente de profesiones, cargos de responsabilidad y oficios	16
¿Se puede usar la arroba “@”, o la letra “x” para ser incluyentes?	18
Lenguaje inclusivo de los grupos de la diversidad social	18
Uso de nombres, apellidos y formas de cortesía	23
<b>Lenguaje visual incluyente y libre de estereotipos</b>	<b>24</b>
<b>Lenguaje gestual libre de violencia y discriminación</b>	<b>26</b>
<b>Sugerencias adicionales para eliminar expresiones discriminatorias</b>	<b>26</b>
<b>GLOSARIO</b>	<b>27</b>
<b>FUENTES CONSULTADAS</b>	<b>31</b>



# INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional del Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), tiene la obligación constitucional de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como los principios de igualdad y no discriminación, en el ámbito de su competencia.

En congruencia con dicho mandato, el INAI estableció, como uno de sus objetivos estratégicos, impulsar el desempeño organizacional y promover un modelo institucional de servicio público orientado a resultados con un enfoque de derechos humanos, perspectiva de género y bajo el principio de no discriminación. Asimismo, el Pleno de comisionadas y comisionados, máximo órgano de decisión del Instituto aprobó el Programa de Derechos Humanos, Igualdad y Género 2018 – 2020, en su sesión del 07 de marzo de 2018; además el 18 de mayo del mismo año, el INAI se adhirió a la Campaña HeFor- She de ONU Mujeres.

La presente **Guía de Comunicación Inuyente y No Sexista** da cumplimiento a lo establecido en el citado Programa, en los compromisos de la Campaña HeForShe y en el Programa de Derechos Humanos y Género del INAI 2021 – 2024; igualmente, se configura como un punto de partida para que el personal del INAI cuente con una herramienta de fácil acceso, a fin de incentivar el uso inclusivo y no sexista del lenguaje en las comunicaciones escritas, orales, visuales y gestuales, contribuyendo así a la eliminación de estereotipos de género, sesgos sexistas y diversas formas de discriminación que constituyen la base de la desigualdad; además de considerar condiciones y características de los grupos en situación de vulnerabilidad; a fin de que el reconocimiento y respeto a su dignidad humana se vea reflejando en el lenguaje cotidiano de este Instituto.



## IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA

Esta Guía tiene como objetivo facilitar el lenguaje oral y escrito a fin de evitar estereotipos, prejuicios androcéntricos y sexistas u, otras expresiones de naturaleza racista, etnocéntrica, xenofóbica, clasista y de cualquier otra naturaleza, que promuevan discriminación, desigualdad o exclusión de personas, poblaciones o grupos.

Asimismo, propone alternativas que permitan escribir o exponer verbalmente, el reconocimiento y respeto de la diversidad humana con respeto a la dignidad de las personas, ofreciendo sugerencias que ayudan a visibilizar a las mujeres, pero también a otros grupos y colectivos históricamente discriminados.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo primero, entre otros aspectos, la prohibición de toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social o de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Asimismo, señala que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte.

México ha realizado un importante esfuerzo en favor de la igualdad y la no discriminación, lo cual se ve reflejado en la suscripción de diversos tratados internacionales en materia de derechos humanos, en los cuales, entre otras cuestiones, se expresa la importancia de la comunicación incluyente y no sexista, como en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar

y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), destacando también la Plataforma de Acción de Beijing, que contiene los acuerdos adoptados en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, en septiembre de 1995.

La CEDAW señala que la cultura y la tradición se manifiestan en estereotipos, hábitos y normas que originan las múltiples limitaciones jurídicas, políticas y económicas al adelanto de las mujeres, por lo que, para lograr la plena igualdad, es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia, y establece que los Estados Partes están obligados a coadyuvar en la eliminación de prejuicios y prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres. Igualmente, la Convención de Belém do Pará dispone que los Estados Parte deben adoptar medidas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo programas de educación formales y no formales, para luchar contra



prejuicios, estereotipos, costumbres y todo tipo de prácticas que se basen en la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros, que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer.

La Plataforma de Acción de Beijing llama la atención sobre el descuido a las cuestiones de género en los medios comunicación y de información, por la falta de presencia o representación equitativa de mujeres, así como la persistencia de mensajes con estereotipos, violentos o degradantes, divulgados tanto por organizaciones públicas como privadas, locales, nacionales e internacionales. A este respecto, entre otras medidas, señala la necesidad de elaborar directrices, códigos u otros mecanismos apropiados de autorregulación para fomentar comunicaciones equilibradas y no estereotipadas de las mujeres.

La promesa de alcanzar la igualdad de género para todas las mujeres y niñas depende de empoderar y garantizar los derechos de aquellas que han sido marginadas durante décadas de discriminación estructural por razones de género, clase u origen étnico, entre otros factores. Todas las personas deben tener voz y lugar en las mesas de decisión, de modo que el diseño y la implementación de políticas y programas respondan a sus derechos y necesidades.

En el ámbito nacional, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, señala que la Política Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres, deberá considerar, entre otros lineamientos, la utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, así como la eliminación del uso de estereotipos sexistas y discriminatorios y la incorporación de un lenguaje incluyente, en las prácticas de comunicación social.

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de la tesis jurisprudencial 1a./J. 22/2016 de la Décima Época, emitida por su Primera Sala, visible en la Gaceta del Seminario Judicial de la Federación, libro 29, abril de 2016, tomo II, página 836, cuyo título es: *“ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”*, dispuso que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual se debe tomar en cuenta, entre otros elementos, evitar el uso del lenguaje basado en estereotipos y prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

Cabe señalar que el 20 de julio de 2018, el Comité de Expertas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, publicó sus observaciones finales derivadas de la revisión del IX Informe de México en cumplimiento con la CEDAW. En dicho informe, el Comité celebra las medidas adoptadas para abordar los estereotipos discriminatorios en las comunicaciones; no obstante, muestra preocupación sobre la persistencia de la cultura machista y las representaciones negativas de mujeres pertenecientes a pueblos o comunidades indígenas, afromexicanas, en contexto de movilidad humana, refugiadas y solicitantes de asilo en diversos medios de difusión. A este respecto, el Comité recomienda, entre otras cuestiones, que el Estado mexicano desarrolle una estrategia educativa que comprenda tanto directrices, como mecanismos de supervisión, para eliminar los estereotipos discriminatorios contra las mujeres, fomentar una cobertura mediática sensible al género, así como promover la igualdad de representación de mujeres y hombres en lo relacionado con medios de comunicación.



