

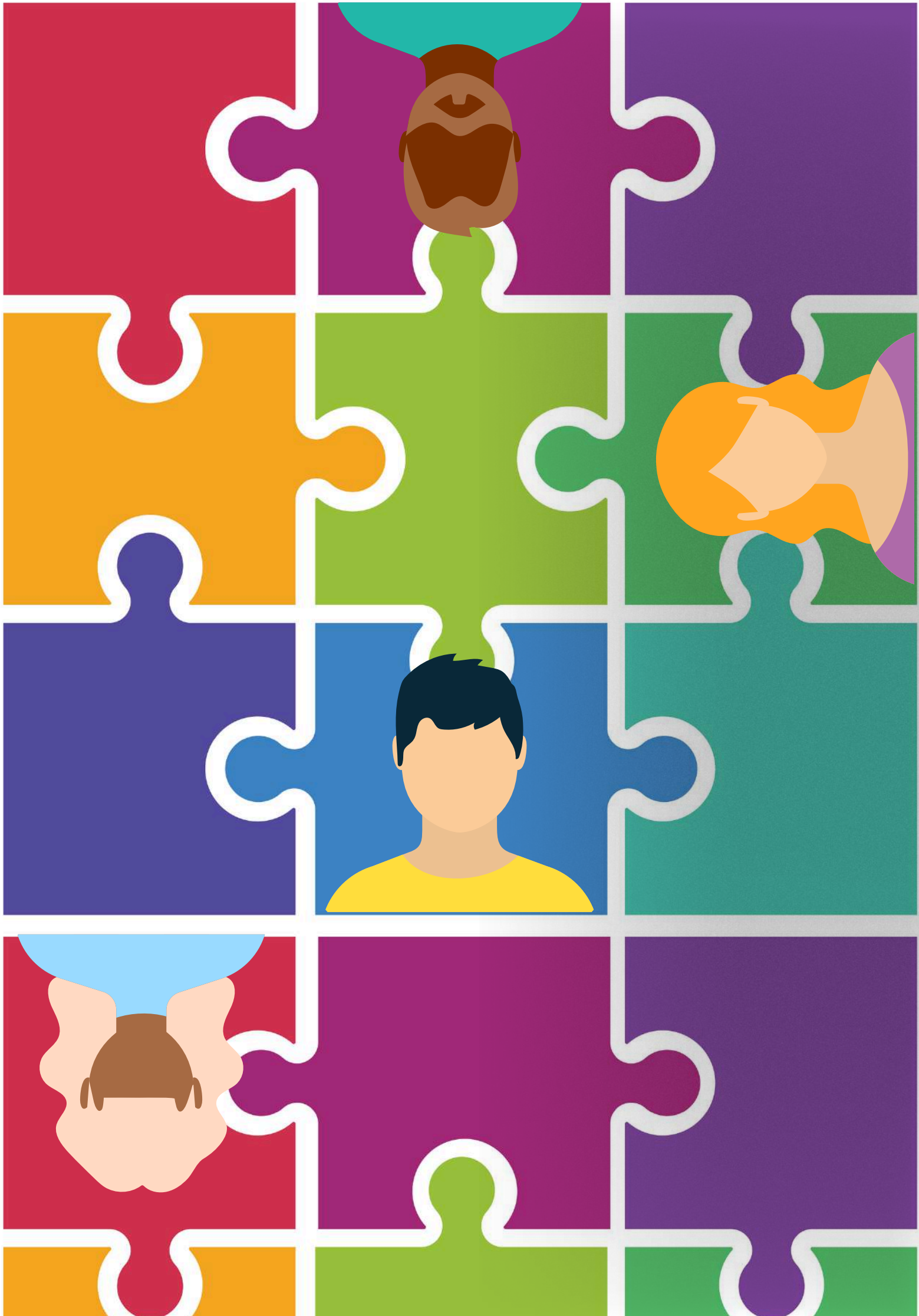


GUÍA PRÁCTICA DE LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA

DIRECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS, GÉNERO,
INCLUSIÓN Y CULTURA DE PAZ

