Relaciones Exteriores
Secretaría de Relaciones Exteriores

UNIDAD DE GÉNERO
DGSERH

Guía de lenguaje incluyente y no sexista de la Secretaría de Relaciones Exteriores

Relaciones Exteriores
Secretaría de Relaciones Exteriores

UNIDAD DE GÉNERO
DGSERH

Guía de lenguaje incluyente y no sexista de la Secretaría de Relaciones Exteriores

Índice

04 Presentación

05 Introducción

06 La importancia del lenguaje incluyente y no sexista para fortalecer la igualdad de género

06 Alternativas para incorporar el lenguaje incluyente y no sexista

07 ¿Cómo eliminar el uso del lenguaje masculino genérico?

08 ¿Cómo se representa y se visibiliza adecuadamente a las mujeres en el lenguaje?

09 ¿Cómo eliminar el uso de expresiones y lenguaje sexista?

11 El desdoblamiento de sustantivos, otra alternativa para nombrar a más de un género

12 El uso de lenguaje inclusivo en la comunicación laboral

Índice

14 ¿Cómo nombrar correctamente a las personas con discapacidad?

16 ¿Cómo nombrar correctamente a las personas integrantes de grupos étnicos?

17 ¿Cómo nombrar correctamente a las personas mayores?

18 ¿Cómo nombrar correctamente a las personas integrantes de la comunidad LGBTIQ+?

19 ¿Cuál es el uso del asterisco, la (@), la “e” y la “x” en el lenguaje incluyente?

20 ¿Cuál es el uso adecuado de barras y paréntesis en el lenguaje incluyente?

21 ¿Cuál es el uso adecuado de quien/quienes y cualquiera en el lenguaje incluyente?

22 Alternativas incluyentes en el uso de imágenes y gráficos

24 Glosario

29 Bibliografía

Presentación

En un mundo donde las palabras tienen el poder de incluir o excluir, es fundamental reflexionar sobre el lenguaje que utilizamos y cuestionar nuestros patrones de pensamiento, para así elegir las palabras que promuevan una comunicación respetuosa, incluyente y libre de violencia.

De conformidad con el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en nuestro país se garantiza la protección de los derechos humanos y la prohibición de todo tipo de discriminación motivada por razones de origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, condición de salud, preferencia sexual, entre otros, que en consecuencia vulneran la integridad de las personas. Además, en el artículo 4° constitucional se garantiza el goce y ejercicio del derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres. Por ello, resulta fundamental y necesario construir una cultura de igualdad a través del desarrollo de herramientas que fortalezcan una comunicación respetuosa, libre de violencia, con perspectiva de género y libre de todo tipo de discriminación.

En la Secretaría de Relaciones Exteriores nos enorgullece promover una cultura de igualdad, y para lograrlo, la Dirección General del Servicio Exterior y de Recursos Humanos, a través del Área de Política de Igualdad de Género se dio a la tarea de elaborar la *Guía de lenguaje incluyente y no sexista*; donde a través de sus páginas descubrirás cómo el lenguaje puede ser una herramienta poderosa para crear un mundo más justo y respetuoso, úsala como un instrumento para detectar, inhibir y erradicar la reproducción de estereotipos sistemáticos de exclusión y discriminación adoptados en el lenguaje cotidiano.

Las presentes pautas te facilitarán el uso del lenguaje en la comunicación oral, escrita y visual, favoreciendo la creación de espacios laborales respetuosos de los derechos humanos, la igualdad sustantiva y la no discriminación.

Únete en este viaje y descubre el poder del lenguaje incluyente.

Introducción

Existen diversos instrumentos en el marco normativo internacional en los que se instauran planes de acción de protección universal para el reconocimiento de los derechos humanos, la igualdad sustantiva y la no discriminación.

La *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (1948) establece que todas las personas tienen derechos y libertades en igualdad de condiciones sin distinción alguna de color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole u origen.

La *Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial* (1965) determina la adopción de medidas de acción para asegurar el desarrollo y la protección de las personas que pertenecen a ciertos grupos raciales con el objetivo de garantizar el disfrute pleno y en condiciones de igualdad de los derechos humanos.

La *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer* (CEDAW,1979) establece la modificación de patrones socioculturales y de conducta de hombres y mujeres con el objetivo de eliminar los prejuicios y las prácticas que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos.