## RECOMENDACIONES

Es importante tener en cuenta que cualquier acto de comunicación, no sólo transmite un mensaje, sino también una cultura, una identidad y el tipo de relación social entre las personas interlocutoras;<sup>1</sup> es decir, da cuenta del contexto en el que se desarrolla, así como de la forma en que las personas lo perciben desde sus propias vivencias; esto también es expuesto en la Plataforma de Acción de Beijing, que señala que la comunicación es un poderoso instrumento para la transmisión de información, conocimiento, valores, actitudes y percepciones,

tanto positivas como negativas, pero también para la transformación hacia sociedades más incluyentes, donde todas las personas tengan acceso al disfrute de todos sus derechos y participen plenamente en todas las esferas de la vida.

Como integrantes del servicio público y como personas, tenemos la oportunidad de coadyuvar en dicha transformación, mediante la promoción de la igualdad y la no discriminación en nuestras comunicaciones escritas, orales, visuales y gestuales.

### USO INCLUYENTE Y NO SEXISTA DEL LENGUAJE EN LA COMUNICACIÓN ORAL Y ESCRITA

El idioma español es el segundo más hablado del mundo, pues es utilizado por 437 millones de personas;<sup>2</sup> cuenta con 93 mil palabras y alrededor de 200 mil acepciones;<sup>3</sup> no obstante, se estima que una persona promedio emplea entre 500 y 1000 palabras del español para comunicarse cotidianamente, mientras que las y los jóvenes usan alrededor de 240, es decir, sólo 0.3% de los vocablos disponibles.<sup>4</sup>

El lenguaje incluyente y no sexista nos invita a explotar la riqueza de la lengua española y la diversidad de palabras que nos ofrece; por ejemplo, ¿sabía que “COVID” puede emplearse en femenino y masculino?<sup>5</sup>

A continuación, se presentan distintas técnicas y recursos que brinda nuestra lengua, a fin de expresarnos de forma inclusiva. Se debe tener en cuenta que siempre será necesario realizar un ejercicio de análisis, dependiendo del contexto y características generales del tipo de comunicado que se pretenda emitir, a fin de optar por las mejores o más adecuadas expresiones incluyentes.

<sup>1</sup> Giménez, Gilberto. *Comunicación, cultura e identidad. Reflexiones epistemológicas*. Revista electrónica de ciencias sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, Cultura y representaciones sociales, vol.6, n.11, pp.109-132. ISSN 2007-8110. México, 2011. Disponible en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/crs/article/view/27118/25237>

<sup>2</sup> World Economic Forum. ¿Cuáles son los idiomas más hablados en el mundo? Disponible en: <https://es.weforum.org/agenda/2018/02/cuales-son-los-idiomas-mas-hablados-en-el-mundo>

<sup>3</sup> Villanueva, Darío. *El diccionario no promueve palabras, sólo refleja lo que está en la calle*. El Cultural, 17 de marzo de 2014. Disponible en: [http://www.elcultural.es/noticias/LETRAS/6033/Dario\\_Villanueva-El\\_diccionario\\_no\\_promueve\\_palabras](http://www.elcultural.es/noticias/LETRAS/6033/Dario_Villanueva-El_diccionario_no_promueve_palabras)

<sup>4</sup> FundéuBBVA. Noticias del español. *Para hablar, los jóvenes utilizan sólo 240 palabras*. Disponible en: <https://www.fundeu.es/noticia/para-hablar-los-jovenes-utilizan-solo-240-palabras-6835/>

<sup>5</sup> Se encuentra establecido en el Diccionario de la Real Academia Española (RAE).



### Usar sustantivos epicenos o colectivos

- Los sustantivos epicenos son aquellos que, independientemente de su género gramatical, incluyen a ambos sexos. Por ejemplo: la persona, la víctima, la criatura, el personaje, el sujeto.
- Por su parte, los sustantivos colectivos son los que, en su forma singular, aluden a un conjunto o una agrupación de personas con un oficio o característica semejante. También son considerados epicenos. Por ejemplo: el personal, la gente, el profesorado, la población.
- El uso de este tipo de sustantivos es recomendable, ya que no afecta la economía del lenguaje ni la legibilidad o estética de los textos.

#### EJEMPLOS:

 EN LUGAR DE...	 SE RECOMIENDA UTILIZAR...
El individuo	La persona
Los agredidos	Las víctimas
Los alumnos	El alumnado
Los campesinos	El campesinado
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los clientes	La clientela
Los electores	El electorado
Los funcionarios	El funcionariado
Los humanos	La humanidad
Los habitantes	La población
Los hijos	La descendencia
Los individuos	La gente
Los jóvenes	La juventud
Los músicos	La banda o la orquesta
Los niños	La niñez
Los profesores	El profesorado



Los trabajadores	El personal
Organizadores	La organización

#### Utilizar sustantivos comunes en cuanto al género, sin determinantes

- Los sustantivos comunes en cuanto al género tienen una misma forma para los dos géneros gramaticales, de tal forma que refieren tanto a mujeres como a hombres. Por ejemplo: especialista, conferencista, policía, pediatra, chef, joven, pianista, psiquiatra, profesional, titular, testigo, derechohabiente, paciente, integrante, bebé, entre otros.
- Si estos sustantivos son acompañados por determinantes o adjetivos determinativos, el género gramatical se hace explícito, y, por tanto, pueden ser excluyentes o referir a uno sólo de los sexos. Por ejemplo: los pianistas, las psiquiatras, los profesionales expertos, etc.
- En este sentido, se sugiere omitir los artículos determinantes o los adjetivos determinativos, cuando la redacción de las frases así lo permita, sin afectar el mensaje que se quiere transmitir.
- Esta opción es recomendable, puesto que es incluyente y promueve una mayor economía del lenguaje.

