



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

DIRECCIÓN DE INCLUSIÓN E IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA CULTURA DE PAZ

GUÍA DE LENGUAJE INCLUYENTE

NO SEXISTA Y NO DISCRIMINATORIO

ELABORADA POR:

Mtra. Tanya B. Almada Ugalde

COORDINADA POR:

Dirección de Inclusión e Igualdad de Género para la Cultura de Paz
(DIIGEPaz)



DRA. SILVIA LORENA AMAYA LLANO

RECTORA

DRA. OLIVA SOLÍS HERNÁNDEZ

SECRETARIA ACADÉMICA

DRA. MARTHA JULY MORA HARO

SECRETARIA ADMINISTRATIVA

MTRA. ELIZABETH DENISE CONTRERAS ORTIZ

SECRETARIA DE CONTRALORÍA

DR. EDUARDO NÚÑEZ ROJAS

SECRETARIO DE EXTENSIÓN Y CULTURA UNIVERSITARIA

DR. ALEJANDRO JÁUREGUI SÁNCHEZ

SECRETARIO DE FINANZAS

DRA. MARCELA ÁVILA-EGGLETON

SECRETARIA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA

DR. MANUEL TOLEDANO AYALA

SECRETARIO DE INVESTIGACIÓN, INNOVACIÓN Y POSGRADO

LIC. IVÁN OMAR NIETO ROMÁN

SECRETARIO PARTICULAR

DRA. SANDRA OLIMPIA MENDOZA DÍAZ

SECRETARIA DE PLANEACIÓN

DRA. MARÍA ANTONIETA MENDOZA AYALA

SECRETARIA DE VINCULACIÓN Y SERVICIOS UNIVERSITARIOS

LIC. JOSÉ ANTONIO MONTES DE LA VEGA

ABOGADO GENERAL

DISEÑO Y MAQUETACIÓN:

LAV. KATIA MARISOL LEÓN TOVAR

COORDINACIÓN DE IMAGEN INSTITUCIONAL

Primera edición: 2025

Esta es una publicación de la Universidad Autónoma de Querétaro.

Cerro de las Campanas S/N, Col. Las Campanas, Querétaro, México.

www.uaq.mx




La *Guía de lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio* se distribuye bajo la Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0), por lo que puede ser compartida con fines no lucrativos, siempre y cuando se cite la fuente completa. De otra forma, se requiere de la previa autorización por escrito de la Universidad Autónoma de Querétaro.



CONTENIDO

PRESENTACIÓN	7
JUSTIFICACIÓN	9
FUNDAMENTACIÓN NORMATIVA SOBRE EL USO INCLUYENTE NO SEXISTA DEL LENGUAJE	10
AGRADECIMIENTOS	16
APUNTES DE GRAMÁTICA DEL ESPAÑOL Y OTRAS IDEAS	21
ESTRATEGIAS PARA UN LENGUAJE INCLUYENTE, NO SEXISTA Y NO DISCRIMINATORIO	37
ESTRATEGIAS PARA UN LI EN CUANTO AL GÉNERO	37
ESTRATEGIAS PARA UN LI NO DISCRIMINATORIO DE GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA	59
PERSONAS CON DISCAPACIDAD	59
SOBRE SALUD MENTAL	62



PERSONAS ADULTAS MAYORES	62
PERSONAS DE LOS PUEBLOS ORIGINARIOS	63
PERSONAS AFRODESCENDIENTES	64
PERSONAS EN SITUACIÓN DE POBREZA	65
PERSONAS MIGRANTES	66
PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR	66
PERSONAS TRABAJADORAS SEXUALES	67
POBLACIÓN LGBTIAQ+	67
PERSONAS QUE VIVEN CON VIH O SIDA	68
MUJERES Y PERSONAS CON CAPACIDAD DE GESTAR Y/O MENSTRUAR	70
OTROS MANUALES Y GUÍAS DE LENGUAJE INCLUYENTE	87
BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS	88

PRESENTACIÓN

La *Guía de lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio* es una importante herramienta para erradicar la discriminación y promover la igualdad en la Universidad Autónoma de Querétaro. Es resultado del trabajo arduo, convencido y empático de personas que reconocen que, si bien el lenguaje no modifica la realidad, sí contribuye a la autopresentación, autoestima y bienestar emocional de las personas.

Como institución de educación superior, la Universidad Autónoma de Querétaro tiene el compromiso y la responsabilidad de promover la igualdad de género y de evitar la discriminación; pero, sobre todo, tiene la visión de una universidad diversa, libre de violencias de cualquier tipo, y de ser un espacio en el que prevalezca el respeto por los Derechos Humanos.

El uso de un lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio no es simplemente una respuesta políticamente correcta a un contexto determinado; es, sobre todo, un acto de justicia y de reconocimiento de la dignidad de las personas históricamente discriminadas. De manera que esta guía es, al mismo tiempo, una herramienta orientadora para construir paz e inclusión a través del lenguaje, y una suma de prácticas lingüísticas que nos proponen la dignificación del trato a las personas sin importar su orientación, condición o género. Al adoptar un enfoque inclusivo en nuestra comunicación, contribuimos a crear una sociedad más justa y equitativa, donde todas las personas se sientan reconocidas y valoradas.

La guía subsana la necesidad de un documento referencial que nos dé luz sobre cómo usar el lenguaje para combatir asimetrías y evitar reproducir los patrones culturales que tanto daño nos han hecho como sociedad. La universidad, con su iniciativa y con su

ejemplo, pretende contribuir a la adopción social del lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio; al convencimiento de que el respeto empieza en la palabra y en el trato equitativo con sentido humano.

En la administración que encabezo hemos visto a la diversidad como un camino hacia el crecimiento en todos los sentidos: académico, social y sobre todo ético. Pretendemos ser una universidad que celebre lo diverso, que respete y abrace a las minorías, que acompañe a quien se autodefine y que vea en el lenguaje una forma de hacer comunidad. De manera que la Guía de lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio representa un logro universitario y un paso más hacia la construcción de una ciudadanía más justa e incluyente.

Dra. Silvia Amaya Llano
Rectora

JUSTIFICACIÓN

La Universidad Autónoma de Querétaro es una institución compuesta por personas muy diversas, entre ellas, personas que pertenecen a grupos de atención prioritaria, tales como personas con discapacidad, personas de la diversidad y disidencia sexual, mujeres, personas portadoras de culturas originarias, personas afrodescendientes, etc. La lengua, ese sistema de signos —fonéticos o signados— con reglas gramaticales que constituyen un sistema de comunicación, es el medio para establecer relaciones sociales no solo con estas poblaciones y entre ellas mismas, sino con todas las personas. Hacer un uso adecuado de la lengua para no incurrir en actos de discriminación y, al mismo tiempo, validar la identidad de las personas, es de vital importancia para la convivencia respetuosa y sana dentro del espacio universitario. Por ello, esta guía se configura como una herramienta que ayudará a la comunidad universitaria a avanzar en la creación de espacios y contextos en los que la discriminación por medio de la lengua no sea algo por lo cual las personas tengan que preocuparse. El lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio es una acción afirmativa para nivelar el terreno en términos de la representación lingüística de grupos que han sido históricamente vulnerados y que ahora son de atención prioritaria.

La presente *Guía de lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio* fue aprobada en sesión extraordinaria del Comité Universitario de Igualdad de Género y no Discriminación, presidido por nuestra rectora, la Dra. Silvia Amaya Llano, el día 26 de abril de 2024.

FUNDAMENTACIÓN NORMATIVA SOBRE EL USO INCLUYENTE NO SEXISTA DEL LENGUAJE

En México existe la obligación implícita de emplear un lenguaje inclusivo, no sexista y no discriminatorio. Si bien no es un mandato formalizado deónticamente en el ordenamiento jurídico, el artículo 1° de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** prohíbe la discriminación contra cualquier individuo. La igualdad se erige como un derecho humano fundamental, y México ha asumido el liderazgo en la defensa de la perspectiva de género, los derechos humanos y un enfoque no discriminatorio en las agendas bilaterales y regionales, así como en las negociaciones multilaterales y la creación de instrumentos internacionales y regionales. El uso de un lenguaje inclusivo para todos los géneros es de suma importancia, ya que el lenguaje sirve como reflejo de los valores y creencias que tiene la sociedad. El lenguaje visibiliza mandatos, jerarquías y estructuras que perpetúan profundas asimetrías; la conciencia sobre la importancia del lenguaje inclusivo ha ido creciendo constantemente con el tiempo, fomentando formas de comunicación más equitativas y respetuosas.

El papel de la Universidad Autónoma de Querétaro en la construcción de la gesta del Estado de Derecho Democrático y el quehacer de la Dirección de Inclusión e Igualdad de Género para la Cultura de Paz respecto a crear, implementar y consolidar acciones a favor de la igualdad de género y no discriminación impulsa la institucionalización y transversalización a través de la *Guía de lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio*, que aquí se presenta.

La utilización de una guía para uso incluyente, no sexista y no discriminatorio de la lengua es así un derecho fundamental para la comunidad universitaria, un reconocimiento que surge de la reforma al artículo 1° constitucional efectuada en junio del 2011, con la cual se establece que el Estado Mexicano se reconoce tal derecho consagrado en la Constitución Política Mexicana y en los tratados internacionales de los que el país es parte. Lo anterior significa un cambio positivo y profundo en el funcionamiento del Estado y de sus instituciones, tales como las universidades públicas autónomas.