OCTUBRE 2025





Introducción

Uso de lenguaje incluyente y no sexista en la comunicación universitaria	4
--	---

Capítulo 1. Principios y recursos del lenguaje incluyente

Visibilidad y representación	7
Neutralidad y claridad	7
Respeto a la autoidentificación	7
No discriminación	7
Funcionalidad comunicativa	

Capítulo 2. Consejos para utilizar el lenguaje incluyente y no sexista en la comunicación universitaria

Evitar el uso del masculino genérico	9
Sustantivos abstractos	10
Sustantivos colectivos	11
Pronombres y opciones gramaticales sin género	12
Paráfrasis y sinónimos	13
Desdoblamiento gramatical	14
Uso del artículo diferenciado	15
Uso de la palabra persona/personas	16
Diagonales, arrobas, paréntesis y uso de "X"	17
Cargos y profesiones en femenino	18
Evitar expresiones que presentan a las mujeres como pertenencia de un hombre	19

Capítulo 3. Conceptos incluyentes y no discriminatorios

Capítulo 4. Cierre

Fundamento legal del uso del lenguaje incluyente y no sexista	26
Normativa interna de la UNICACH	27

Capítulo 5: Bibliografía

Referencias Bibliográficas	29
----------------------------	----

Uso de lenguaje incluyente y no sexista en la comunicación universitaria

El lenguaje es mucho más que un conjunto de palabras: configura la forma en que pensamos, nos relacionamos y construimos realidades sociales. En su uso podemos reproducir sesgos y estereotipos que sistemáticamente han excluido, minimizado o desvalorizado a diversos grupos; por ello, es fundamental promover el lenguaje incluyente y no sexista, como herramienta para prevenir discriminaciones, estereotipos y desigualdades.

La Universidad Autónoma de Ciencias y Artes de Chiapas (UNICACH) a través de su Dirección de Derechos Humanos, Género, Inclusión y Cultura de Paz, asume el compromiso de construir espacios libres de discriminación y de reconocer la pluralidad que enriquece a nuestra comunidad. Una de las acciones que materializan este compromiso es la adopción del lenguaje incluyente y no sexista en sus comunicaciones, prácticas académicas y procesos administrativos, entendiendo que nombrar de manera justa y respetuosa, es un paso indispensable para garantizar la igualdad y el respeto a todas las identidades.

Esta guía práctica tiene como propósito ofrecer a la comunidad universitaria herramientas claras para incorporar el lenguaje incluyente y no sexista en nuestro día a día académico, administrativo y social. Buscamos que cada comunicación —oral, escrita o visual— refleje el respeto, la visibilidad de la diversidad y el compromiso con una universidad más equitativa. Porque un lenguaje justo no es solo una cuestión de formas: es una expresión de respeto, de dignidad, y de la convicción de que todas las personas importan.



ANTES DE CONTINUAR

El lenguaje incluyente no busca imponer nuevas reglas, sino promover una comunicación más equitativa y consciente



**Dato
Curioso**





DIRECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS,
GÉNERO, INCLUSIÓN Y CULTURA DE PAZ

CAPÍTULO 1

PRINCIPIOS Y RECURSOS DEL LENGUAJE INCLUYENTE



El lenguaje incluyente es toda expresión verbal o escrita que evita discriminar y toma en consideración la diversidad social; mientras que, el lenguaje no sexista es un medio para promover relaciones de respeto e igualdad entre los géneros, visibilizar a las mujeres, y prevenir la violencia y la discriminación contra cualquier persona.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN, 2022), subraya que la visibilidad es un principio rector del lenguaje incluyente, porque lo que no se nombra, no existe. Con esto, sabemos que el lenguaje incluyente y no sexista no se limita a reemplazar palabras: implica reconocer que la forma en que nos comunicamos puede reforzar o transformar realidades. En este sentido, la comunicación institucional debe orientarse a garantizar visibilidad, respeto e igualdad para todas las personas. Además, de acuerdo a lo establecido en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979, art. 5), los Estados están obligados a modificar patrones socioculturales que perpetúan la discriminación, bajo los siguientes principios:

Visibilidad y representación

- Nombrar a todas las personas y grupos sociales de manera justa, evitando la invisibilización.