El lenguaje incluyente y no sexista surge a partir de la reflexión sobre la discriminación y los estereotipos de género establecida por medio de la legislación internacional, misma que busca reconocer, visibilizar y promover relaciones sociales respetuosas e iguales entre todas las personas, sin importar su condición.

La manifestación de la violencia ejercida a través del lenguaje es considerada como el primer medio de reproducción de prejuicios, sesgos y valores mediante expresiones que van desde la comparación, la humillación y la utilización de términos despectivos, sexistas e hirientes que, en consecuencia, afectan el desarrollo psicoemocional de la persona que recibe este tipo de violencia.

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

La importancia del lenguaje incluyente y no sexista radica en la necesidad de generar una comunicación respetuosa con todas las personas y de que estas sean reconocidas en un entorno libre de estereotipos, roles de género, exclusión y discriminación, con el propósito de generar relaciones más libres e igualitarias.

El uso del lenguaje incluyente y no sexista favorece al desarrollo de diversos aspectos:

- Proporciona espacios sociales y de convivencia más dignos y respetuosos.
- Fomenta una sociedad que reconoce e integra la igualdad en el lenguaje.
- Visibiliza a grupos de personas nombrándolas de manera explícita y reconociendo la diversidad de la sociedad.
- Reduce las brechas de desigualdad.
- Contribuye a la erradicación de la discriminación.

Alternativas para incorporar el lenguaje incluyente y no sexista

A continuación, se presentan algunas alternativas del uso adecuado del lenguaje inclusivo y no sexista por medio de tablas dinámicas y ejemplos de redacción que serán de utilidad para mejorar los canales de comunicación oral y escrita en la Secretaría.

¿Cómo eliminar el uso del lenguaje masculino genérico?

El lenguaje masculino genérico es una práctica en la que se utiliza un solo género (masculino) para incluir a todas las personas, distorsionando la representación del género femenino.

En el siguiente apartado se presentan alternativas incluyentes y genéricas como forma de sustitución de este tipo de lenguaje, mediante el uso de sustantivos colectivos y neutros:

No incluyente	Incluyente
Los servidores públicos	Las personas servidoras públicas
El director general	La dirección general
Los coordinadores	La coordinación
Los candidatos	Las personas candidatas
Los embajadores	Las personas embajadoras
El presidente del Comité	La presidenta del Comité
Los jefes de departamento	Las jefaturas de departamento

¿Cómo se representa y se visibiliza adecuadamente a las mujeres en el lenguaje?

Se hace a través de la concordancia de pronombres y sustantivos en términos femeninos.

Por ello se recomienda nombrar correctamente el cargo, posición y rango de las mujeres, para designar profesiones, carreras, y puestos jerárquicos, y así eliminar el uso del masculino genérico, como se muestra a continuación:

FEMENINO	MASCULINO
Directora de Área	Director de Área
Presidenta del Comité	Presidente del Comité
Jefa de Departamento	Jefe de Departamento
Jueza del Tribunal	Juez del Tribunal
Capacitadora	Capacitador
Licenciada	Licenciado
Arquitecta	Arquitecto
Subdirectora	Subdirector

¿Cómo eliminar el uso de expresiones y lenguaje sexista?

Eliminar el uso de expresiones sexistas que excluyen y estereotipan a las mujeres a causa de los roles de género socialmente establecidos y las actividades que “deben” y “pueden” realizar por el hecho de ser mujeres, además de las expresiones que generan una falsa percepción de la diversidad del género femenino.

Se recomienda:

- Evitar nombrar y referirse hacia las mujeres como personas dependientes o como complemento de los hombres.
- Evitar la imitación de expresiones afeminadas con el fin de ridiculizar y estigmatizar a las mujeres.
- Evitar asociar que algunas actividades realizadas de manera errónea como manejar, delegar, correr, entre otras, son ejecutadas por mujeres.