Las universidades públicas autónomas e instituciones de educación superior en México tienen la responsabilidad de promover la igualdad de género, evitar la discriminación y fomentar un lenguaje inclusivo y no sexista, todo ello en concordancia con los principios constitucionales y los derechos humanos

reconocidos en la Constitución. El artículo 1º establece que todas las personas en México deben poder gozar de los derechos humanos protegidos por la Constitución y los acuerdos internacionales. Con relación a los derechos humanos, las obligaciones de promover, respetar, proteger y garantizar, así como prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones cuando se han vulnerado los derechos humanos. Esto abarca los principios de paridad de género y la ausencia de prejuicios y estereotipos, además de incorporar los conceptos clave: el bloque de constitucionalidad o bloque de derechos, la interpretación conforme, el principio pro persona y los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad que se convierten en estándares interpretativos para las instituciones públicas de los distintos niveles federal, local y municipal.

Aunado a lo anterior, el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha determinado que los derechos humanos constitucionales y de fuente convencional tienen rango constitucional y son parámetro de validez de las demás normas del ordenamiento. Asimismo, acordó que la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (CortelDH) será vinculatoria para los jueces y las juezas nacionales incluso en aquellos casos en los que el Estado mexicano no sea parte.

En el ámbito internacional se ha consolidado la racionalidad de que las obligaciones contraídas por los Estados incluyen todas aquellas medidas legislativas, judiciales o administrativas para garantizar los derechos de todas las personas bajo su jurisdicción. En el caso de las universidades públicas autónomas, en ejercicio de sus facultades al reconocer el marco jurídico que sustenta el derecho a vivir una vida libre de violencia y que obliga a las instituciones públicas en los diferentes niveles de incidencia a atender, prevenir, sancionar o erradicar la violencia por razones de género, se pueden observar imperativos ético-jurídicos a cargo de las Instituciones de Educación Superior (IES) nacionales, como es el caso de las universidades públicas en general. Destaca al efecto la **Ley General de Educación Superior** emitida en el 2021, en la que se mandata a las IES a promover «las medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la de género, así como para la protección del bienestar físico, mental y social de sus estudiantes y del personal que labore en ellas» (LGES, Art. 42). Además, «El Estado también reconoce la importancia y colaborará para asegurar que las Instituciones de Educación Superior se establezcan como lugares libres de cualquier tipo y forma de violencia, especialmente la de género y de discriminación hacia las mujeres y las diversidades, para asegurar el ejercicio pleno del derecho a la educación superior» (LGES, Art. 43).

De esta manera, la Universidad Autónoma de Querétaro, en concordancia con la normatividad internacional, nacional y estatal, refrenda su compromiso por contribuir a espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, en específico la de género y de discriminación a la comunidad universitaria par-

ticularmente hacia las mujeres y población LGBTIAQ+, quienes históricamente se han visto en un lugar de desventaja en todas las dimensiones de las actividades sustantivas de las IES.

Volviendo a nuestra carta magna, es importante enlistar una serie de artículos pertinentes al tema de la inclusión, la no discriminación y la diversidad en su relación con el derecho a la educación:

- **El artículo 2** reconoce la presencia en nuestra nación de los pueblos indígenas, los cuales tienen derecho a proteger su identidad, cultura y autogobierno. Esto también está relacionado con la justicia y el respeto por la diversidad.
- **El artículo 3** establece que toda persona tiene derecho a la educación y que tal educación «se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva». Su fracción II resulta también relevante en tanto que señala que el criterio que orientará a la educación luchará, entre otras cosas, contra los prejuicios.
- **El artículo 4°**, por su parte, garantiza que las mujeres y los hombres, en tanto que son iguales ante la ley, reciban el mismo trato. En ese sentido, las universidades públicas que son autónomas deben asegurarse de tener reglas y acciones justas y no discriminatorias que apoyen la igualdad de género.
- **El artículo 133**, por último, declara que la Constitución es la ley suprema de México. Es necesario que todas las leyes y actos lo cumplan. En consecuencia, las universidades públicas autónomas deben garantizar que sus acciones y políticas se ajusten a principios constitucionales, como la igualdad y la no discriminación. Así, las universidades públicas autónomas y las Instituciones de Educación Superior mexicanas están obligadas a fomentar la igualdad de género, prevenir la discriminación y utilizar un lenguaje inclusivo, no sexista y no discriminatorio en consonancia con los principios constitucionales y los derechos humanos consagrados en los tratados internacionales.

Sumándose a lo establecido por la Constitución mexicana, consideramos también una serie de tratados internacionales de los que México es parte y que garantizan, entre otros, los derechos relacionados con la no discriminación y con la protección a grupos de atención prioritaria. **La Convención Americana sobre Derechos Humanos**, también conocida como el Pacto de San José, establece que los Estados Parte están obligados a defender y

garantizar el disfrute de los derechos y libertades consagrados en la Convención para todas las personas dentro de su territorio, sin ningún tipo de discriminación. A su vez, la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** (CEDAW, por sus siglas en inglés) es un tratado internacional que tiene como objetivo proteger y promover los derechos y la igualdad de las mujeres y las niñas; reconoce que los derechos de las mujeres son violados y que su participación en diversos aspectos de la vida se ve restringida por la violencia, además de abogar por la igualdad de género. Por otra parte, la **Declaración Universal de Derechos Humanos** prescribe los derechos y libertades básicos que todas las personas deberían tener, estableciendo desde su artículo 1 que toda persona nace con los mismos valores y libertades. Por último, el **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos** establece que todos los países signatarios deben respetar y proteger los derechos reconocidos a todas las personas que se encuentren en su territorio y bajo su jurisdicción (art. 2). Esto significa que no se puede discriminar a las personas por su raza, color, sexo, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento u otra condición. En concordancia, las IES tienen la responsabilidad de promover y respetar estos derechos dentro de sus comunidades, lo cual implica que deben asegurarse de que no haya discriminación y tratar a todas las personas con igualdad y dignidad.

Ahora observemos algunas leyes nacionales distintas a la Constitución. **La Ley Federal del Trabajo** brinda protección a las personas trabajadoras desde una perspectiva de género y promueve el uso de un lenguaje inclusivo, no discriminatorio y no sexista. La reforma laboral también incorpora un lenguaje inclusivo en la legislación laboral federal. El lenguaje inclusivo busca cambiar, desafiar y transformar la realidad. La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha enfatizado que el lenguaje puede ser usado de manera discriminatoria cuando se basa en prejuicios y estereotipos, lo que va en contra del derecho a la igualdad y no discriminación. **La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación** prohíbe la discriminación por cualquier motivo; en ese sentido, Las IES deben incorporar un lenguaje inclusivo, no sexista y no discriminatorio para evitar cualquier forma de discriminación en las comunidades educativas. Por último, la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres promueve la igualdad de género y garantiza que las mujeres puedan vivir una vida libre de violencia, incluyendo la violencia de tipo verbal.

Enfocándonos en lo local, la **Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Querétaro)** establece disposiciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género contra las mujeres en el Estado de Querétaro, mientras que la **Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Querétaro** tiene como objetivo regular, proteger y garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres en el estado, estableciendo principios importantes como la no discriminación y la equidad.

En cuanto a nuestra casa de estudios, el **Plan Institucional de Desarrollo (PIDE) 2021-2024** de la Universidad Autónoma de Querétaro es un documento estratégico que establece las metas y acciones a largo plazo para el desarrollo de la universidad. El PIDE refleja el compromiso de la UAQ con la inclusión y la diversidad, reconociendo que una educación de calidad debe ser accesible para todas las personas, independientemente de su género, origen étnico, orientación sexual o identidad de género. Además, el Plan se alinea con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de la Agenda 2030 de la UNESCO; el ODS 4 se centra en «Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad» para todas, todos y todes. En consonancia, en sus Políticas, Metas y Acciones del Eje 1 de Gestión Académica, el PIDE se propone la consolidación del Plan de Igualdad mediante «[el fomento del] lenguaje inclusivo en toda la legislación, reglamentos, normas y documentos oficiales de la UAQ».

Con respecto a las acciones que se han institucionalizado en la Universidad, en noviembre de 2021 se instaló el Comité Universitario de Igualdad de Género y No Discriminación, teniendo por objeto observar, impulsar y orientar la transversalización e institucionalización de la perspectiva de igualdad de género en todos los ámbitos de la Universidad Autónoma de Querétaro a través de los siguientes objetivos particulares.

- I. Garantizar el efectivo derecho a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, el acceso a los derechos de las diversidades sexuales y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.
- II. Establecer las acciones y mecanismos de coordinación para la institucionalización de las perspectivas de igualdad género, inclusión a la diversidad sexual y no discriminación de manera transversal en el diseño, implementación y evaluación de las políticas universitarias en materia de igualdad de género y
- III. Establecer los lineamientos y bases generales para el diseño, implementación y evaluación del Programa Universitario para la Igualdad de Género.