Neutralidad y claridad

- Priorizar términos que engloben a toda la diversidad, sin necesidad de marcar género cuando no es necesario.

Respeto a la autoidentificación

- Reconocer y respetar la forma en que cada persona se nombra y reconoce.

No discriminación

- Evitar expresiones que refuercen estereotipos, prejuicios o desigualdades de género, edad, origen étnico, discapacidad, orientación sexual o condición social.

Funcionalidad comunicativa

- Buscar que el lenguaje sea incluyente sin perder naturalidad, fluidez y comprensión. El objetivo es comunicar mejor.



DIRECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS,
GÉNERO, INCLUSIÓN Y CULTURA DE PAZ



CAPÍTULO 2

CONSEJOS PARA UTILIZAR EL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA EN LA COMUNICACIÓN UNIVERSITARIA

La aplicación de los principios del lenguaje incluyente, utiliza diversos recursos lingüísticos que son herramientas flexibles que se pueden combinar según el contexto y el tipo de comunicación, y que permiten construir mensajes claros, respetuosos y no discriminatorios, como se evidencia a continuación.

Evitar el uso del masculino genérico

El uso del masculino, como una forma de generalizar, ha sido una práctica habitual en el español, pero en realidad invisibiliza a las mujeres y a otras identidades de género, reforzando estereotipos y desigualdades. Emplear alternativas incluyentes —como abstractos, sustantivos colectivos, desdoblamientos o construcciones neutras— permite que todas las personas se sientan nombradas y reconocidas en la comunicación universitaria.

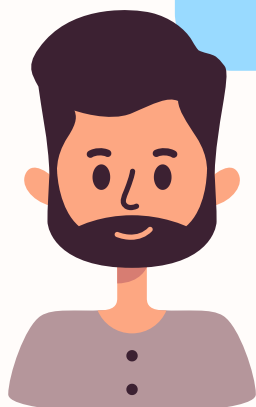
Sustantivos abstractos

Los sustantivos abstractos designan cualidades, actividades o colectivos en lugar de palabras que marquen género. Se llaman *abstractos* porque no nombran personas específicas, sino conceptos o agrupaciones, lo que permite evitar el masculino genérico y dar un enfoque más neutro.

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Los administradores	La administración
Los jóvenes	La juventud
Los directores	La dirección / Las direcciones
Los compradores	La clientela
Los coordinadores	La coordinación
Los jefes	Las jefaturas

Ejemplos:

“La coordinación deberá enviar el informe mensual”
“Las jefaturas entregarán los resultados de la evaluación”
“La dirección participará en la reunión de planeación”



Sustantivos colectivos

Los sustantivos colectivos son recursos del lenguaje incluyente que permiten evitar el marcado de género usando palabras que engloban a todas las personas de un grupo. Palabras como población, personas, ciudadanía, son ejemplos de sustantivos colectivos que se pueden utilizar de manera frecuente (INE, 2023).

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Los hombres	La humanidad
Los profesores	La planta docente
Los niños	La niñez
Los jóvenes	Las juventudes
Los alumnos / estudiantes	El alumnado / El estudiantado
Los universitarios	La comunidad universitaria

Ejemplos:

“Se informa a la comunidad universitaria que el periodo de reinscripción iniciará el próximo lunes”

“La beca está dirigida al estudiantado inscrito en programas de licenciatura y posgrado”

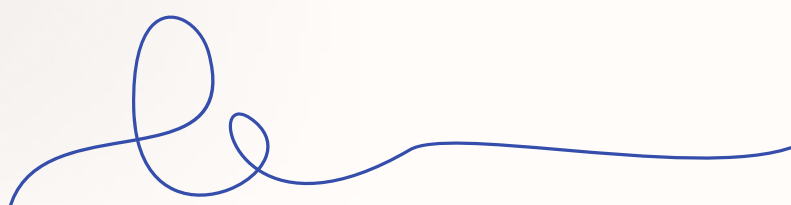
“El programa de movilidad internacional está abierto al alumnado de todas las facultades”



Recomendaciones de uso:



- Mantener claridad: elegir sustantivos conocidos para evitar confusión.
- Alternar con otros recursos (deshablamiento, pronombres neutros) según el contexto para lograr equilibrio entre inclusión y fluidez.