#### EJEMPLOS:

 EN LUGAR DE...	 SE RECOMIENDA UTILIZAR...
Los especialistas del INAI brindarán capacitación	Especialistas del INAI brindarán capacitación
Asistieron los conferencistas de la UNAM	Asistieron conferencistas de la UNAM
Los policías federales acudieron de forma expedita	Policías federales acudieron de forma expedita
En el hospital hay pediatras ampliamente capacitados.	En el hospital hay pediatras con amplia capacitación.
El documento fue sometido a revisión de los profesionales en la materia	El documento fue sometido a revisión de profesionales en la materia



En este proceso, los titulares de las áreas serán los responsables de recabar la información

En este proceso, titulares de las áreas serán responsables de recabar la información

### Emplear metonimias para referirse a puestos laborales

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

#### EJEMPLOS:

 EN LUGAR DE...	 SE RECOMIENDA UTILIZAR...
El presidente	La presidencia
Los coordinadores	Las coordinaciones
Los directores generales	Las direcciones generales
Los jefes de departamento	Las jefaturas de departamento
Los oficiales mayores	Las oficialías mayores
Los secretarios	Las secretarías
Los subdirectores	Las subdirecciones

### Usar los pronombres relativos quien y quienes

- Para evitar el uso de los artículos “el” y “los”, así como los artículos y pronombres relativos “el que” y “los que”, puede utilizarse “quien” o “quienes”.
- Se sugiere esta alternativa incluyente, ya que no afecta la economía del lenguaje.

#### EJEMPLOS:

 EN LUGAR DE...	 SE RECOMIENDA UTILIZAR...
Los que se beneficien de esta prestación	Quienes se beneficien de esta prestación
El que suscribe	Quien suscribe
El solicitante	Quien solicite



Los <b>que</b> han comparecido	<b>Quienes</b> han comparecido
Los asistentes al ciclo de conferencias	<b>Quienes</b> asisten al ciclo de conferencias
Profesionales del derecho son <b>los que</b> tendrán mayores oportunidades para el puesto	Profesionales del derecho son <b>quienes</b> tendrán mayores oportunidades para el puesto

#### Usar la fórmula *verbo tener + sustantivo abstracto*

- Para evitar usar un adjetivo con género gramatical masculino después de los verbos ser o estar, se sugiere utilizar el verbo tener más el sustantivo abstracto que mejor refiera la idea que se desea expresar.
- Esta alternativa incluyente es recomendable, pues tampoco afecta la economía del lenguaje.

#### EJEMPLOS:

 EN LUGAR DE...	 SE RECOMIENDA UTILIZAR...
Si <b>estás obligado</b> a presentar declaración	Si <b>tienes la obligación</b> de presentar declaración
Si <b>está interesado</b> en presentar una queja	Si <b>tiene interés</b> en presentar una queja
La entrada será más ágil si <b>está inscrito</b> de forma permanente	La entrada será más ágil si <b>tiene inscripción</b> permanente

#### Insertar palabras incluyentes antes de otras que no lo sean

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

#### EJEMPLOS:

 EN LUGAR DE...	 SE RECOMIENDA UTILIZAR...
El demandado	La parte demandada
El demandante	La parte demandante
Las enfermeras	El personal de enfermería
Las secretarias	El personal secretarial



Los directores generales	Las personas titulares de las direcciones generales
--------------------------	---

 EN LUGAR DE...	 SE RECOMIENDA UTILIZAR...
Los electores	La comunidad electoral
Los interesados	Las partes interesadas Las personas interesadas
Los médicos	El personal médico
Los mexicanos	La población mexicana Las personas de nacionalidad mexicana
Los profesores	El personal docente
Los profesores y alumnos	La comunidad escolar
Los servidores públicos	Las personas servidoras públicas
Los solicitantes	Las personas solicitantes
Los usuarios	La población usuaria Las personas usuarias
Terceros	Terceras personas



Todos	Todas las personas
Todos juntos	En conjunto o en equipo

**Usar barras<sup>6</sup> o paréntesis**

- El uso de esta alternativa debe quedar limitado a casos en los que el espacio sea reducido, como formularios o formatos.

**EJEMPLOS:**

 EN LUGAR DE...	 SE RECOMIENDA UTILIZAR...
Nombre del <b>niño</b> : _____ Nombre del <b>padre o tutor</b> : _____	Nombre de la <b>niña/o</b> : _____ Nombre de la <b>madre/padre/ responsable</b> : _____
<b>Usuario</b> : _____ Contraseña: _____	<b>Usuaría/o</b> : _____ Contraseña: _____
Nombre del proyecto: _____ <b>Investigador</b> responsable: _____	Nombre del proyecto: _____ <b>Investigadora/o</b> responsable: _____

**Usar desdoblamientos**

- Referir explícitamente a mujeres y hombres, ya sea mediante artículos, pronombres, sustantivos o adjetivos.
- Esta opción ayuda a visibilizar de forma más decisiva a las mujeres, y es recomendable sobre todo cuando se busque fijar y reiterar el posicionamiento en favor de la igualdad y la inclusión en el quehacer institucional.
- No obstante, dado que esta alternativa en algunas ocasiones puede afectar la fluidez de la comunicación, se recomienda utilizarla de forma moderada y optar por las otras opciones presentadas en este documento.
- Al emplear desdoblamientos, debe cuidarse la concordancia gramatical.