En el mismo sentido en 2023 se aprobó el Programa Universitario de Igualdad de Género y No Discriminación por el H. Consejo Universitario en el que se establece en el Eje 1 Universidad en Igualdad el objetivo específico de «Promover la igualdad en derechos de las mujeres y los hombres a través de la eliminación de las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas», así como el Eje 3 Universidad Promotora de la Diversidad Sexual, que tiene por objetivo «promover espacios universitarios seguros y de desarrollo integral de las personas de la diversidad sexual e identitaria para garantizar el acceso a sus derechos fundamentales, por medio de prácticas incluyentes

que respeten el derecho a la diversidad sexo-afectiva e identitaria». En ambos Ejes encontramos las siguientes líneas de acción:

1.1 Actualización de manual de identidad institucional para la utilización del lenguaje no sexista e incluyente en la comunicación oficial de la Universidad Autónoma de Querétaro, incluyendo la utilización de imágenes no estereotipadas.

3.1 Crear o actualizar los procesos jurídicos, académicos y administrativos para salvaguardar el derecho a la identidad y dignidad de las personas transgénero de las comunidades estudiantiles, docentes y administrativas, en pro de la efectividad del respeto a los derechos humanos.

3.2 Armonización de la normativa universitaria con la normativa internacional y nacional en materia de género y derechos humanos.

Dra. Karla Elia Mosqueira Valencia
Centro de Estudios "Articula"

AGRADECIMIENTOS

Desde hace 15 años, en la Universidad se ha gestado un proyecto institucional de género que ha permitido dar cuenta de las desigualdades y brechas en el acceso a los derechos entre mujeres y hombres y en los últimos años se ha trabajado para el reconocimiento a las diversidades y disidencias sexuales. Es así que, como parte de estas transformaciones, se ha visibilizado la importancia de que el lenguaje y la forma institucional y social en la que nos comunicamos debe cambiar y adaptarse a las necesidades actuales de respeto, reconocimiento y fomento a los derechos humanos de todas las personas, a través de la eliminación de toda práctica de discriminación, violencia o réplica de patrones sexistas y estereotipos de género.

A partir de esta labor, damos cuenta que las transformaciones requieren del trabajo e impulso en colectivo, y esta guía es producto de ello; es por esto que agradecemos a las, los y les integrantes del Comité Universitario de Igualdad de Género y No Discriminación, quienes representan a las Coordinaciones de Género de las Facultades y Escuela de Bachilleres, así como a las personas enlaces de las Secretarías de Rectoría, pues es gracias a su impulso, aportaciones y propuestas que la guía ahora es un hecho.

De manera particular, agradecemos la construcción de la guía a le Mtre. Tanya B. Almada Ugalde, quien con sus conocimientos diseñó el contenido de la misma; a la Mtra. Karla Vázquez Parra y a la Mtra. Lucie Mignon Montalvo que, desde la Dirección de Inclusión e Igualdad de Género para la Cultura de Paz, acompañaron y revisaron el contenido de la guía; y a la Licda. Verónica Núñez Perrusquía por sus aportaciones puntuales para su mejora.

Agradecemos a las comunidades estudiantiles, administrativas y docentes que desde sus espacios han solicitado una guía que permita mejorar las formas en las que nos comunicamos y han puesto en la mesa la necesidad de contar con documentos institucionales que nos permitan seguir transformando a nuestra Universidad. Gracias infinitas a quienes desde su práctica impulsan las acciones a favor de la igualdad y no discriminación; esperamos que esta guía siga aportando a la transformación de los espacios y a seguir creciendo en la diversidad.

Licda. Esp. María Michelle Villanueva Moreno
Dirección de Inclusión e Igualdad de Género para
la Cultura de Paz





GUÍA DE LENGUAJE
INCLUYENTE
NO SEXISTA Y NO DISCRIMINATORIO

APUNTES DE GRAMÁTICA DEL ESPAÑOL Y OTRAS IDEAS

A lo largo de esta guía utilizamos términos relacionados con la lingüística y la gramática del español¹, y aunque al mencionarlos ofrecemos explicaciones breves sobre lo que significan, en este apartado aclaramos su significado y proporcionamos las anotaciones necesarias para que todas las personas que consulten la guía puedan comprender su uso en este contexto. Además, también ofrecemos definiciones para otros términos importantes que, aunque no son gramaticales ni lingüísticos, tienen que ver con el tema central de la guía, es decir, con el lenguaje incluyente, y su conexión con la gramática y lengua españolas.

Con el objetivo de facilitar la consulta de esta terminología, los conceptos aparecen en orden alfabético. También te recomendamos recurrir a las siguientes fuentes para ampliar tus conocimientos sobre el tema: Diccionario del Español de México, disponible en www.dem.comlex.mx; Fundación del Español Urgente, disponible en www.fundeu.es; Diccionario de la Real Academia Española y Diccionario Panhispánico de Dudas, disponibles en <https://www.rae.es>; el portal de aprendizaje Lingolia Español, disponible en <https://espanol.lingolia.com/es/>; y el libro y cuaderno de trabajo Teoría y práctica de la lectura y la escritura en el bachillerato editado por la Universidad Autónoma de Querétaro (Aguilar Mialma et al., 2023).

¹ Los ejemplos que se ofrecen en algunas de las definiciones se basan en las reglas gramaticales vigentes; es decir que no hay en esta sección ejemplos de uso del lenguaje no binario (ver definición más adelante), sino solo considerando los géneros femenino y masculino de la gramática española. No obstante, en la redacción general, se emplean estrategias de lenguaje no binario.

ADJETIVOS

Son palabras que modifican a los sustantivos describiendo alguna propiedad de estos. Pueden ser calificativos (expresan una cualidad del sustantivo: «la silla *café*») o determinativos, que identifican lo significado por el sustantivo, y a su vez se dividen en numerales («*tres* niñas», «la *tercera* niña»); posesivos («*mi* salón»); demostrativos («*esa* puerta», «*esta* ventana»); e indefinidos («*cierto* día», «*algunas* alumnas»). Los adjetivos siempre coinciden en género y número con el sustantivo que acompañan.

.....

ARTÍCULOS

Son un tipo de determinante que se coloca antes de los sustantivos (y otras categorías gramaticales para indicar que se usan como sustantivos), e indica su género y número. En el español los hay indefinidos (o indeterminados): *un, una, unos, unas*; y definidos (o determinados): *el, la, los, las*. También existe el artículo neutro *lo*, pero este solo se usa para ideas o conceptos, como «*lo* común». Los artículos siempre coinciden en género y número con el sustantivo que acompañan.

.....

DETERMINANTES

Son palabras que se colocan antes de los sustantivos (y otras categorías gramaticales para indicar que se usan como sustantivos) y sirven para concretar (es decir, determinar) su significado. Además de los artículos, están los determinantes demostrativos (*este, esa, aquél, aquellas, etc.*), los posesivos (también conocidos como adjetivos posesivos: *mi, tus, sus, nuestras, suyos, etc.*), los indefinidos (*un, uno, alguna, cualquiera, todos, otros, etc.*), los numerales (*uno, dos, tres, primero, segundo, etc.*), y los interrogativo-exclamativos (*cuántos, cuántas, etc.*). Los determinantes coinciden en género y número con el sustantivo que acompañan.

.....

DIALECTO

También conocido como variante o variante dialectal, se trata de una variedad de una lengua. En otras palabras, es la manera particular en la que un grupo de personas, una comunidad o los habitantes de una región hablan cierta lengua (idioma). Por ejemplo, la manera en la que se habla en México y en Argentina son dialectos del español, como también son dialectos el habla de la ciudad de Querétaro y de la de Yucatán. Es muy importante no confundir *dialecto con idioma o lengua*. Hay una creencia extendida de que los dialectos son las lenguas que hablan los pueblos indígenas, pero no es así; las lenguas de los pueblos indígenas son eso, lenguas en sí mismas con su propio vocabulario, su gramática, su sintaxis y todos los demás elementos que constituyen cualquier lengua del mundo.



GÉNERO GRAMATICAL

Se trata de la característica en algunas lenguas en las que se asigna a los sustantivos un género. En el español existen dos: femenino y masculino². Así, independientemente de que se hable de seres animados o inanimados, cada sustantivo tendrá su género gramatical. Existe en nuestro idioma un género neutro, pero este solo se manifiesta en el artículo *lo* y en los pronombres *esto*, *eso* y *aquello*.

El género gramatical es totalmente arbitrario en todas las lenguas; por ejemplo, en español *tenedor* es un sustantivo masculino y *cuchara* es femenino, mientras que en alemán sucede lo opuesto, *die Gabel* («*la tenedor*») es un sustantivo femenino y *der Löffel* («*el cuchara*») es masculino. Además, hay lenguas que no tienen género gramatical o lo manifiestan en muy pocos elementos, como el quechua, el otomí o el japonés; otras que tienen más de dos géneros, como el polaco y el ruso (masculino, femenino y neutro); y otras, como el persa, que tiene dos géneros gramaticales, pero no se usan para distinguir entre femenino y masculino, sino entre humano y no-humano.

GÉNERO MARCADO

Es aquél que no puede usarse para referirse a personas de cualquier género sino solo para el que designa; en el caso del español, se trata del género femenino. Así, decir «*las alumnas*» o «*la interesada*» solo designa a un grupo de mujeres estudiantes o a una mujer interesada en algo.