Pronombres y opciones gramaticales sin género

Sustituir *el, los, aquel, aquellos, uno* con *que, quien, quienes, alguien* es otra alternativa viable para evitar el binarismo o el uso del masculino genérico.

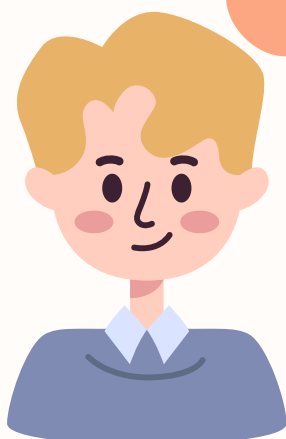
NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
El director	Quien encabeza la dirección
El representante	Quien represente
Los usuarios	Quienes hagan uso
El solicitante	Quien solicite
Los postulantes	Cada postulante

Ejemplos:

“Cada persona interesada deberá llenar el formulario en línea”

“La convocatoria está abierta a quien cumpla con los requisitos de inscripción”

“El taller está dirigido a quienes deseen fortalecer sus habilidades de investigación”



Recomendaciones de uso:



- Preferir la acción o la función sobre la identidad de género.
- Mantener claridad y naturalidad, evitando construcciones rebuscadas que dificulten la comprensión.

Paráfrasis y sinónimos

Usar sinónimos o reformular, mediante paráfrasis, las ideas a expresar es otra alternativa al uso del masculino genérico.

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Los chiapanecos	La población chiapaneca
Compañeros	Colegas
Los directores	Las personas titulares de direcciones
Alumnos	Estudiantes

Desdoblamiento gramatical

El desdoblamiento gramatical consiste en nombrar explícitamente en masculino y femenino a las personas involucradas para asegurar su visibilidad.

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Los profesores	Las profesoras y los profesores
Los egresados	La egresadas y los egresados
Los trabajadores	Las trabajadoras y los trabajadores

Los ejemplos anteriores corresponden a lo estilado en los inicios del lenguaje incluyente (se empleaba la repetición del sustantivo con el artículo en masculino y en femenino), pero daba como resultado frases complejas o extensas. Actualmente, se recomienda repetir solamente el artículo.

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Los universitarios	Las y los universitarios
Los mexicanos	Las y los mexicanos
Los estudiantes	Las y los estudiantes
Todos	Todas y todos
Los aspirantes	Las y los aspirantes

Ejemplos:

“Se invita a las y los coordinadores de programa a participar en el taller de planeación”

“El congreso recibirá ponencias de las y los investigadores nacionales e internacionales”

“Se reconocerá a los y las egresadas que han destacado en el ámbito de la biotecnología alimentaria”





Recomendaciones de uso:



- Utiliza el desdoblamiento cuando la visibilidad de mujeres y hombres sea especialmente relevante, como en discursos institucionales, convocatorias, actos públicos o documentos de alto impacto.
- Empléalo con medida y claridad, evitando repeticiones innecesarias que dificulten la lectura.
- Conserva el paralelismo y simetría: si se menciona el femenino primero, conservar el orden en todo el documento. Además, para mantener la lógica del texto, asegúrate de que el género del sustantivo esté ligado al último artículo que se utilizó, sea femenino o masculino.
- Escribir “los universitarios y las universitarias” no es incorrecto, pero tampoco es la mejor opción.

Uso del artículo diferenciado

El artículo diferenciado consiste en emplear el artículo que corresponde al género de la persona a la que se hace referencia, reconociendo de manera explícita su identidad. Su uso es útil cuando el sustantivo tiene una sola forma (sustantivos neutros).

MASCULINO	FEMENINO
El estudiante	La estudiante
El docente	La docente
El ponente	La ponente
El aspirante	La aspirante
El cantante	La cantante



Uso de la palabra persona/personas

Usar la palabra *persona/personas* es una estrategia muy práctica para evitar excluir todas las identidades que no están incorporadas al usar masculino genérico.