A continuación, se presentan las alternativas adecuadas para eliminar el uso de expresiones sexistas en el lenguaje:

No incluyente	Incluyente
Señorita, damita, chica, bonita, madrecita, mamita, guapa, vieja, mamá soltera, dejada, solterona	Dirigirse por el nombre propio, colega o compañera
Sirvienta, trabajadora doméstica, chacha	Trabajadora del hogar
Ama de casa	Persona trabajadora no remunerada del hogar

No incluyente

La menor, mujercitas, chiquita, bebé, chamaca

Señora de González, Sra. Liliana Robledo de González, la esposa del señor Ramírez, la mujer del patrón

Incluyente

Niña, niñas

Dirigirse por el nombre propio

FRASES SEXISTAS QUE SE DEBEN EVITAR
“corres como niña”
“gritas como niña”
“manejas bien mal, pareces vieja”
“calladita te ves más bonita”
“la que no enseña, no vende”
”deberías arreglarte más, pareces enferma”
“las mujeres a la cocina y los hombres a la oficina”
“los hombre son más racionales y las mujeres más emocionales”
“detrás de un gran hombre hay una gran mujer”

El uso de frases sexistas, además de promover la discriminación y perpetuar roles de género, representa el fomento de espacios de opresión, lo cual limita la participación plena de las mujeres en la sociedad.

El desdoblamiento de sustantivos, otra alternativa para nombrar a más de un género

El desdoblamiento consiste en utilizar la versión femenina y masculina de la misma palabra; es esencial recordar que la expresión debe guardar concordancia con verbos y adjetivos, acordes con los géneros, según sea el caso, como pueden ser:

No incluyente	Incluyente
Los trabajadores	Las trabajadoras y los trabajadores
Los jefes	Las jefas y los jefes
Los directores	Las directoras y los directores
Los embajadores	Las embajadoras y los embajadores
Los cónsules	Las cónsules y los cónsules

El uso de lenguaje inclusivo en la comunicación laboral

El lenguaje inclusivo en el clima laboral contribuye a la creación y fomento de espacios donde se prioriza la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de todas las personas que colaboran en la Secretaría, independientemente de las características personales, sociales, culturales, económicas, educativas, de salud, entre otras.

Asimismo, permite la creación de ambientes libres de violencia, lo que propicia el rendimiento y eficiencia de todas las personas en el espacio en el que desempeñan sus funciones.

Al redactar documentos formales como oficios, actas, avisos, recordatorios, solicitudes y correos electrónicos con lenguaje inclusivo, se recomienda:

- Sustituir “Los” por “personas integrantes de...”
- Dirigirse por el nombre del cargo, o por el nombre propio.
- Utilizar términos colectivos y desdoblamientos.
- Evitar el término “miembro de” por “persona integrante de...”

En la siguiente tabla se muestran algunos ejemplos para comunicarse adecuadamente en estos espacios:

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Los miembros del Sindicato	Personas integrantes del Sindicato
Miembros del Servicio[1] Exterior Mexicano	Personas integrantes del Servicio Exterior Mexicano
Los directores ejecutivos	La Dirección Ejecutiva
El administrador	El administrador / la administradora

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Los subdirectores de Área	Personal de nivel Subdirección de Área
Legislador	Legisladora, legislador
Los enlaces operativos	Personal de nivel Enlace Operativo
El empleado	Personal de / persona trabajadora

Cuando se desconoce quién será la persona destinataria, se recomienda:

- El uso de paréntesis y diagonales para englobar a ambos sexos.
- El uso de “quien”, “quienes” y “cualquiera”
- El uso de formas impersonales, como "solicitamos" y "convocamos"

[1] El artículo 1 TER de la Ley del Servicio Exterior Mexicano establece que el lenguaje empleado en la presente Ley no busca generar ninguna clase de discriminación, ni marcar diferencias entre mujeres y hombres, por lo que las referencias o alusiones en la redacción hechas hacia un sexo representan a ambos. La Secretaría promoverá la participación en condiciones de igualdad sustantiva en cualesquiera de los procedimientos establecidos en la presente Ley y su Reglamento. Asimismo, la Secretaría promoverá y observará todas las normas de carácter incluyente y no discriminatorio para el debido respeto de los derechos humanos.
Sin embargo, la palabra “Miembro” no es considerada como incluyente, puesto que hace uso del lenguaje masculino genérico para referirse a todas las personas que forman parte del Servicio Exterior Mexicano; en este sentido la presente guía pretende proporcionar alternativas de lenguaje incluyente y no sexista de carácter divulgativo dentro de la Secretaría.

¿Cómo nombrar correctamente a las personas con discapacidad?

La forma en la que se nombra o se dirige hacia las personas con discapacidad en algunas ocasiones refleja creencias, valores y/o prejuicios que estigmatizan a las personas y que en consecuencia atentan contra la dignidad y sus derechos humanos.