GÉNERO NATURAL

Es lo que se conoce comúnmente como sexo (si bien hay una distinción entre sexo y género fuera de este contexto). Hay palabras que no tienen género por sí mismas, sino que dependen del sujeto al que se refieran. Por ejemplo, la palabra *vecina/o/e* tiene género natural femenino, masculino o neutro, dependiendo de la identidad de género de la persona a la que se refiera.

GÉNERO NO MARCADO

En español, es lo que conocemos como el masculino genérico y es el que puede usarse para referirse a grupos mixtos («*Le dije a mis alumnas que no habría clases mañana*») o a personas cuyo género se desconoce («*El interesado deberá pagar su recibo antes de la fecha indicada*»).

² En términos semánticos (lo relacionado con el significado, el sentido y la interpretación), existen también los géneros epiceno, común, neutro (abordados en esta guía), dimensional y ambiguo. Sin embargo, en tanto los dos últimos no se refieren a personas, omitimos su definición.



HABLA

Se trata de la realización física de la lengua. Es una creación que puede tener el carácter de individual («Así habla Juanita») o comunitaria («Así se habla en Guerrero»).

.....

LENGUA

Es un sistema de signos, fonéticos o signados, con reglas gramaticales que constituyen un sistema de comunicación. Para efectos de esta guía, es lo que conocemos como idioma. Así, el español y el inglés son lenguas (o idiomas), como también lo es la Lengua de Señas Mexicana (LSM) o la Lengua de Señas Argentina (LSA). Es una creación histórica; tiene geografía y temporalidad. Además, una lengua puede o no tener una representación escrita.

.....

LENGUA FORMAL

Solemos usarla con personas que no son tan cercanas a nosotros y para expresar cierto nivel del respeto. Además, está asociada a los ambientes académicos y profesionales, así como a los medios noticiosos. Su vocabulario es variado y hasta especializado. Cumple con las reglas gramaticales y ortográficas. Un uso formal de la lengua es meditado y es menos espontáneo que el uso informal.

.....

LENGUA INFORMAL

Es aquella que usamos de manera cotidiana, coloquial y espontánea. No se preocupa por seguir las reglas, sino que las aplica, o no, de manera espontánea. Está relacionada sobre todo con la oralidad. La usamos con nuestros familiares, personas conocidas, colegas, amistades, etc.

.....

LENGUAJE

Es la capacidad del ser humano (aunque también está presente en otras especies) para poder expresarse, de acuerdo con el *Diccionario del Español de México (DEM)*, «mediante sonidos articulados en palabras, o por algún otro medio sensible», pero también designa la «Manera particular de hablar de una persona o de cierto grupo en cierta situación», por ejemplo, *el lenguaje elegante, lenguaje literario, lenguaje científico y lenguaje incluyente*. No debe confundirse con lengua.

.....

LENGUAJE INCLUYENTE

Para efectos de esta guía, son las estrategias que buscan incluir y no discriminar a todas las personas en las expresiones orales o escritas de nuestro



idioma. También funciona como un término paraguas para hablar de lenguaje no sexista y no discriminatorio.

.....

LENGUAJE NO BINARIO

Es un uso de la lengua, oral o escrita, que considera no solamente a personas de los géneros femenino o masculino, sino a otras que no se identifican con esa división binaria, como las personas de género no binario, agénero, de género fluido, etc. Se divide en lenguaje no binario directo y lenguaje no binario indirecto.

.....

LENGUAJE NO BINARIO DIRECTO (LND)

Es aquel que busca visibilizar a las personas que no se identifican con el binarismo de género. Emplea estrategias morfológicas y fonéticas radicales como el uso de la /e/, la /x/ o la /@/. Las dos últimas están limitadas solo a la forma escrita, pues no tienen una realización fonética; es decir, no se pueden pronunciar.

.....

LENGUAJE NO BINARIO INDIRECTO (LNI)

Su objetivo es hacer referencia a todos los géneros, pero sin utilizar marcas de género. Utiliza estrategias que neutralizan el género gramatical; dicho de otra forma, evita usar palabras en las que el género sea evidente. Algunas personas especialistas en el tema consideran que su uso puede resultar contraproducente en ciertos contextos, puesto que con estas estrategias no se visibiliza a las mujeres ni a personas no binarias. Un ejemplo es decir algo como «*La persona responsable de la coordinación envió el aviso al estudiantado*» en lugar de «*El coordinador envió el aviso a los estudiantes*».

.....

LENGUAJE NO DISCRIMINATORIO

Es aquél que busca eliminar aquellas formas y expresiones de la lengua que resultan discriminatorias o inadecuadas para referirse a personas que conforman grupos que han sido históricamente vulnerados y que ahora son de atención prioritaria, (personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas en situación de pobreza, etc.). Así, se busca un uso de la lengua que evite el capacitismo, el edadismo, el clasismo, el racismo y otras formas de discriminación.

.....

LENGUAJE NO SEXISTA

Es aquél que busca eliminar aquellas formas y expresiones de la lengua que resultan discriminatorias en razón de género.

OBJETO DIRECTO

El objeto directo (OD) es aquello sobre lo que recae la acción que expresa el verbo en una oración. Generalmente es un sustantivo, y podemos encontrarlo respondiendo a la pregunta *¿qué / a quién + verbo?* Consideremos la oración «Traje unos libros», ahora preguntemos *¿qué traje?* La respuesta es los libros por lo que estos son el OD.

La forma tradicional de identificar un objeto directo es también sustituirlo por un pronombre de OD, que son *la, las, lo, los*, y así podríamos expresar: «*Los* traje». Analicemos otro ejemplo: «La profesora dividió a sus estudiantes en dos equipos»; ahora preguntemos *¿A quién dividió la profesora?* La respuesta es *a sus estudiantes*, por lo que *sus estudiantes* es el objeto directo del verbo *dividir*.

.....

OBJETO INDIRECTO

El objeto indirecto se refiere al destinatario de la acción expresada por el verbo en la oración. Podemos identificarlo preguntando *¿Para quién? ¿A qué? ¿A quién?* y podemos sustituirlo con los pronombres *le* o *les*. Consideremos esta oración: «La profesora entregó las calificaciones a sus estudiantes». Primero, identifiquemos el objeto directo: *¿qué entregó la profesora?* → *las calificaciones*. Ahora, identifiquemos el objeto indirecto: *¿A quiénes entregó las calificaciones?* → *a sus estudiantes*. Entonces, *sus estudiantes* son el objeto indirecto del verbo *entregar*. La misma oración también puede expresarse así: «La profesora les entregó las calificaciones», donde *les* es un pronombre que sustituye a *sus estudiantes*.

.....

PRONOMBRES

Son palabras que sustituyen a los sustantivos y cumplen su función en la oración. Existen varias clasificaciones para los pronombres; para efectos de esta guía, consideraremos los pronombres personales (*yo, tú, él, ella, me, se, te, mí*, etc.), los demostrativos (*este, esa, aquél*, etc.), los relativos (*que, quienes*, etc.), los indefinidos (*muchos, pocos, algunas, varias*, etc.), los posesivos (*mío, tuya, suyo*, etc.), los numerales (*primero, segundo, tercero, uno, dos*, etc.) y los reflexivos (*me, te, se, nos*), ya sea todos o solo algunos de ellos.

.....

RAÍZ LÉXICA

Es la parte de una palabra que coincide en todas sus formas. Por ejemplo, en la familia de palabras *niño, niña, niños, niñas, niñez, niñerías*, etc., la raíz, o lo que tienen en común en cuanto a su escritura, es *niñ-*. Cuando desdoblamos sustantivos en sus distintos géneros, la raíz permanece igual y solo cambia la marca de género, como *niño* y *niña*. Sin embargo, hay palabras que no tienen la misma raíz, pero también se pueden desdoblar, como *padre* y *madre*.



SEMÁNTICA

Según el DEM, se trata de la «parte de la lingüística y de la lógica que tiene por objeto de estudio el significado de las palabras o de las expresiones lingüísticas». Así, a lo largo de esta guía, cuando nos referimos, por ejemplo, a incongruencias de tipo semántico, estamos hablando de lo relacionado con el significado de las palabras o frases y de cómo este es interpretado.

Además, hablar de relaciones semánticas tiene que ver con cómo y qué tan comúnmente se relacionan unas palabras con otras. Por ejemplo, al decir *cocina*, podemos asociar otras palabras como *estufa*, *cocinar*, *comida*, *caliente*, etc., e incluso extender esas relaciones hasta llegar a conceptos como *mesa*, *cena*, *comensales* y más.

SINTAXIS

De acuerdo con el DEM, es el «Modo en que se relacionan las partes de una oración o las oraciones entre sí», así como «Parte de la gramática que se ocupa del estudio de las combinaciones de palabras y de las funciones que desempeñan en la oración, y del modo en que se relacionan las oraciones entre ellas».

SUJETO

El sujeto en una oración es la entidad que realiza la acción que expresa el verbo. Esta función la cumplen los sustantivos. Puede ser una persona, un animal, una idea, un concepto, incluso un verbo cumpliendo una función de sustantivo. Para identificar el sujeto de una oración, podemos preguntar ¿Qué / quién + verbo? Consideremos esta oración: «Con mucha paciencia, la consejera explicó cada punto del acuerdo». Ahora preguntemos ¿Quién explicó cada punto del acuerdo? La respuesta es *la consejera*, por lo que esta es el sujeto de la oración.