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
El alumno que presente dudas puede acercarse a la coordinación	La persona estudiante que presente dudas puede acercarse a la coordinación
El candidato deberá entregar su currículum antes del viernes	La persona candidata deberá entregar su currículum antes del viernes
Los interesados en el curso deben registrarse en línea	Las personas interesadas en el curso deben registrarse en línea
La rectora recibió a los agremiados	La rectora recibió a las personas agremiadas
Se invitó a los trabajadores de la UNICACH a usar uniforme	Se invitó a las personas que trabajan en la UNICACH a usar uniforme

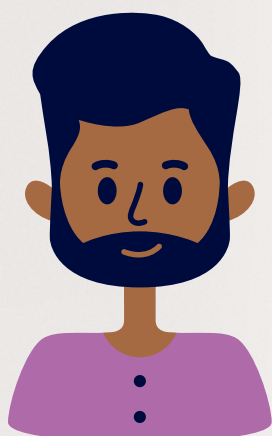


Diagonales, arrobas, paréntesis y uso de “X”

El uso de barras y paréntesis debe limitarse a formularios abiertos, procurando emplearse de la siguiente forma:

- En lugar de *El usuario/a* escribir *El/La usuario/a*
- En lugar de *El profesor/a* escribir *El/La profesor/a*

El uso de la @ o x para indicar neutralidad de género debe evitarse, ya que el primero no es un signo lingüístico y el segundo vuelve irrealizable la palabra (SCJN, 2022).



Ejemplos de uso NO recomendado:

“Estimad@s estudiantes”
“Todxs lxs alumnxs”
“Los/las interesados(as) en participar...”



Cargos y profesiones en femenino

La creciente presencia de mujeres en ámbitos laborales, profesionales y en espacios de toma de decisiones, exige que el lenguaje evolucione para poder reflejar esta realidad. Nombrar en femenino los cargos, oficios y profesiones, visibiliza la participación de las mujeres y contribuye a derribar estereotipos (CONAVIM, 2017). Con ello, se garantiza igualdad y visibilidad en cada espacio. Nombrarlas, es reconocerlas.



SI SE TRATA DE UN HOMBRE	SI SE TRATA DE UNA MUJER
Presidente	Presidenta
Diputado	Diputada
Senador	Senadora
Gobernador	Gobernadora
Ministro	Ministra
Consejero	Consejera
Magistrado	Magistrada
Rector	Rectora
Médico	Médica
Profesor	Profesora
Ingeniero	Ingeniera
Odontólogo	Odontóloga
Gastrónomo	Gastrónoma
Investigador	Investigadora
Jefe de departamento	Jefa de departamento
Técnico	Técnica
Coordinador	Coordinadora
Trabajador	Trabajadora



Recomendaciones de uso:



- Femenino marcado: cuando existe forma reconocida (arquitecta, rectora, gobernadora), usarla para visibilizar a las mujeres.
- Artículo neutro o función: si no hay forma femenina o la persona así lo prefiere, usar “la persona titular de”, “quien coordina”, “la dirección de”.
- Respeto a la auto identificación: algunas mujeres prefieren el masculino genérico en profesiones tradicionalmente masculinas (la piloto en lugar de la pilota). Se recomienda, cuando sea posible, preguntar y respetar su elección.

Evitar expresiones que presentan a las mujeres como pertenencia de un hombre

Es importante nombrar a las mujeres por su propio nombre, cargo o profesión, evitando frases que las definan solo por su relación con un varón (por ejemplo: la esposa de, la señora de).