**EJEMPLOS:**

<sup>6</sup> Real Academia Española. *Diccionario panhispánico de dudas*. Visto en: <http://lema.rae.es/dpd/srv/search?id=bYvzHZDvGD6fr29qvU>



✘ EN LUGAR DE...	✔ SE RECOMIENDA UTILIZAR...
Los comisionados	Las y los comisionados Las comisionadas y los comisionados
✘ EN LUGAR DE...	✔ SE RECOMIENDA UTILIZAR...
Los trabajadores	Las y los trabajadores Las trabajadoras y los trabajadores
Los directores	Las y los directores Las directoras y los directores
Los titulares de derechos	Las y los titulares de derechos
Los solicitantes	Las y los solicitantes
Los servidores públicos	Las y los servidores públicos
Nuestros colaboradores	Nuestras y nuestros colaboradores

### Expresión incluyente de profesiones, cargos de responsabilidad y oficios

- Se debe utilizar el género gramatical femenino o masculino según el sexo de la persona que desempeñe el cargo, oficio o profesión.
- Con anterioridad, por cuestiones sociales, algunas profesiones o cargos estaban tradicionalmente reservados a los hombres, por ello es que, por ejemplo, sólo existían las palabras “*presidente*” o “*médico*”; no obstante, al pasar a ser ocupaciones que se ejercen, tanto mujeres como hombres, la Real Academia Española (RAE) ha incorporado su forma femenina, en este caso “*presidenta*” y “*médica*”, entre muchos otros ejemplos. Recordemos que es el uso de la lengua lo que acaba determinando la norma.<sup>7</sup>
- A continuación, se pone a su disposición, una lista con algunos cargos, profesiones u oficios, con su respectivo género gramatical masculino o femenino.<sup>8</sup>**EJEMPLOS:**

FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO
Abogada	Abogado	Actuaria	Actuario

<sup>7</sup> FundéuBBVA. Consultas. Visto en: <https://www.fundeu.es/consulta/genero-profesiones-211/>

<sup>8</sup> Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales). *Las profesiones de la A a la Z*. España, 2006. Disponible en: <http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/lasprofesiones.pdf>



Académica	Académico
Acreedora	Acreedor
Agricultora	Agricultor

Adjunta	Adjunto
Administradora	Administrador
Declarante	Declarante

FEMENINO	MASCULINO
Ajustadora	Ajustador
Alcaldesa	Alcalde
Analista	Analista
Apoderada	Apoderado
Árbitra	Árbitro
Artífice	Artífice
Asesora	Asesor
Bombrera	Bombero
Cajera	Cajero
Calculista	Calculista
Choferesa	Chofer
Cibernauta	Cibernauta
Científica	Científico
Cirujana	Cirujano
Civilista	Civilista
Comisaria	Comisario
Comisionada	Comisionado
Concejala	Concejal
Conciliadora	Conciliador
Consultora	Consultor
Coordinadora	Coordinador
Corresponsal	Corresponsal
FEMENINO	MASCULINO
Jueza	Juez
Jurada	Jurado
Jurista	Jurista
Legisladora	Legislador

FEMENINO	MASCULINO
Defensora	Defensor
Delegada	Delegado
Diplomática	Diplomático
Diputada	Diputado
Directora	Director
Edila	Edil
Editora	Editor
Ejecutiva	Ejecutivo
Embajadora	Embajador
Emérita	Emérito
Enfermera	Enfermero
Escolta	Escolta
Evaluadora	Evaluador
Experta	Experto
Fedataria	Fedatario
Funcionaria	Funcionario
Gerenta	Gerente
Gobernadora	Gobernador
Guardia	Guardia
Informática	Informático
Ingeniera	Ingeniero
Jefa	Jefe
FEMENINO	MASCULINO
Periodista	Periodista
Perita	Perito
Policía	Policía
Política	Político



Legista	Legista	Polítologa	Polítologo
Licenciada	Licenciado	Portavoz	Portavoz
Litigante	Litigante	Presidenta	Presidente
Maestra	Maestro	Procuradora	Procurador
Médica	Médico	Proyectista	Proyectista
Militar	Militar	Publicista	Publicista
Modelo	Modelo	Química	Químico
Música	Músico	Reclutadora	Reclutador
Notaria	Notario	Rectora	Rector
Observadora	Observador	Secretaria	Secretario <sup>9</sup>
Oficiala u oficial	Oficial	Servidora pública	Servidor público
Penalista	Penalista	Síndica	Síndico

### ¿Se puede usar la arroba “@”, o la letra “x” para ser incluyentes?

- La arroba no es un signo lingüístico y es impronunciable, por lo que de ninguna forma debe ser utilizada en redacciones o escritos comunes o formales.
- En comunicación informal, mensajería instantánea, redes sociales como Twitter, la arroba puede ser utilizada por asociarse a la inclusión; no obstante, su uso no aporta al enriquecimiento de la lengua española.
- En el caso de la letra equis (x), ésta también se asocia a una expresa voluntad de inclusión; no obstante, aplican las mismas recomendaciones que con la arroba.

### Lenguaje inclusivo de los grupos de la diversidad social

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

<sup>9</sup> Este es un ejemplo de lo que se denomina “duals aparentes”, es decir, palabras cuyo significado es opuesto o diferente, dependiendo si se usan en masculino o femenino. Generalmente, cuando se escriben en femenino, denotan inferioridad o asimetrías de valor, especialmente en cargos y profesiones. En este caso, secretariopor lo general refiere a un hombre a cargo de una secretaría de Estado o con funciones de alta responsabilidad, mientras que secretaria, en gran medida, refiere a mujeres que realizan tareas de apoyo administrativo en una oficina. El reto es avanzar hacia un lenguaje que elimine desigualdades y asimetrías, cada vez es más común que mujeres ocupen puestos de secretaria, como titulares de ministerios de gobierno.