SUSTANTIVO

El DEM define a los sustantivos como la «Clase de palabras que significan objetos, procesos, etc. distinguidos e identificados como tales por una comunidad lingüística»; es decir, un sustantivo nombra cosas, personas, conceptos, etc. Por ejemplo: *mesa*, *María*, *jueza*, *amor* y *libertad*. En una oración, pueden funcionar como el sujeto («María adoptó al gato de la cuadra»), como objeto directo («La jueza leyó el comunicado»), como objeto indirecto («Dani le recitó un poema a Alex»), o como agente de la voz pasiva («la alumna fue recibida por su tutora»).



SUSTANTIVOS ABSTRACTOS

Estos designan sentimientos, ideas o conceptos que no se pueden percibir con los sentidos. Algunos ejemplos usados como estrategias de lenguaje incluyente son: *la coordinación* (en vez de *el coordinador*); *Rectoría* (en vez de *el rector*); y *la administración* (en vez de *el administrador*). Su opuesto son los sustantivos concretos, que son aquellos que designan todo aquello que podemos percibir mediante los sentidos.

.....

SUSTANTIVOS COLECTIVOS

Son los que designan a grupos de cosas o personas que se toman como un todo. Algunos ejemplos referentes a personas son: *el estudiantado*, *el lectorado*, *el equipo*, *la banda* y *la ciudadanía*. Estos sustantivos pueden tener género gramatical femenino o masculino sin que esto defina a quienes integran el grupo al que se refieren.

.....

SUSTANTIVOS COMUNES EN CUANTO AL GÉNERO

Son aquellos que designan seres animados y tienen una sola forma para referirse tanto al género natural (sexo) masculino como al femenino. En estos sustantivos, el género se hace evidente según el artículo que se usa con ellos. Así pues, tenemos *el o la policía*, *el o la pianista*, y *el o la profesional*. Si usamos LND para visibilizar las personas fuera del binarismo de género y empleamos la desinencia /e/, tendríamos *le policía*, *le pianista* y *le profesional*.

.....

SUSTANTIVOS EPICENOS

Refieren a seres animados de ambos sexos sin importar su género gramatical. Son más comunes para designar animales (*abeja*, *avestruz*, *gaviota*). Solamente pueden ser femeninos o masculinos y su forma no cambia, así como tampoco cambia su artículo a pesar del género natural (sexo) de su referente: *la persona* (y no *el persona* o *le persona*); *la víctima* (y no *el víctima* o *le víctima*). Sin embargo, se ha vuelto común que a ciertos epicenos se les diferencie mediante el artículo: *la/el/le personaje principal*; *unos/unas/unes parientes*.



EL LENGUAJE INCLUYENTE DESDE LA LINGÜÍSTICA

Desde la infancia, a quienes hemos tenido el privilegio de acceder a la educación formal se nos ha enseñado las maneras *correctas* de hablar y escribir nuestro idioma español. Conforme avanzamos en nuestro nivel educativo, encontramos que hay formas características de expresarse, oralmente o por escrito, en los diversos espacios educativos. Este moldear de nuestros hábitos lingüísticos no se considera una imposición, sino parte de nuestra formación para poder comunicarnos de forma clara y formal dentro de ciertos contextos. Los parámetros de lo que se considera adecuado para esta formación no han permanecido estáticos, sino que se han modificado a la par que la sociedad avanza en ciertos aspectos, lo mismo que las tecnologías, las ciencias y las disciplinas que aprendemos dentro de los espacios escolares. Con esto en mente queremos empezar nuestra reflexión sobre el lenguaje incluyente, el cual es percibido por no pocas personas como algo que ciertos grupos *minoritarios* quieren imponer sobre la mayoría de hablantes.

En el año 2019, dentro del marco de la octava Feria de Editores en Argentina, el lingüista y lexicógrafo Santiago Kalinowski sostuvo un debate con la escritora y crítica literaria Beatriz Sarlo acerca del lenguaje incluyente. Mientras que Sarlo hablaba de la posible imposición de un uso lingüístico, Kalinowski afirmaba que «el objetivo del [lenguaje incluyente] no es volverse gramática», sino que se trata de «una decisión consciente, calculada y diseñada surgida de un proceso [...] de reflexión acerca del sexismo que está codificado en la lengua» (Kalinowski y Sarlo, 2019, pp. 36, 35, 38). Usar el lenguaje incluyente (LI) —aquel que busca visibilizar a las mujeres y reducir el sexismo, en el caso del debate en cuestión— es, de acuerdo con Kalinowski, un fenómeno retórico que no está anclado en un cambio lingüístico, sino que hace parte de una postura política.

Sin embargo, que el LI haya surgido a partir de ciertos procesos políticos impulsados, sobre todo, desde el feminismo y del movimiento LGBTIAQ+, no quiere decir que su análisis desde la lingüística sea un ejercicio inútil. Tampoco se trata de un ejercicio nuevo ni mucho menos limitado al español. Desde la década de 1970 las feministas estadounidenses señalaban el sexismo en

la lengua inglesa y analizaban los argumentos de sus detractores (Blaubergs, 1980). En cuanto al español, en 1976 el profesor e investigador Álvaro García Meseguer publicó un artículo llamado *Sexismo y lenguaje* en el que no solo abogaba por visibilizar a las mujeres mediante el uso del femenino, sino que esbozaba una propuesta para un lenguaje no binario con el uso de la /e/ como marca de género:

Así, cuando uno se dirija a un grupo en una conferencia, en una carta circular, etc., podrá comenzar diciendo "queridas amigas". Los trabajadores podrán escribir en sus pancartas reivindicativas "estamos hartes de ser explotades". Les polítiques podrán llamar compañeres a sus partidaries. Les progenitores podrán educar a sus hijes más fácilmente en forma no sexista. En los periódicos, los anuncios por palabras solicitarán *une cocinere, une abogade o une secretarie*. [...] Por supuesto que muchos lingüistes van a poner el grito en el cielo (probablemente, más los lingüistas que las lingüistas), pero eso poco importa. Hay que revolucionar el lenguaje, que no es sólo de les expertes, sino del pueblo todo que lo habla. (García Meseguer, 1976)

Por su parte, la sociolingüista española Mercedes Bengoechea ha realizado diversas investigaciones sobre el sexismo en la lengua. En su libro *Lengua y género* discute el género gramatical masculino como el que varias lenguas usan para englobar a todas las personas y si esto supone en realidad una exclusión de quienes no son hombres (Bengoechea Bartolomé, 2015). En el caso del español, propone una interesante reflexión analizando el uso del masculino en una serie de oraciones en las que se usan los sustantivos *azafato, partero, prostituto y enfermero*, y comenta:

El carácter 'marcado' del femenino no parece afectar a profesiones ocupadas tradicional y mayoritariamente por mujeres, para las que la forma masculina (*azafato, enfermero, amo de casa, partero, prostituto, matrón*) no parece servir como término universal, no marcado, y se interpreta como masculino específico (En *Hay que contratar parteros para el nuevo hospital*, 'parteros' difícilmente se entiende que abarque a mujeres). (p. 22)

Además, con base en investigaciones realizadas sobre otros idiomas con géneros gramaticales masculino y femenino, sugiere que, en términos cognitivos, las mujeres descodificarían el masculino genérico de dos formas distintas (en contraste con los varones) para distinguir cuándo el uso del masculino gramatical las incluye y cuándo no.

Podemos afirmar que las reflexiones políticas e ideológicas sobre la discriminación y el sexismo se están manifestando en la lengua y que es menester estudiar el fenómeno desde las disciplinas adecuadas. En esta sección queremos resolver algunas de las dudas más comunes en cuanto al uso del lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio desde la disciplina que estudia la lengua y el lenguaje.



SI EL ESPAÑOL ES SEXISTA, ¿MODIFICARLO CAMBIARÁ NUESTRA SOCIEDAD?

Dos cuestionamientos frecuentes sobre el lenguaje incluyente es si una lengua, en este caso el español, es sexista o lo son sus hablantes y si cambiar la forma en la que hablamos impactará de un modo tal en la sociedad que el sexismo y la discriminación terminarán por desaparecer gracias a ello. En cuanto a la primera cuestión, Concepción Company Company, escritora, lingüista y filóloga española y nacionalizada mexicana, ha asegurado en varios espacios que no, que el español no es sexista y que nada tiene que ver con ese tipo de discriminación «[...] porque la gramática es neutral, es un mero recipiente. Somos los humanos los que discriminamos, pero no con la gramática, sino con el discurso que hacemos valiéndonos de ella» (Pérez, 2017). Consideramos que, en parte, Company tiene razón, puesto que mucho de lo que compone la gramática de una lengua, sus reglas y su configuración tiene que ver con el azar; sin embargo, como afirma Santiago Kalinowski, la lengua no es completamente aséptica, ya que «[al estar hecha] por los humanos en el contexto de las dinámicas de poder de los humanos, [cómo] no va a estar atravesada por esas propias dinámicas de poder». Así, elementos del español, como el masculino genérico, serían un «correlato gramatical de un ordenamiento social ancestral de la especie, que es patriarcal» (Kalinowski y Sarlo, 2019, p. 40).