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
La señora de Pérez dará la conferencia	La doctora María Pérez dará la conferencia
La mujer de Juan trabaja en la biblioteca	Laura Martínez trabaja en la biblioteca
Los directores asistirán con sus mujeres a la cena	Las personas directoras asistirán con sus parejas a la cena



DIRECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS,
GÉNERO, INCLUSIÓN Y CULTURA DE PAZ



CAPÍTULO 3

CONCEPTOS

INCLUYENTES Y NO

DISCRIMINATORIOS

Usar conceptos incluyentes y no discriminatorios significa elegir palabras que respeten y valoren a todas las personas. Este apartado ofrece términos y ejemplos que ayudan a comunicar sin excluir ni reforzar estereotipos. Su propósito es facilitar una comunicación más justa, clara y respetuosa en cualquier contexto, siguiendo la recomendación de la SCJN (2022), que propone sustituir expresiones discriminatorias como, por ejemplo, *discapacitado o inválido*, por *persona con discapacidad*.

NO RECOMENDADO	RECOMENDADO	EJEMPLOS
Discapacitada, minusválida, inválida, retrasada, persona con capacidades diferentes	Persona con discapacidad	Este reglamento reconoce los derechos de las personas con discapacidad a recibir ajustes razonables en los procesos de evaluación
Ciego, invidente, choco	Persona con discapacidad visual	La persona con discapacidad visual necesita apoyo para desplazarse por el campus
Inválido, cojo, chenco, manco, paralítico	Persona con discapacidad motriz, discapacidad físico-motora	La persona con discapacidad motriz requiere un acceso especial al auditorio
Sordito, sordomudo, mudo	Persona sorda, persona con discapacidad auditiva	La persona sorda necesita un intérprete para la conferencia

Loco, trastornado, tontito, retrasado	Persona con discapacidad psicosocial	La persona con discapacidad psicosocial necesita supervisión para participar en el taller
Enano, chaparro	Persona de talla baja	La persona de talla baja necesita un asiento especial en el auditorio
Grupo o personas vulnerables	Grupo o personas en situación de vulnerabilidad	La UNICACH implementa políticas para garantizar la igualdad de oportunidades a toda la comunidad, con especial atención a grupos o personas en situación de vulnerabilidad
Indio, casero, chamula, minorías étnicas	Persona indígena, comunidades indígenas, pueblos originarios, pueblos indígenas	La UNICACH busca visibilizar la riqueza cultural de cada persona indígena integrante de la comunidad universitaria

Persona de color, persona negra, negro	Persona afrodescendiente	La persona afrodescendiente participará en el encuentro cultural
Afeminados, maricones, marimachas, mampo, mampito, joto	Personas de la diversidad sexual	Las personas de la diversidad sexual forman parte activa de la comunidad universitaria
Ilegal, indocumentado	Persona migrante o en situación de movilidad humana	La persona migrante necesita apoyo para completar su proceso de inscripción en la universidad
Señoras de la limpieza, manuales, intendentes	Personal de limpieza, personal de intendencia	El personal de intendencia recogerá las llaves después de la jornada