- Para hacer referencia a grupos de la diversidad social históricamente discriminados o a las identidades emergentes, se debe armonizar el lenguaje en consonancia con la dignidad de las personas y con respeto y reconocimiento de los derechos humanos:<sup>10</sup>

PERSONAS LGBTI (LESBIANAS, GAYS, BISEXUALES, TRANSEXUALES E INTERSEXUALES)	
EXPRESIÓN DISCRIMINATORIA	EXPRESIÓN INCLUYENTE
Personas con preferencias distintas a la heterosexual	Personas LGBTI (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales)
Amanerado Afeminado Rarito	Persona homosexual Hombre homosexual Persona gay Hombre gay
Machorra Marimacha	Persona lesbiana Mujer homosexual Mujer lesbiana <sup>11</sup>
Bicolor Bicicleta Dobletero	Persona bisexual Hombre bisexual Mujer bisexual
Hermafrodita	Persona intersexual

<sup>10</sup> Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM) e Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). *Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*. México, 2015. Disponible en: [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/GuiaBasica-Uso\\_Lenguaje\\_INACCSS.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GuiaBasica-Uso_Lenguaje_INACCSS.pdf)



**Notas:** si bien en México se emplea de manera común las siglas LGBTTTI para referirse a las personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, transgénero, travestis e intersexuales, en este documento se utiliza la abreviatura LGBTI, retomando el estudio realizado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), *Orientación sexual, identidad de género y expresión de género: algunos términos y estándares relevantes*.

Con relación a la transexualidad y la transgeneridad, no es necesario decir “*mujer transgénero*”, “*hombre transgénero*”, “*mujer transexual*” u “*hombre transexual*”. La recomendación es referirse a la persona con la identidad sexo-genérica que ha elegido expresar y no su sexo de origen; por ejemplo: “*Mirna, mujer exitosa en el ámbito de las tecnologías de la información*”, en lugar de: “*Mirna, mujer transexual exitosa en el ámbito de las tecnologías de la información*”.

11 Esta expresión, si bien pudiera considerarse un pleonasma, se utiliza en sentido reivindicatorio de género.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD	
EXPRESIÓN DISCRIMINATORIA	EXPRESIÓN 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, cieguito	Persona con discapacidad visual
Sordomuda Sordito, sordita	Persona con discapacidad auditiva



Retrasado mental	Persona con discapacidad intelectual
Down Mongol, mongolita	Persona con síndrome de Down
Loca Trastornado	Persona con discapacidad psicosocial
<b>Nota:</b> se debe evitar el uso de diminutivos, ya que pueden denotar minusvaloración de las personas con discapacidad.	

## PERSONAS AFRODESCENDIENTES

EXPRESIÓN DISCRIMINATORIA	EXPRESIÓN INCLUYENTE
Personas de color Afros Negritos, negritas	Población afrodescendiente Personas afrodescendientes Personas afromexicanas Los pueblos de origen afrodescendiente en México

**Notas:** Algunos grupos de personas han decidido referirse a sí mismas conforme se estila en los lugares donde habitan, por ejemplo: negras, negros, mulatas, mulatos, morenas, morenos, mascogas, mascogas, entre otros.

Se debe tener cuidado al utilizar, por ejemplo, la palabra “negros”, si bien su uso no es incorrecto, puede considerarse despectivo si no se toma en cuenta el contexto en el que se emplea; por lo que, en documentos y comunicaciones públicas, se recomienda usar las expresiones incluyentes señaladas.

## PERSONAS PERTENECIENTES A PUEBLOS O COMUNIDADES INDÍGENAS

EXPRESIÓN DISCRIMINATORIA	EXPRESIÓN INCLUYENTE
---------------------------	----------------------



Indios, indias Los indígenas	Personas pertenecientes a pueblos o comunidades indígenas Pueblos originarios de México
<b>PERSONAS CON VIH O PERSONAS CON SIDA</b>	
<b>EXPRESIÓN DISCRIMINATORIA</b>	<b>EXPRESIÓN INCLUYENTE</b>
Enfermos de VIH Sidosos, sidosas	Personas con VIH Personas que viven con VIH Personas con sida Personas que viven con sida
<b>Nota:</b> las personas con VIH no necesariamente desarrollan el sida, por lo que se sugiere no asociar ambos términos a una persona, a fin de evitar un prejuicio al respecto.	
<b>PERSONAS EN CONTEXTO DE MOVILIDAD HUMANA</b>	
<b>EXPRESIÓN DISCRIMINATORIA</b>	<b>EXPRESIÓN INCLUYENTE</b>
Ilegales Mojados Braceros	Personas en contexto de movilidad humana Personas solicitantes de refugio
<b>PERSONAS DE LA DIVERSIDAD RELIGIOSA</b>	
<b>EXPRESIÓN DISCRIMINATORIA</b>	<b>EXPRESIÓN INCLUYENTE</b>
Sectas Sectas religiosas	Grupos religiosos Personas de la diversidad religiosa
<b>PERSONAS ADULTAS MAYORES</b>	
<b>EXPRESIÓN DISCRIMINATORIA</b>	<b>EXPRESIÓN INCLUYENTE</b>



Adultos mayores Viejos, viejas Personas de la tercera edad	Personas adultas mayores
<b>PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR</b>	
<b>EXPRESIÓN DISCRIMINATORIA</b>	<b>EXPRESIÓN INCLUYENTE</b>
Sirvienta, sirviente Doméstica, doméstico Muchacha, muchacho Criada, criado	Trabajadora del hogar Trabajador del hogar
<p><b>Nota:</b> no obstante que también se utiliza “trabajadoras domésticas” y “trabajadores domésticos”, conforme el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en diversos movimientos sociales y organizaciones de personas que realizan estas labores, como la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLATRAHO), prefieren que se les designe como trabajadoras y trabajadores el hogar, a fin de reivindicar su actividad económica y productiva, ya que consideran que en algunas circunstancias, las palabras doméstico o doméstica pueden tener connotaciones despectivas.<sup>12</sup></p>	

12 CONAPRED. Noticias. 30 marzo - *Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar*. Disponible en: [https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=4769&id\\_opcion=108&op=214](https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=4769&id_opcion=108&op=214)