Por esa razón es importante recordar que la discapacidad no define la identidad de las personas, ni la interacción de convivencia con las demás en el entorno en el que se desenvuelven. Todas las personas somos susceptibles de vivir con algún tipo de discapacidad, ya sea de forma temporal o permanente.

A continuación, se presentan distintas alternativas de lenguaje incluyente para personas con discapacidad:

No incluyente	Incluyente
Persona con capacidades diferentes, persona con diversidad funcional, persona discapacitada, persona especial	Persona con discapacidad, persona que presenta/vive con discapacidad
Sordo, mudo, sordomudo [2]	Persona sorda, persona con discapacidad auditiva, persona muda
Ciego, inválido, no vidente	Persona ciega, persona con ceguera, persona con discapacidad visual

[2] El término “sordomudo” es considerado como peyorativo, incorrecto y que actualmente se encuentra en desuso, en razón de que tradicionalmente se pensaba que una persona sorda "aparentemente" era incapaz de comunicarse con los demás, hoy en día se sabe que el desarrollo del habla no se ve afectado por la sordera. Una persona sorda puede comunicarse mediante lengua de signos, además las personas con sordera prelocutiva, pueden conseguir desarrollar el habla con ayuda logopédica.
Las cuerdas vocales no sufren ninguna afectación y pueden conseguir hablar con esfuerzo y constancia gracias a los avances en implantes cocleares que facilitan el aprendizaje en todos los niveles.

No incluyente	Incluyente
Deficiente, retrasado mental	Persona con discapacidad intelectual
Cojo, inválido, minusválido	Persona con discapacidad física
Persona con defecto de nacimiento	Persona con discapacidad congénita
Enano	Persona de talla baja, persona de baja estatura, persona con enanismo (si es el caso)
Lengua de signos, lengua de sordos	Lengua de señas
Insano, demente, loco, esquizofrénico	Persona con discapacidad psiquiátrica, persona con discapacidad de causa psíquica, persona con esquizofrenia, persona con discapacidad psicosocial

¿Cómo nombrar correctamente a las personas integrantes de grupos étnicos?

El uso de términos ofensivos y excluyentes ha generado barreras en la participación de todas las personas. Existen diversas formas de nombrar a grupos poblacionales, sin embargo, se suele caer en términos incorrectos por desconocimiento o costumbre.

Es por ello que las personas pertenecientes a grupos étnicos deben ser referidas y nombradas correctamente, evitando caer en estereotipos o prejuicios y atendiendo sus identidades como grupo.

No incluyente	Incluyente
Raza	Etnia/grupos étnicos
Los afrodescendientes, los afros, negros, negritos	Personas afrodescendientes
Los indígenas, indios, aborígenes, prietos, prietitos	Comunidades indígenas
Dialectos	Lengua materna

¿Cómo nombrar correctamente a las personas mayores?

Las personas mayores deben ser reconocidas como sujetos de pleno derecho y deben ser consideradas como activas, productivas y con capacidades de autonomía integral en espacios libres de violencia y libres de todo tipo de discriminación.

El nombrar y referirse hacia las personas mayores de manera incluyente asegura el pleno goce y ejercicio de sus derechos fundamentales en condiciones de igualdad.

En el siguiente apartado se muestran los términos a considerar para una comunicación asertiva:

No incluyente	Incluyente
Abuelos, abuelitos, ancianos, viejitos, población mayor, personas de edad avanzada	Personas mayores/dirigirse por el nombre propio

¿Cómo nombrar correctamente a las personas integrantes de la comunidad LGBTIQ+?

Es una sigla universal que representa distintas identidades y expresiones de género y orientaciones sexuales. De esta manera cada letra representa a un grupo, conforme a lo siguiente:

L: Lesbiana
G: Gay
B: Bisexual
T: Transexual, travesti y transgénero
I: Intersexual
Q: Queer
+: otras identidades no incluidas en esta sigla universal

Es esencial dirigirse hacia y con las personas permitiendo la libertad de expresar el género y la orientación con la que se identifican y con lo que se sientan más cómodas al momento de comunicarse.

Incluyente

Personas LGBTIQ+: lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero, intersexuales, queer[3]

Personas homosexuales (incluye lesbianas y gays)

Mujeres: lesbiana, mujer bisexual, mujer travesti, mujer transexual, mujer transgénero

Hombres: gay, hombre bisexual, hombre travesti, hombre transexual, hombre transgénero

[3] Guía para el uso de un lenguaje incluyente y no sexista en la CNDH (México, 2016), p. 25.