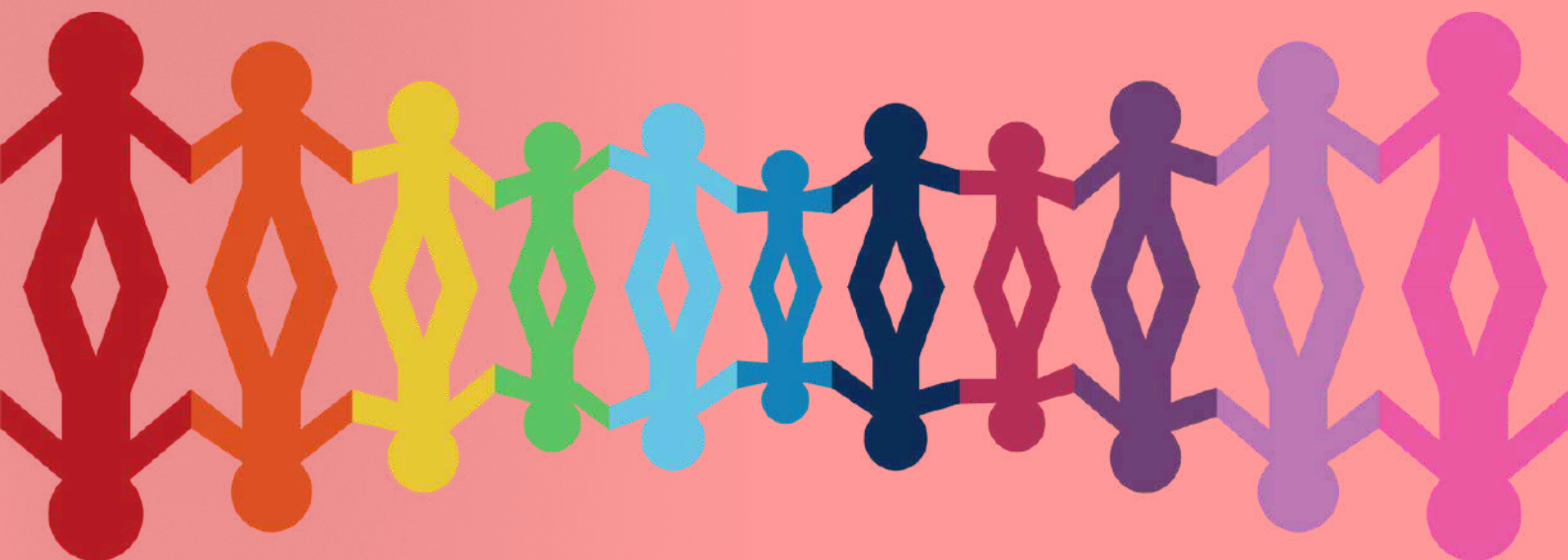


Sidoso, persona enferma de VIH, paciente de sida, víctima de VIH/SIDA	Persona que vive con VIH o con sida	Las personas que viven con VIH deben recibir información clara sobre los protocolos de donación de sangre
Gorda u obesa	Persona con sobrepeso u obesidad	Las personas con obesidad pueden participar en el torneo con el acompañamiento adecuado de salud
Vagabundo, indigente, pordiosero	Persona en situación de calle	La persona en situación de calle se quedó afuera de la biblioteca



CAPÍTULO 4

CIERRE



Adoptar el lenguaje incluyente y no sexista no es sólo una recomendación normativa, sino una práctica cotidiana que refleja respeto, equidad y compromiso con los derechos humanos. Esta guía busca ser una herramienta útil para que toda la comunidad universitaria comunique con conciencia, visibilizando la diversidad y promoviendo relaciones basadas en la igualdad y la dignidad.

Con ello, la Universidad Autónoma de Ciencias y Artes de Chiapas reafirma su compromiso con la inclusión, la cultura de paz y la eliminación de cualquier forma de discriminación, recordando que el cambio hacia una comunicación más justa e incluyente, empieza con las palabras que elegimos.

Fundamento legal del uso del lenguaje incluyente y no sexista

► Internacionales y nacionales:

- Artículo 5° de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
- Artículo 8° de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
- Artículos 1° y 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Artículos 17° y 42° de la Ley General Para la Igualdad de las Mujeres y Hombres.
- Artículo 37° fracción I de la Ley General De los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes.
- Artículo 10° fracción V del Reglamento de la Ley General de Acceso a las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia.
- Artículo 15° fracción XII de la Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres.
- Artículo 43° fracción I de la Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de Chiapas.