Entonces, ¿si cambiamos el español, cambiamos la sociedad? La respuesta tajante es *no*. Pensar que la lengua que hablamos condiciona o tiene una influencia mayor en cómo percibimos el mundo y organizamos nuestras sociedades pertenece a una hipótesis que ha sido en gran medida descartada por la lingüística: el relativismo lingüístico. Si bien hay estudios que pretenden resucitar esta teoría para asegurar que las personas vemos el mundo de una manera radicalmente distinta según el idioma que hablamos, en realidad lo que se ha mostrado es que nuestra lengua tiene una correlación con ciertos aspectos de nuestra percepción, pero no determina cómo vemos el mundo (McWhorter, 2014). Es, hay que admitirlo, una idea romántica. Imaginémoslo: cambiamos nuestra forma de hablar y se acaban el sexismo y la discriminación; pero sabemos que lo que tiene que suceder es un profundo cambio social y cultural para que estas problemáticas sean, si no una cosa del pasado, al menos sí algo que no esté normalizado.

Se impone, pues, la pregunta: si modificar la lengua no erradica estos problemas, ¿por qué usar el lenguaje incluyente? Antes de responderla, abordemos algunos otros puntos importantes respecto a la lengua y el lenguaje.

LA MANERA CORRECTA DE HABLAR Y DE ESCRIBIR

Lo primero en lo que piensan muchas personas hablantes del español cuando se tocan los temas de la lingüística y del idioma es la Real Academia Española (RAE). De hecho, es la fuente preferida de quienes se oponen al Ll.

Frecuentemente citan declaraciones de sus representantes para argumentar, por ejemplo, que usar el femenino de las profesiones es innecesario y hasta incorrecto puesto que el masculino genérico representa a todas las personas. Resulta entonces importante conocer cuál es la función de la RAE, hasta dónde llega su supuesta autoridad y cuál sería su papel en torno al debate del lenguaje incluyente.

Primero, es importante saber que la RAE forma parte de un organismo más amplio: la Asociación de Academias de la Lengua Española (ASALE)³. Son 23 las academias que conforman la ASALE, representando a países donde el español es la lengua nacional o una lengua mayoritaria (como en Estados Unidos, Filipinas y Guinea Ecuatorial). La RAE establece como su misión la de «velar por que los cambios que experimente la Lengua Española en su constante adaptación a las necesidades de sus hablantes no quiebren la esencial unidad que mantiene en todo el ámbito hispánico [énfasis añadido]» (Real Academia Española, 2021). Del fragmento en cursivas podemos inferir que la institución mantiene una política panhispánica con un claro trasfondo colonial. En ese tenor, el lingüista Ricardo Soca (2021) afirma que «El sistema de academias de la lengua que caracteriza el idioma español [...] obedece a proyectos de poder de España, tras la pérdida de sus colonias americanas y, actualmente además, como plataforma de marketing para potenciar la “marca España”». Por su parte, Eduardo Bonnin y Daniela Lauria, también lingüistas, afirman sobre la RAE que «aunque declara ser descriptiva [...], la verdad es que prescribe cómo deberíamos hablar y cuáles deberían ser los significados “correctos”. Esto se hace seleccionando la “variedad lingüística más prestigiosa”, con criterios más políticos o económicos que lingüísticos» (Bonnin y Lauria, 2019). En nuestro país, la Academia Mexicana de la Lengua (AML) es la que se encarga del «análisis, el estudio y la difusión [énfasis añadido] de la lengua española en todos sus ámbitos, con particular atención a los modos y características de su expresión oral y escrita en México, así como a sus relaciones e intercambios lingüísticos con las lenguas originarias de México» (Academia Mexicana de la Lengua, 2022). Este objetivo de la AML resalta por ser de un carácter más descriptivo; es decir, no hay pretensión de regular lo que se hace con el español en México, sino de describir lo que sucede entre las, los y les hablantes.

Podemos concluir que el papel de las academias de la lengua *debería* ser el de registrar el uso que les hablantes hacen de ella; no crear normas restrictivas para su uso, sino convenciones que consideren lo que sucede en la vida real y que apunten a que las personas puedan comunicarse de manera clara en distintos contextos. Recurrir a la RAE, a la AML o a cualquier diccionario del español no es inherentemente malo, pero no podemos olvidar que no rigen la

³ Solo para el español existe una institución de esta naturaleza. En otros idiomas, son los diccionarios o las instituciones educativas las que cumplen una función observadora y descriptiva, que no normativa, de la lengua.



manera en que hablamos o escribimos, solo la describen. No existe tal cosa como hablar o escribir bien o mal. Está en les hablantes elegir los registros (formales o informales) en los que se comunican o el estilo (académico, informal, literario, científico) en el que escriben, y todo ello tiene que ver con múltiples factores, desde la edad y la región donde se nace y vive hasta el nivel de educación formal que se tiene. Así, podemos considerar que el empleo de las estrategias del lenguaje incluyente corresponde a cierto estilo y cierto registro de nuestro español que busca habilitar una comunicación sensible a los derechos de todas las personas.

EL LI A NIVEL COGNITIVO

Los cambios lingüísticos, es decir, las modificaciones profundas en una lengua, suceden de manera paulatina y toman mucho tiempo, desde décadas hasta cientos de años. Aunado a ello, los cambios léxicos, es decir, aquellos que suceden en términos del vocabulario —como el surgimiento de neologismos o la adopción de extranjerismos—, son más sencillos para les hablantes que los cambios gramaticales, puesto que las reglas de la gramática en una lengua se aplican de manera inconsciente por quienes la hablan. En otras palabras, los procesos gramaticales en les hablantes no requieren de una reflexión consciente puesto que se automatizan conforme vamos adquiriendo nuestra lengua materna y así usamos nuestra gramática y sintaxis, de manera más o menos correcta, sin tener que pensarlo. Reorganizar la manera en la que hablamos o añadir una nueva terminación o, en términos lingüísticos, una flexión a ciertas palabras (como se hace con la /e/) requiere de un gran esfuerzo, puesto que tenemos que volvernos muy conscientes de lo que decimos y cómo lo decimos; tenemos que traer a la superficie esas reglas de la gramática y la sintaxis de nuestra lengua en las que no reparamos normalmente, y es por ello que cuesta más trabajo en términos cognitivos que utilizar alguna palabra nueva; esto explica que la resistencia de las personas a hacer tales cambios sea mayor. Además de la influencia que una cultura y una sociedad patriarcales ejercen sobre la manera en que las personas hablan y se expresan, existe una dificultad a nivel cognitivo cuando encontramos lo que para nosotres son incongruencias en el lenguaje como las que supone utilizar las estrategias planteadas en esta guía. Para entender mejor estos procesos, podemos ayudarnos de la neurolingüística, la rama de la lingüística que estudia cómo el cerebro procesa el lenguaje.

Es un hecho científicamente comprobado que nuestro cerebro detecta los errores sintácticos, semánticos y de otros tipos cuando aparecen en algo que leemos o escuchamos (Friederici et al., 1996); esto sucede tanto en las lenguas orales como en las signadas, como la Lengua de Señas Mexicana (Hernández et al., 2022; Nuño Cázares, 2000). Hay un cambio en la actividad eléctrica del cerebro cuando leemos algo como «El café me gusta con leche, azúcar y perro» o «Voy a ir a un concierto ayer». La primera oración contiene una

incongruencia de tipo semántico: nuestro cerebro predice, de acuerdo con un nivel de probabilidad, qué palabra o expresiones podrían seguir después de azúcar. La palabra perro no es algo que se relacionaría típicamente con cómo nos gusta tomar el café. Entonces, nuestro cerebro tiene que hacer un esfuerzo para entender lo que acaba de leer. En la segunda oración encontramos un error de tipo sintáctico. La primera parte de la oración nos refiere a una situación a futuro, por lo que podría completarse con un adverbio como mañana o la próxima semana, o incluso con algún otro complemento, como con mis amigas o de rock. El adverbio ayer no coincide y entonces tenemos que volver a leer para reinterpretar y tratar de entender el significado de la oración. Pero ¿qué tiene que ver esto con el lenguaje incluyente?

Hay investigaciones que demuestran que el cerebro procesa el rompimiento de estereotipos de género como incongruencias de tipo semántico (White et al., 2009); por ejemplo, cuando vemos combinaciones de palabras como «hombre obediente y sensible» y «mujer poderosa y tenaz». Estamos tan acostumbrados a ciertas asociaciones que, cuando estas se rompen, la actividad eléctrica del cerebro presenta un cambio detectable y es eso lo que nos hace sentir algo raro al leer o escuchar, por ejemplo, el femenino de las profesiones u otras formas en las que se mencione a las mujeres. Por otro lado, hay investigaciones que muestran cómo el cerebro reacciona ante incongruencias de tipo sintáctico, como cuando un pronombre o un adjetivo no coincide con el sustantivo al que se refiere, sobre todo si dicho sustantivo se asocia típicamente con varones o con mujeres (Osterhout et al., 1997). Sucede, por ejemplo, si tenemos un nombre que típicamente es de hombre junto con un pronombre y un adjetivo femenino, como en la oración «*Fausto está muy contenta con el resultado porque ella hizo casi todo el trabajo*». Así, cuando usamos el nombre elegido de alguna persona o nos referimos ella con pronombres y adjetivos con los cuales no la asociaríamos normalmente, nuestro cerebro lo detecta como una incongruencia.