#### Uso de nombres, apellidos y formas de cortesía

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

#### EJEMPLOS:

✘ EN LUGAR DE...	✔ SE RECOMIENDA UTILIZAR...
------------------	-----------------------------



<p>En la recepción se encuentra el <b>licenciado Pérez</b> y la <b>señorita Legorreta</b></p> <p>Nota: en ocasiones, aunque ambas personas cuenten con licenciatura, para referirse al hombre se menciona su título, mientras que, en el caso de la mujer, se le dice señorita.</p>	<p>En la recepción se encuentra el <b>licenciado Pérez</b> y la <b>licenciada Legorreta</b></p> <p>Nota: a ambas personas se les da el mismo trato, y se hace referencia a ellas por su título.</p>
<p>Agradecemos al <b>doctor Pérez García</b> y a la <b>doctora Rosita</b>, quienes nos honran como panelistas en este foro</p> <p>Nota: con frecuencia, aunque a ambas personas se les refiera por su título, en este caso doctoral, al hombre se le agregan sus apellidos, mientras que a la mujer se le agrega sólo el nombre, y a veces, en diminutivo.</p>	<p>Agradecemos al <b>doctor Pérez García</b> y a la <b>doctora Legorreta Gómez</b>, quienes nos honran como panelistas en este foro</p> <p>Nota: a ambas personas se les da el mismo trato, y se hace referencia a ellas por su título y apellidos.</p>
<p>Se otorgaron dos lugares a fin de que <b>los directores</b> acudan a la cena con <b>sus mujeres</b></p> <p>Nota: además de invisibilizar a mujeres en cargos directivos, por hacer mención de “<i>los directores</i>”, posteriormente se señala a las mujeres como “<i>propiedad</i>” de los hombres.</p>	<p>Se otorgaron dos lugares a fin de que <b>el personal directivo</b> acuda a la cena con <b>acompañante</b></p> <p>Nota: se utiliza un lenguaje incluyente tanto para personas en cargos directivos, como para las personas que las o los acompañan.</p>
<p>✘ EN LUGAR DE...</p>	<p>✔ SE RECOMIENDA UTILIZAR...</p>

**Señora** Catalina Gómez **de** Pérez

Nota: como forma de cortesía, se suele hacer referencia a una mujer casada, utilizando también la preposición “de” y el apellido del esposo. Ello hace referencia a la mujer como “propiedad” del cónyuge.

**Señora Catalina Gómez**

Nota: se hace referencia a la mujer por su nombre.

**LENGUAJE VISUAL INCLUYENTE Y LIBRE DE ESTEREOTIPOS**

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

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

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

LENGUAJE VISUAL O IMÁGENES DISCRIMINATORIAS	LENGUAJE VISUAL O IMÁGENES INCLUYENTES
<p>Al igual que en el lenguaje oral y escrito, en el visual se suele utilizar el genérico masculino para representar a un grupo de personas, es decir, sólo se incluyen figuras, iconos o imágenes de hombres.</p>	<p>Representar, en igual número y tamaño, a mujeres y hombres en la imagen.</p> <p>Si el número de personas es impar, corresponde aplicar una acción afirmativa, por lo que la sugerencia es que la persona adicional sea mujer.</p>

LENGUAJE VISUAL O IMÁGENES DISCRIMINATORIAS	LENGUAJE VISUAL O IMÁGENES INCLUYENTES
---	--



<p>En ocasiones se replica en la imagen, la división sexual del trabajo: hombres en puestos directivos o cargos de decisión, en la economía, en la política, como los expertos en paneles o foros, y actividades similares; mientras que las mujeres son representadas en el hogar, en tareas de servicio o de cuidado a otras personas, en puestos subordinados u otros afines.</p>	<p>Presentar a mujeres y hombres en tareas diversas, libres de estereotipos y de forma equivalente.</p> <p>Presentar a mujeres y hombres en tareas que tradicionalmente no han sido consideradas para su sexo, pero que en la realidad llevan a cabo.</p> <p>En caso de que no pueda presentarse a dos personas en un cargo o posición de autoridad, o en un papel tradicionalmente adjudicado a hombres, corresponde aplicar una acción afirmativa: presentar a una mujer en esa posición. Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Mujer en un pódium frente a una audiencia.</li><li>Mujer como titular de alguna institución.</li><li>Una diplomática en una misión de seguridad.</li><li>Una mujer líder del personal de seguridad.</li><li>Una mujer brigadista encargada de inmuebles.</li></ul>
<p>Las y los protagonistas tienen un modelo físico no representativo de la diversidad social, por ejemplo: personas delgadas, de tez u ojos claros, jóvenes, con ropa ejecutiva, etc.</p>	<p>Mostrar la diversidad social de la población, que tiene innumerables características y es importante que éstas sean visibles y representadas de forma digna.</p>
<p>Mujeres o grupos de la diversidad social históricamente discriminados, en situación de violencia, subordinación, asimetría de valor o discriminación.</p>	<p>Presentar a mujeres y a grupos de la diversidad social históricamente discriminados, en posiciones simétricas y valoradas; igualmente, si es el contexto del mensaje, promover su presentación en espacios profesionales prestigiados social y económicamente.</p>



LENGUAJE VISUAL O IMÁGENES DISCRIMINATORIAS	LENGUAJE VISUAL O IMÁGENES INCLUYENTES
Sólo mujeres a cargo del cuidado de hijas e hijos, de la familia o de personas adultas mayores o personas con discapacidad.	También presentar a hombres en tareas de cuidado de hijas e hijos, de la familia o de personas adultas mayores o personas con discapacidad.
Cosificación de las mujeres; en ocasiones, se les presenta como objetos sexuales.	Evitar o eliminar tajantemente la presentación de las mujeres como recompensas del éxito masculino o como un producto más que ayuda a "vender".