¿Cuál es el uso del asterisco, la (@), la “e” y la “x” en el lenguaje incluyente?

El asterisco (*) el uso de la arroba (@) o el intercambio de la letra “e” o “a” para eliminar las expresiones que reflejen el uso del masculino genérico son considerados como no lingüísticos puesto que no se pronuncian y su uso es exclusivo de comunicación de tipo informal.

No obstante, el uso de los términos *elle(s)*, *nosotrxs* y *tod@s* se ha extendido en la redacción de mensajes de texto informales y conversaciones cotidianas de forma singular y plural para referirse a las personas que no se identifican con el género femenino ni masculino.

Es importante tener en cuenta lo siguiente:

- Eliminar su uso en conversaciones y en la redacción de documentos de tipo formal, laboral y académico, como oficios, avisos, solicitudes, invitaciones, correos electrónicos, entre otros.
- Los términos “Elle”, “Elles”, “Nosotrxs” y “tod@s” se utilizan en la redacción de mensajes de texto informales y conversaciones cotidianas de forma singular y plural para referirse a las personas que no se identifican con el género femenino ni masculino.

¿Cuál es el uso adecuado de barras y paréntesis en el lenguaje incluyente?

En un principio su uso se determinó como el primer recurso de lenguaje incluyente y no sexista, actualmente se utiliza en la redacción de encuestas, formularios y solicitudes.

A continuación, se presentan algunos ejemplos y alternativas de tipo incluyente:

1. Las/los servidores públicos que soliciten la prórroga de inscripción a la capacitación, podrán hacerlo llenando el siguiente formulario…
2. Aquellas/os que realicen el llenado de esta encuesta deberán proporcionar el área de adscripción.
3. Indique si tiene más de 3 hijas (os).

No incluyente	Incluyente
Representantes de los trabajadores	Representante de las/los trabajadoras/es
Nombre y firma del titular del área	Nombre y firma de la/el titular del área
Registrar el número telefónico del padre o tutor	Registrar el número telefónico del tutor (a)
Estimado…	Estimado (a)

¿Cuál es el uso adecuado de quien/quienes y cualquiera en el lenguaje incluyente?

El uso de quien, quienes y cualquiera es considerado como una alternativa viable y sencilla del uso de lenguaje incluyente y no sexista, puesto que se trata de pronombres que reemplazan y omiten al sustantivo en una oración.

No incluyente	Incluyente
Los que participen en la redacción del manual...	Quienes participen en la redacción del manual...
Tras la reunión, los directores de área iniciarán el proceso...	Tras la reunión, quienes dirijan el área iniciarán el proceso...
Los organizadores del evento diplomático anunciarán...	Quienes organicen el evento diplomático anunciarán...
El que suscribe...	Quien suscribe...
Será el juez el que determine la sentencia...	Quien juzgue determina la sentencia...
Los trabajadores que participen en la capacitación recibirán una constancia...	Quienes participen en la capacitación recibirán una constancia...

Alternativas incluyentes en el uso de imágenes y gráficos

El uso incluyente de imágenes y gráficos en el lenguaje representan la diversidad de las personas en distintos contextos y contribuye a romper los estereotipos de género, ya que, así como en el lenguaje escrito, también en el lenguaje gráfico, existe una representación errónea y distorsionada de la diversidad de las personas.

Para reflejar de forma adecuada y respetuosa a todas las personas, existen diversas alternativas:

- Representar a mujeres y hombres realizando actividades libres e igualitarias.
- Emplear gráficamente el mismo número de mujeres y hombres.
- Representar a mujeres y hombres en roles innovadores rompiendo patrones y estigmas.
- Representar a las personas con discapacidad realizando actividades que visibilicen la autonomía integral.
- Representar la diversidad cultural de todas las mujeres, evitando sexualizar su proporción corporal y estética.
- Dignificar a las personas mayores realizando actividades que visibilicen la autonomía integral.
- Representar a las personas de grupos étnicos evitando los estereotipos y mostrando la diversidad cultural.

No incluyente

Incluyente

No incluyente

Incluyente

Glosario

Adjetivo. Clase de palabras que modifica al sustantivo y se predica de él aportando diversos significados, tales como propiedades, cualidades u otras informaciones relativas a la entidad designada por el sustantivo del que se predica.