No obstante, lo anterior no quiere decir que el LI esté mal en sí mismo o que debemos dejar de usarlo porque a nuestro cerebro le cuesta algo de trabajo procesarlo. De hecho, hay también una serie de investigaciones que demuestran que las niñas podrían verse más identificadas con cierta profesión, y por tanto elegirla en un futuro, al leer descripciones de puestos laborales que mencionan las profesiones tanto en femenino como en masculino (Vervecken et al., 2013, 2015; Vervecken y Hannover, 2015). También se ha demostrado que el uso de un nuevo pronombre neutro no es lo suficientemente difícil de procesar en la lectura como para evitar su uso (Vergoossen et al., 2020). Y no solo esto, sino que diversos estudios sobre salud mental afirman que el uso de los pronombres y nombres elegidos por personas trans y no binarias es un factor que influye de manera positiva en condiciones como la depresión, la ansiedad y la ideación suicida (Chinazzo et al., 2023; de Castro Peraza et al., 2023; Lefevor et al., 2019; Marquez-Velarde et al., 2023; Russell et al., 2018).




¿POR QUÉ USAR EL LENGUAJE INCLUYENTE?

En la segunda sección de este ensayo establecimos que la lengua que hablamos no determina nuestra manera de ver el mundo, sino que hay ciertos aspectos de la misma que se correlacionan con fenómenos de la percepción. Concluimos que el solo hecho de modificar la manera en la que hablamos no va a erradicar los problemas de discriminación y sexismo en nuestra sociedad; sin embargo, unas secciones más adelante presentamos también evidencia de cómo usar las herramientas de nuestro idioma en determinada manera (representación de las mujeres, uso de pronombres / nombres elegidos) sí tiene un impacto en términos de cómo una persona se ve representada, lo que puede a su vez tener un efecto en su autoestima, su autopercepción y su salud mental.

Es un hecho que el lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio nos resulta complicado de aplicar por doble partida: primeramente, la sociedad en la que vivimos es una en la que las mujeres y las personas con identidades de género distintas al binario mujer-hombre siguen estando asociadas con estereotipos muy arraigados que no son fáciles de dismantelar; en segundo lugar, nuestra lengua se configura de manera muy temprana en nuestros cerebros, y modificar o erradicar todas aquellas palabras, expresiones y estructuras que reflejan el sexismo y la discriminación requiere de un esfuerzo cognitivo. No obstante, cuando contrastamos estos dos obstáculos con la importancia de nombrar a todas las personas y hacerlo de una manera en que no las discrimine y cómo esto influye en su bienestar, podemos concluir que el esfuerzo bien vale la pena.

Esta guía no llega como una imposición, sino como una herramienta que nos ayudará a avanzar como comunidad universitaria en la creación de espacios y contextos en los que la discriminación por medio de la lengua no sea algo por lo cual las personas tengan que preocuparse. El lenguaje incluyente llega como una acción afirmativa para nivelar el terreno en términos de la representación lingüística de grupos que han sido históricamente vulnerados, como las mujeres, las personas de la diversidad sexual, las personas adultas mayores, las personas con discapacidad, las personas pertenecientes a los pueblos originarios, las personas afrodescendientes y más, que ahora son grupos de atención prioritaria. Si está en nuestras manos hacer alguna modificación, aunque nos implique un esfuerzo extra, para que una persona se sienta segura, validada y respetada en su identidad, dignidad y condiciones de vida, ¿por qué no hacerlo?



ESTRATEGIAS PARA UN LENGUAJE INCLUYENTE, NO SEXISTA Y NO DISCRIMINATORIO

Cuando hablamos de lenguaje incluyente, no solo nos referimos a aquel que pretende reducir las asimetrías entre las mujeres y las personas de género no binario en relación con los hombres. También hablamos de usar los términos adecuados para referirnos a otros grupos, como las personas con discapacidad, las personas adultas mayores, las personas de los pueblos originarios, las personas afrodescendientes, las personas en situación de pobreza, la población LGBTIAQ+ en general, y más cuya identidad o condiciones de vida puedan colocarles en situaciones de vulnerabilidad. Esta sección de estrategias comienza con aquellas que nos ayudarán a utilizar la lengua de manera incluyente en cuanto al género y, posteriormente, daremos las recomendaciones pertinentes que consideran a otros grupos que han sido históricamente vulnerados y a los que ahora conocemos como grupos de atención prioritaria.

ESTRATEGIAS PARA UN LI EN CUANTO AL GÉNERO

La mayoría de las guías y los manuales de lenguaje incluyente mantienen una postura binaria ante el género; es decir, asumen que solo existen dos géneros: masculino y femenino. En esta guía queremos reconocer a otras identidades que no se identifican dentro del binario⁴ y que prefieren, muchas veces, una marca de género neutro para referirse a ellas mismas. Es por ello que para alejarnos del masculino genérico, que invisibiliza a las mujeres y a otras identidades, consideraremos tres estrategias generales para incluir y no discriminar a las personas por su género: la *feminización* (Sczesny et al., 2016), el *lenguaje no*

⁴ Las identidades de género no binario son variadas, y aunque en esta guía utilizamos el término “género no binario” como término paraguas, no queremos obviar que existen personas de género fluido, género no-conformes, agénero, bigénero, pangénero y más.

binario indirecto (LNI), y el *lenguaje no binario directo* (LND) (López, 2020). Cada estrategia será explicada en un apartado en el que se indicará cómo usarla y se mostrarán ejemplos para que las comunidades estudiantil, docente y administrativa puedan aplicarlas. Es importante mencionar que para la feminización y el LND los cambios solo ocurren en ciertas clases de palabras, que son aquellas en las que el género se manifiesta; estas son: sustantivos, pronombres, artículos, adjetivos y determinantes. También es importante recordar que solamente haremos estos cambios cuando nos estemos refiriendo a personas; en otras palabras, no tenemos por qué modificar la marca de género gramatical en sustantivos u otras palabras que se refieran a cosas o animales⁵.

ESTRATEGIA 1: LA FEMINIZACIÓN

Esta estrategia consiste en marcar el género femenino de manera explícita. Se recomienda cuando conocemos el género de la persona y este es femenino, cuando conocemos que en un grupo mixto hay mujeres presentes, y para nombrar la profesión y ocupación de una o varias mujeres. Podemos hacer esto mediante el desdoblamiento, el uso de barras o paréntesis, el uso del femenino genérico y la generización de las profesiones.

1.1 Desdoblamiento.

Desde una perspectiva binaria del género, el desdoblamiento consiste en usar la forma masculina y la femenina de los sustantivos (con la misma raíz léxica o con una distinta) y pronombres, así como de artículos y varios tipos de adjetivos. El desdoblamiento suele producir textos y discursos extensos, de manera que recomendamos usar esta técnica con mesura y combinarla con otras para el proceso de lectura o de escucha no sea muy cansado. Además, recomendamos alternar el orden en el que se presentan los géneros gramaticales (masculino-femenino / femenino-masculino). Aquí algunos ejemplos:

- a. Sustantivos con la misma raíz léxica: «Los niños vendrán disfrazados para el festival del Día de las Madres». → «Las niñas y los niños vendrán disfrazados para el festival del Día de las madres».

Notemos que el adjetivo *disfrazados* coincide con el género y número del último sustantivo mencionado: *niños*. También se puede usar la siguiente alternativa: *Los niños y las niñas vendrán disfrazadas...* en

⁵ Debido a que el género es un constructo social, y a que los animales tienen sus propias sociedades y su propia biología, consideramos que imponerles nuestra concepción del género no es adecuado. En cuanto a los objetos, reconocemos que la comunidad LGBTQIAQ+, en un uso lúdico y/o rebelde de la lengua, cambian la terminación de ciertas palabras para expresar distintas posturas e intenciones, tal como sucede con palabras como *pela* y *cuerpa*.



donde el adjetivo concuerda con *niñas* por ser el último sustantivo mencionado⁶. Otra opción que nos ayuda a resolver la concordancia con el adjetivo es cambiarlo por una frase distinta: «*Las niñas y los niños vendrán con disfraz* al festival del Día de las madres».

- b. Sustantivos con raíz léxica distinta: «Los padres de familia firmaron los permisos para la excursión». → «Los padres y madres de familia firmaron los permisos para la excursión».
- c. Pronombres: «Invitamos a nuestros amigos a la reunión». → «Invitamos a nuestros y nuestras amigas a la reunión» o «Invitamos a nuestros amigos y nuestras amigas a la reunión».

En la primera opción, el sustantivo *amigas* coincide con el género y número del último pronombre posesivo mencionado: *nuestras*.

- d. Artículos: «Los interesados podrán encontrar más información en la página web del evento». → «Las y los interesados podrán encontrar más información en la página web del evento» o «*Los y las interesadas* podrán encontrar más información en la página web del evento».
- e. Adjetivos indefinidos: «Varios maestros se inconformaron ante las nuevas medidas». → «Varios y varias maestras se inconformaron ante las nuevas medidas».