### LENGUAJE GESTUAL LIBRE DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

Las gesticulaciones o expresiones corporales no verbales son componentes adicionales de la comunicación que, en ocasiones, por cuestiones culturales o normalizadas, pueden denostar o expresar discriminación hacia las personas. Es importante identificar estas situaciones y **EVITAR**:

- Usar de forma exagerada y/o burlona tonos y movimientos afeminados, para ridiculizar a mujeres o personas LGBTI.
- Guiños o miradas lascivas que incomoden a la persona.
- Exaltación de la genitalidad fálica como símbolo de poder.
- Restar importancia a las mujeres en foros, reuniones o diversas situaciones laborales, ignorándolas con la vista o no haciendo caso a sus intervenciones.

Lo que **SÍ** debe conducir nuestro actuar es:

- Ser respetuosas y respetuosos de todas las personas, de su diversidad y pluralidad; además de reconocer que todas y todos tienen algo que aportar en la familia, en la sociedad, y por supuesto, en una comunidad laboral.

### SUGERENCIAS ADICIONALES PARA ELIMINAR EXPRESIONES DISCRIMINATORIAS

Eliminar y condenar el uso arraigado culturalmente, de frases o dichos populares que reproducen actitudes misóginas, discriminatorias, violentas y sin sustento, como:

- El último en llegar es vieja.
- Mujer al volante, peligro constante.
- Calladita te ves más bonita.
- La mujer como la escopeta, cargada y detrás de la puerta.
- Matrimonio de buena fortuna: siete varones y de hembras sólo una.
- Cualquier chiste o comentario peyorativo, ofensivo o denigrante sobre mujeres, personas LGBTI, personas con discapacidad, personas adultas mayores o de cualquier grupo de la diversidad social.



### Acciones afirmativas<sup>11</sup>

#### CONCEPTO

#### DEFINICIÓN

Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad.

### Derechos humanos<sup>1213</sup>

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

## GLOSARIO

### Discriminación<sup>15</sup>

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

<sup>11</sup> Artículo 15 Séptimo de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262\\_210618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf)

<sup>12</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Disponible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015\\_2015\\_DGN.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf)

<sup>13</sup> Artículo 5, fracción II de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH\\_140618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf)



### Discriminación contra la mujer<sup>1415</sup>

#### CONCEPTO

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

#### DEFINICIÓN

### Género<sup>17</sup>

Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “*masculinidad*” y “*feminidad*”, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

principales ordenamientos un principio que reconoce habilidades personales y o prejuicios, de manera oportunidades no sexo, género, edad, condiciones de salud, orientación sexual, estado eliminación de toda forma

### Igualdad<sup>18</sup>

Es un derecho fundamental previsto en los jurídicos nacionales e internacionales. Además, es en todas las personas la libertad para desarrollar sus hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos que sus derechos, responsabilidades y dependan de su origen étnico, racial o nacional, discapacidad, condición social o económica, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la de discriminación.

### Igualdad de género<sup>16</sup>

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

<sup>14</sup> Artículo 5, fracción III de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. 17 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

<sup>15</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

<sup>16</sup> Artículo 5, fracción IV de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

**CONCEPTO****DEFINICIÓN**

**Igualdad sustantiva**<sup>17</sup> reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Es la creación de condiciones favorables para la participación

**Inclusión laboral**<sup>18</sup> de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

**Lenguaje** que merecen todas las personas sin importar su condición **incluyente**<sup>19</sup> humana, sin marcar una diferencia en la representación social

de las poblaciones históricamente discriminadas, evitando definir las por sus características o condiciones.

Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana

**Lenguaje no sexista**<sup>20</sup> tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.

**Misoginia**<sup>21</sup> Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.

Es un derecho que forma parte del principio de igualdad y protege a las personas de ser discriminadas por cualquier motivo. Su fundamento es la dignidad humana y su función es

<sup>17</sup> Artículo 5, fracción V de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

<sup>18</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

<sup>19</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

<sup>20</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

<sup>21</sup> Artículo 5, fracción XI de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Disponible en: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV\\_130420.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130420.pdf)



**No discriminación**<sup>22</sup> que todas las personas puedan gozar de todos sus derechos humanos en condiciones de igualdad, pues cada vez que un derecho se vulnera se acompaña de la violación de, al menos, otro derecho humano.

Perspectiva de género <sup>23</sup>	DEFINICIÓN
CONCEPTO	
Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.	
Sexo <sup>24</sup>	Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.
Violencia contra las mujeres <sup>25</sup>	Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.
Violencia <sup>29</sup>	Cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público.

<sup>22</sup> Comisión Nacional de los Derechos Humanos. *El derecho a la no discriminación*. México, 2018. <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/21-Discriminacion-DH.pdf>

<sup>23</sup> Artículo 5, fracción VI de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

<sup>24</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

<sup>25</sup> Artículo 5, fracción IV de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

<sup>26</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.



## FUENTES CONSULTADAS

Calero Fernández, María de los Ángeles. *Sexismo lingüístico. Análisis y propuestas ante la discriminación sexual en el lenguaje*. España, 1999.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2018). *El derecho a la no discriminación*. <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/21-Discriminacion-DH.pdf>

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Noticias. *30 marzo - Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar*. [https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=4769&id\\_opcion=108&op=214](https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=4769&id_opcion=108&op=214)

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres e Instituto Nacional de las Mujeres. *Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*. México, 2015. [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/GuiaBasica-Uso\\_Lenguaje\\_INACCSS.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GuiaBasica-Uso_Lenguaje_INACCSS.pdf) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_080520.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_080520.pdf)

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés). <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. [http://www2.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa\\_s\\_final\\_web.pdf?la=es&vs=755](http://www2.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755)



Diputación Provincial de Huelva. *Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo*. España, 2006. <http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/GuiaLenguaje.pdf>

FundéuBBVA. Consultas. <https://www.fundeu.es/consulta/genero-profesiones-211/>

FundéuBBVA. Noticias del español. *Para hablar, los jóvenes utilizan sólo 240 palabras*. <https://www.fundeu.es/noticia/para-hablar-los-jovenes-utilizan-solo-240-palabras-6835/>