Bisexualidad. Capacidad de una persona de sentir una atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo y de su mismo género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con ellas. Esto no implica que sea con la misma intensidad, al mismo tiempo, de la misma forma, ni que sienta atracción por todas las personas de su mismo género o del otro.

Clima laboral. Se refiere al conjunto de características y condiciones de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que forman parte de un centro ocupacional. El clima laboral influye de muchas formas tanto a nivel individual como en los resultados de la tarea desempeñada.

Derechos humanos. Son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y leyes.

Desdoblamiento. Es una estrategia que conlleva la presentación de las dos palabras para hacer referencia tanto a mujeres como a hombres.

Discapacidad. Es la consecuencia de la presencia de una deficiencia o limitación en una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, puede impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Discapacidad congénita. La discapacidad congénita es la discapacidad con la que se nace. Se desarrolla dentro de los tres primeros años de vida o incluso antes de nacer.

Discapacidad física. Es la secuela o malformación que deriva de una afección en el sistema neuromuscular a nivel central o periférico, dando como resultado alteraciones en el control del movimiento y la postura, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, puede impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Discapacidad intelectual. Se caracteriza por limitaciones significativas tanto en la estructura del pensamiento razonado como en la conducta adaptativa de la persona, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, puede impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Discapacidad mental. Es la alteración o deficiencia en el sistema neuronal de una persona, la cual, aunado a una sucesión de hechos que no puede manejar, detona un cambio en su comportamiento que dificulta su pleno desarrollo y convivencia social, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Discapacidad sensorial. Es la deficiencia estructural o funcional de los órganos de la visión, audición, tacto, olfato y gusto, así como de las estructuras y funciones asociadas a cada uno de ellos, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, puede impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Discriminación. Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Discriminación por motivos de discapacidad. Se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar, menoscabar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

Estereotipo. Es una imagen o idea comúnmente aceptada, con base en la que se atribuyen características determinadas a cierto grupo o tipo de personas, que lleva a considerar a todos sus integrantes o a todas ellas como portadoras del mismo tipo de características, sin que dicha atribución obedezca a un análisis objetivo y concreto de las características específicas de la persona de que se trate.

Estigmas. Son actitudes y creencias desfavorables que rechazan a una persona o grupo por ser diferentes; la cuales pueden tener consecuencias negativas en la autoestima y en el ejercicio de los derechos humanos.

Gay. Hombre que se siente una tracción erótico-afectiva hacia otro hombre. Es una expresión alternativa a "homosexual" (de origen médico). Algunos hombres y mujeres, homosexuales o lesbianas, prefieren el término gay, por su contenido político y uso popular.

Homosexualidad. Capacidad de cada persona de sentir una atracción erótico-afectiva por personas de su mismo género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

Identidad. Conjunto de rasgos que les caracteriza como individuos y, a su vez, les diferencia de las y los demás. Implica el reconocimiento que tienen de sus capacidades personales: físicas, emocionales y cognitivas.

Igualdad de género. Se refiere al derecho de mujeres y hombres al acceso, uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad con las mismas oportunidades.

Igualdad sustantiva. Es el acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales

Inclusión. Se refiere a las medidas o políticas basadas en los principios de equidad y justicia, para que todas las personas, en particular los grupos, colectivos y personas históricamente excluidas o discriminadas, disfruten de igualdad de oportunidades para acceder a programas, bienes, servicios o productos.

Intersexualidad. Todas aquellas situaciones en las que la anatomía o fisiología sexual de una persona no se ajusta completamente a los estándares definidos para los dos sexos que culturalmente han sido asignados como masculinos y femeninos.

Lengua materna. La lengua materna es la que se adquiere en la infancia mediante la interacción con adultos del entorno. Su aprendizaje y el desarrollo de la facultad del lenguaje verbal consisten en un mismo y único proceso.

Lenguaje. Sistema de comunicación con dos posibles funciones: reproducir o transformar la realidad. Es decir, por medio del lenguaje se puede contribuir a un cambio cultural en favor de la igualdad.

Lenguaje incluyente. Hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza vocabulario neutro, o bien hace evidente lo femenino y masculino. Visibiliza a grupos de población poco reconocidos, discriminados o excluidos. También evita generalizaciones del masculino para situaciones y actividades donde aparecen mujeres y hombres.

Lenguaje no sexista. Evita frases, mensajes o expresiones que invisibilizan, humillan, ofenden, subordinan, discriminan o violentan a las personas, en particular a las mujeres, quienes han sido tradicionalmente objeto del sexismo.