Normativa interna de la UNICACH

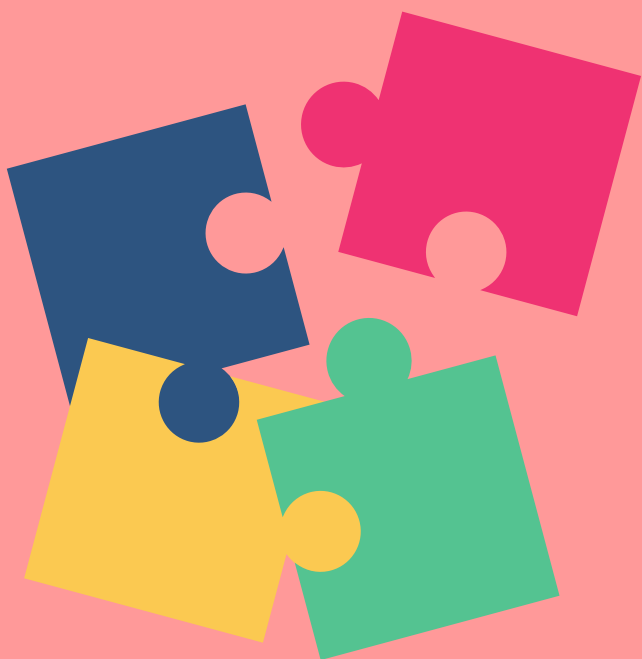
- Protocolo para prevenir, atender y sancionar la violencia, hostigamiento, acoso sexual y discriminación: establece la obligación institucional de garantizar ambientes libres de discriminación y violencia. La adopción del lenguaje incluyente y no sexista contribuye a visibilizar a todas las personas y a reforzar el respeto, la igualdad y la inclusión dentro de la comunidad universitaria.
- Plan Institucional de Cultura de Paz: como parte de su objetivo de erradicar formas de discriminación y promover la convivencia armónica, reconoce la importancia de utilizar un lenguaje que visibilice a todas las personas, fomente la equidad y refuerce una cultura de respeto en el ámbito universitario.





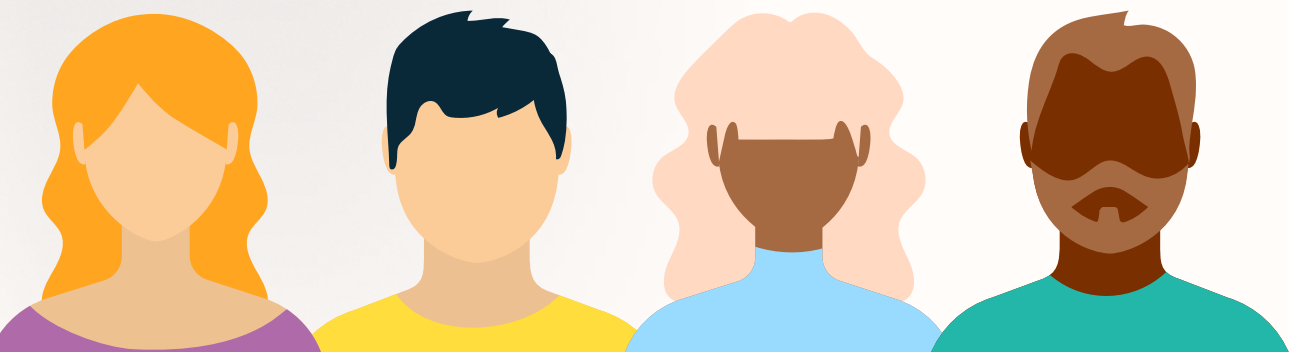
DIRECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS,
GÉNERO, INCLUSIÓN Y CULTURA DE PAZ

CAPÍTULO 5 BIBLIOGRAFÍA



Referencias bibliográficas

1. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres [CONAVIM]. (2017). ¿Qué es el lenguaje incluyente y por qué es importante que lo uses? Gobierno de México. <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-lenguaje-incluyente-y-por-que-es-importante-que-lo-uses?idiom=es>
2. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres [CONAVIM]. (2017). Manuales para el uso del lenguaje incluyente y no sexista. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/conavim/documentos/manuales-para-el-uso-del-lenguaje-incluyente-y-no-sexista>
3. Instituto Nacional Electoral [INE]. (2023). Guía rápida para el uso del lenguaje incluyente y no sexista. <https://igualdad.ine.mx/lenguaje-incluyente/recursos/guiarapidaINE.pdf>
4. Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN]. (2022). Guía para usos de lenguaje inclusivo y no sexista. <https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/sites/default/files/pagina-portal/2022-12/Guía%20para%20usos%20de%20lenguaje%20inclusivo%20y%20no%20sexista%20SCJN.pdf>





dhg.unicach.mx



derechos.humanos@unicach.mx



**Libramiento Nte. Pte. #1150
Edificio 30, Ciudad Universitaria**



@DHGUnicach

GUÍA PRÁCTICA DE LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA

OCTUBRE 2025