Giménez, Gilberto. *Comunicación, cultura e identidad. Reflexiones epistemológicas*. Revista electrónica de ciencias sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, Cultura y representaciones sociales, vol.6, n.11, pp.109-132. ISSN 2007-8110. México, 2011. <http://www.revistas.unam.mx/index.php/crs/article/view/27118/25237>

Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales). *Las profesiones de la A a la Z*. España, 2006. <http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/lasprofesiones.pdf>

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262\\_210618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf)

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV\\_130420.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_130420.pdf)

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH\\_140618.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf)

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015\\_2015\\_DGN.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf)

ONU Mujeres (2020). *A 25 AÑOS DE BEIJING: LOS DERECHOS DE LAS MUJERES BAJO LA LUPA*. <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/gender-equality-womens-rights-in-review-es.pdf?la=es&vs=4849>

Tesis XXXI/2016, Gaceta de Jurisprudencia y Tesis en materia electoral, año 9, número 18, 2016, páginas 95 y 96, cuyo título es: *LENGUAJE INCLUYENTE. COMO ELEMENTO CONSUSTANCIAL DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PROPAGANDA ELECTORAL*. <http://sief.te.gob.mx/IUSE/tesisjur.aspx?idtesis=XXXI/2016&tpoBusqueda=S&sWord=XXXI/2016>

Tesis aislada 1a. XXVII/2017 de la Décima Época, emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, libro 40, marzo de 2017, tomo I, página 443, cuyo título es: *“JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. CONCEPTO, APLICABILIDAD Y METODOLOGÍA PARA CUMPLIR DICHA OBLIGACIÓN.”* <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/2013/2013866.pdf>





Tesis jurisprudencial 1a./J. 22/2016 de la Décima Época, emitida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la Gaceta del Seminario Judicial de la Federación, libro 29, abril de 2016, tomo II, página 836, cuyo título es: “ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”,  
<https://sjf.scjn.gob.mx/sifsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Clase=DetalleTesisBL&ID=2011430&Semana rio=0>

Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*. <http://www.rae.es/>

Real Academia Española. *Diccionario panhispánico de dudas*. <http://lema.rae.es/dpd/srv/search?id=bYvzHZDvGD6fr29gvU>

Real Academia Española. *Estatutos y Reglamento de la Real Academia Española*. España, 2014. [http://www.rae.es/sites/default/files/Estatutos\\_y\\_reglamento\\_nuevo.pdf](http://www.rae.es/sites/default/files/Estatutos_y_reglamento_nuevo.pdf)

Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española. *Nueva gramática de la lengua española*. [http://www.rae.es/sites/default/files/Sala\\_prensa\\_Dossier\\_Gramatica\\_2009.pdf](http://www.rae.es/sites/default/files/Sala_prensa_Dossier_Gramatica_2009.pdf)

Recomendaciones generales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. <https://www.ohchr.org/SP/HRBodies/CEDAW/Pages/Recommendations.aspx>

Unidad de Igualdad de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Conmemoración del Día Internacional de la Mujer. Palabras para la Ministra Olga Sánchez Cordero*. México, 2014. <http://www.olgasanchezcordero.mx/sites/default/files/discursos/2014MARZO6.pdf>

Secretaría de Relaciones Exteriores. *Manual de Comunicación Institucional con Perspectiva de Género*. México, 2016.

Villanueva, Darío. *El diccionario no promueve palabras, sólo refleja lo que está en la calle*. El Cultural, 17 de marzo de 2014. [http://www.elcultural.es/noticias/LETRAS/6033/Dario\\_Villanueva-El\\_diccionario\\_no\\_promueve\\_palabras](http://www.elcultural.es/noticias/LETRAS/6033/Dario_Villanueva-El_diccionario_no_promueve_palabras)

World Economic Forum. ¿Cuáles son los idiomas más hablados en el mundo? <https://es.weforum.org/agenda/2018/02/cuales-son-los-idiomas-mas-hablados-en-el-mundo>





DERECHOS HUMANOS,  
GÉNERO E INTEGRIDAD





## Órgano Constitucional Autónomo

---

### CONSEJO GENERAL

Luz María Mariscal Cárdenas, Comisionada Presidente  
Paulina Elizabeth Compean Torres, Comisionada Propietaria  
Alma Cristina López de la Torre, Comisionada Propietaria

María Magdalena Guerrero Enríquez, Titular del Órgano de Control Interno  
Omar Ivan Quiñones Valdez, Titular de la Unidad de Transparencia  
Luciano Valenzuela García, Encargado de Comunicación Social

---

Mario Alonso Medrano Romero, Secretario Ejecutivo

Julia Elena Sánchez Solís, Coordinadora Administrativa  
José Alejandro Guerrero Murga, Coordinador de Verificación, Seguimiento y Evaluación a Sujetos Obligados  
Sergio Contreras Ramos, Coordinador de Capacitación y Cultura de la Transparencia  
Pablo Ignacio Gómez Martínez, Coordinador de Promoción y Vinculación  
Guillermo Alvarado Montañez, Coordinador de Sistemas  
Juan Carlos Rodríguez Rosales, Coordinadora de Planeación

---

Eva Gallegos Díaz, Secretaria Técnica

Elizabeth Aguilar Ramírez, Coordinadora Jurídica  
Cecilia Loera Domínguez, Coordinadora de Protección de Datos Personales  
Gema Ruvalcaba Ochoa, Encargada de la Coordinación de Gobierno Abierto y Transparencia Proactiva  
Armando Espinosa Aguilera, Coordinador de Archivos y Gestión Documental  
Natalia Franco Soler, Encargada de la Coordinación de Equidad de Género e Inclusión Social

La Gaceta Institucional es el órgano oficial de difusión del Instituto Duranguense de Acceso a la Información Pública y de Protección de Datos Personales (IDAIP), según lo dispone el artículo 11 del Reglamento Interior del propio órgano garante, su distribución es gratuita y se puede consultar la versión digital en [www.idaip.org.mx](http://www.idaip.org.mx)