LGBTIQ+: Siglas para referirse a las personas lesbianas, gays, bisexuales, travestis, transexuales, transgénero, intersexuales, *queer*, y otras identidades no incluidas en la sigla.

Lesbiana. Mujer que se siente atraída erótica-afectivamente hacia otras mujeres. Es una expresión alternativa a "homosexual", que puede ser utilizada por las mujeres para enunciar o reivindicar su orientación sexual.

Persona con discapacidad. Toda persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea en forma permanente o temporal y que, al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, puede impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás.

Persona mayor. Las personas mayores son aquellas que tienen 60 años de edad o más.

Persona servidora pública. Se considera como personas servidoras públicas a los representantes de elección popular, a los integrantes del Poder Judicial de la Federación, las personas funcionarias y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión o en la Administración Pública.

Perspectiva de género. Es una metodología que deconstruye la falsa dicotomía basada en los cuerpos de las personas, así como las consecuencias que se le han atribuido. La perspectiva de género cuestiona el paradigma de único "ser humano neutral y universal", basado en el hombre blanco, heterosexual, adulto sin discapacidad, no indígena, y en los roles que a dicho paradigma se atribuyen. En razón de esto, no se trata de un método enfocado únicamente a las mujeres, sino de una estrategia que permite ver a las personas en su diversidad de contextos, necesidades y autonomía.

Pronombre. Clase de palabras cuyos elementos se emplean para referirse a las personas, los animales o las cosas sin nombrarlos o sin manifestar el contenido léxico que les corresponde. Desde el punto de vista semántico, por tanto, los pronombres se caracterizan por no tener contenido léxico, aunque sí cuentan con ciertos rasgos semánticos, como 'persona' (quién, alguien), 'negación' (nada, nadie), etc.

Queer. Las personas *queer*, o quienes no se identifican con el binarismo de género, son aquellas que además de no identificarse y rechazar el género socialmente asignado a su sexo de nacimiento, tampoco se identifican con el otro género o con alguno en particular.

Roles. Son patrones culturales arraigados que se reproducen entre generaciones. Con ellos se educa a niñas y niños, desde que nacen, tanto en la familia, como en la escuela; esto también se ve reflejado en cada comunidad, en los medios de comunicación y en el uso del lenguaje.

Roles de género. Expectativas sociales y culturales sobre cómo deben comportarse, actuar y desempeñarse hombres y mujeres en la sociedad. Estos roles pueden variar según la cultura y el contexto histórico.

Sustantivo. Es una clase de palabras que se puede definir tomando en consideración criterios morfológicos, sintácticos y semánticos. Desde una perspectiva morfológica, se caracteriza por la propiedad de admitir género y número, así como por participar en diversos procesos de derivación y composición.

Transgénero. Se refiere al término paraguas utilizado para describir las diferentes variantes de la identidad de género (incluyendo transexuales, travestis, entre otras), cuyo denominador común es que el sexo asignado al nacer no concuerda con la identidad de género de la persona. Las personas trans construyen su identidad de género independientemente de intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos. Sin embargo, estas pueden ser necesarias para la construcción de la identidad de género de algunas personas trans.

Transexual. Se refiere a las personas que se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes a un género diferente al que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico y que optan por una intervención médica —hormonal, quirúrgica o ambas— para adecuar su apariencia física-biológica a su realidad psíquica, espiritual y social.

Travesti. En términos generales, son aquellas personas que gustan de presentar de manera transitoria o duradera una apariencia opuesta a la del género que socialmente se asigna a su sexo de nacimiento, mediante la utilización de prendas de vestir, actitudes y comportamientos.

Bibliografía

Belausteguigoitia Rius, M., Chaparro Martínez, A., García Roa, M., & Molinar, J. M. ANTI-MANUAL de la lengua española para un lenguaje no sexista. Universidad Nacional Autónoma de México. México, (2022).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (CPEUM). Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) 17-01-2025.

Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) México, (2016).

Guía para el uso de un lenguaje incluyente y no sexista. Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) México, (2016).

Guía para el uso de un lenguaje incluyente y no sexista. Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) México, (2017).

Ley del Servicio Exterior Mexicano (LSEM). Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) 19-04-2018.

Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación (LFPED). Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) 01-04-2024.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV). Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) 16-12-2024.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH). Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) 16-12-2024.

Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad (LGIPD). Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) 14-06-2024.