El sustantivo *maestras* coincide en género y número con el último adjetivo: *varias*.

1.2 Barras o paréntesis

Es una versión abreviada del desdoblamiento que consiste en incluir ambas marcas de género, la /o/ y la /a/, separadas por barras diagonales o encerradas en paréntesis. Esta técnica se recomienda sobre todo para formularios en los que el espacio es limitado y en documentos que no serán leídos en voz alta. Veamos algunos ejemplos.

- f. Nombre del/la contrayente
- g. Nacionalidad del(a) interesado(a)
- h. Número de hijos(as)
- i. El/la director/a en turno presidirá el evento.

⁶ Como regla general, cuando un adjetivo modifica a dos o más sustantivos de distintos géneros gramaticales, el adjetivo se usa en plural y masculino; sin embargo, proponemos una concordancia por proximidad, ya que al coincidir el adjetivo con el sustantivo femenino reforzamos nuestro propósito de visibilizar a las mujeres.

1.3 Femenino genérico

Esta es una de las estrategias más radicales, pues supone contravenir la regla gramatical del masculino genérico para referirse a grupos mixtos o cuando se habla de las personas de manera general. Se recomienda usar el femenino genérico para evidenciar una mayor presencia de mujeres en los grupos mixtos o como una manera contundente de visibilizar a las mujeres. Así, por ejemplo, si en un salón de clases con 30 estudiantes hay 25 mujeres y 5 varones, se les puede saludar diciendo: «Buenos días a todas».

1.4 Feminización de profesiones, cargos, títulos y ocupaciones

Una de las estrategias más conocidas en el ámbito educativo es la de nombrar a las profesionales en femenino. Aquí no se rompe ninguna regla gramatical; los diccionarios recogen desde hace tiempo las versiones en femenino de las profesiones, los cargos, los títulos y las ocupaciones. De hecho, la regla se rompe cuando, por ejemplo, se usa un artículo femenino con un sustantivo en masculino, como en *la médico* o *la juez*. Sin embargo, se suele imponer el masculino genérico cuando se habla de manera general, cuando no se conoce el género de la persona, cuando se hace referencia a grupos mixtos y cuando se generan documentos académicos, como los títulos o diplomas de grado. Reconocemos que hay mujeres que no tienen problema con que se les nombre en masculino y que sus documentos escolares presenten su profesión también en masculino. Sin embargo, es innegable que feminizar las profesiones ha sido uno de los avances más importantes dentro del ámbito educativo y profesional en cuanto a lenguaje incluyente se trata. La tabla 1 muestra una breve lista comparativa de profesiones en femenino y masculino:



OCUPACIONES, TÍTULOS, CARGOS Y PROFESIONES	
Femenino	Masculino
Médica	Médico
Música	Músico
Ingeniera	Ingeniero
Doctora	Doctoro
Licenciada	Licenciado
Técnica	Técnico
Maestra	Maestro
Jueza	Juez
Traductora	Traductor
Perita	Perito
Presidenta	Presidente
Gobernadora	Gobernador
Alcaldesa	Alcalde
Investigadora	Investigador
Arquitecta	Arquitecto
Química	Químico
Bombero	Bombero
Paramédica	Paramédico
Árbitra	Árbitro
Carpintera	Carpintero

Tabla 1: Ocupaciones, títulos, cargos y profesiones en femenino y masculino.

ESTRATEGIA 2: LENGUAJE NO BINARIO INDIRECTO

El *lenguaje no binario indirecto* (LNI) (López, 2020), también conocido como *neutralización*, consiste en hacer referencia a todos los géneros, pero sin utilizar marcas de género. Se recomienda cuando desconocemos el género de las personas en grupos mixtos, cuando no conocemos el género de alguna persona y cuando por motivos de espacio o tiempo no se puede explicitar el género de todas las personas referidas (desdoblamiento). Podemos lograr lo anterior utilizando sustantivos abstractos, usando sustantivos colectivos, utilizando las palabras *profesional*, *persona* y *personal*, usando pronombres y determinantes sin género y utilizando construcciones con *se*. Es importante mencionar que el LNI puede ser un arma de doble filo ya que, al eliminar las marcas de género, no se cumple con el propósito de visibilizar a las mujeres y a las personas de género no binario. Además, algunas construcciones pueden resultar confusas puesto que no se refieren a personas concretas, sino a entidades abstractas. Por lo anterior, recomendamos utilizar esta estrategia en combinación con otras dependiendo de los objetivos comunicativos que se tengan.

2.1 Uso de sustantivos abstractos.

Estos sustantivos designan conceptos que no se pueden percibir con los sentidos. Los que normalmente se emplean en la estrategia de lenguaje no binario indirecto cambian la referencia de la persona hacia el cargo o área que representan:

- a. «El coordinador envió ayer las constancias». → «La coordinación envió ayer las constancias».
- b. «El rector dará una conferencia de prensa mañana». → «La rectoría dará una conferencia de prensa mañana».
- c. «Es responsabilidad de los jefes de departamento dar seguimiento al trámite». → «Es responsabilidad de las jefaturas de departamento dar seguimiento al trámite».
- d. «Hay que enviar los documentos al gerente». → «Hay que enviar los documentos a la gerencia».

2.2 Uso de sustantivos colectivos.

Se refieren a grupos de personas que se toman como un todo. Algunos de estos sustantivos también son abstractos:

- a. «La rectora se dirigió a los estudiantes en su discurso». → «La rectora se dirigió al estudiantado en su discurso».
- b. «La rectora se dirigió a los alumnos en su discurso». → «La rectora se dirigió al alumnado en su discurso».
- c. «Los ciudadanos no están conformes con su gestión». → «La ciudadanía no está conforme con su gestión».
- d. «Creemos que los lectores disfrutarán mucho esta nueva edición». → «Creemos que el lectorado disfrutará mucho esta nueva edición».



2.3 Uso de las palabras profesional, persona, comunidad y personal.

En combinación con otros sustantivos o adjetivos, estas palabras pueden ayudar a neutralizar el género de forma oral o escrita:

- «El taller está dirigido a psicólogos clínicos y educativos». → «El taller está dirigido a profesionales de la psicología clínica y educativa».
- «Los interesados deberán llenar el formato adjunto». → «Las personas interesadas deberán llenar el formato adjunto».
- «La convocatoria es para todos los estudiantes de licenciatura». → «La convocatoria es para toda la comunidad estudiantil de licenciatura».
- «Estamos organizando la cena navideña para los administrativos». → «Estamos organizando la cena navideña para el personal administrativo».

2.4 Uso de pronombres y determinantes sin género.

Para evitar el uso de pronombres, artículos y otros determinantes con marca de género, se pueden utilizar palabras como quien, quienes, alguien, nadie, cualquier(a), cada, etc.:

- «Tengo que hablar con el administrador del edificio». → «Tengo que hablar con quien administra el edificio».
- «Por favor, envía la invitación a los representantes de las organizaciones». → «Por favor, envía la invitación a quienes representan las organizaciones».
- «Ninguno del grupo quiso cooperar para el convivio». → «Nadie del grupo quiso cooperar para el convivio».
- «Este es un aviso dirigido a los estudiantes de la Maestría en Género». → «Este es un aviso dirigido a cada estudiante de la Maestría en Género» o «Este es un aviso dirigido a cualquier estudiante de la Maestría en Género».

2.5 Construcciones con se.

En lugar de utilizar un sustantivo o pronombre con género como sujeto en una oración, se puede cambiar la perspectiva hacia la acción expresada empleando el pronombre *se* en construcciones de voz pasiva o impersonales. Esta opción es un poco más compleja puesto que expresa una idea de forma general y no está claro quién realiza la acción. Esa información debe, en todo caso, ser proporcionada por el contexto:

- «Los aspirantes entregaron sus expedientes a tiempo». → «Se entregaron los expedientes a tiempo».
- «Los interesados deben subir sus documentos al portal de la universidad». → «Se deben subir los documentos al portal de la universidad».
- «Los alumnos elegirán a un jefe de grupo». → «Se elegirá a un(a) jefe(a) de grupo».

ESTRATEGIA 3: LENGUAJE NO BINARIO DIRECTO⁷

El lenguaje no binario directo, o LND, consiste en utilizar una marca no binaria para englobar a todos los géneros y, en particular, visibilizar a las personas de género no binario. Hemos escogido la /e/ como marca no binaria debido, primeramente, a que es la opción preferida por les hablantes del español y, en segundo lugar, a que tiene una realización fonética —es decir, se puede pronunciar— y, contrario a marcas como la /x/ el @ y el asterisco⁸, puede ser procesada por software de lectura como los que usan las personas con discapacidad visual. Se recomienda esta estrategia como plural genérico para grupos mixtos, como singular neutro para personas que lo prefieran y como singular neutro cuando desconozcamos el género de la persona o hablemos de una persona indefinida. Es importante mencionar que la primera y última opción son más breves que las construcciones presentadas en la estrategia de LNI, por lo que pueden solucionar problemas de espacio en el texto o tiempo en el habla. Para aplicar esta estrategia, basta con cambiar las marcas de género binario, /a/ y /o/, por la marca de género neutro /e/. Sin embargo, debemos tener cuidado puesto que esto solo aplica para ciertas palabras. En este apartado veremos cómo utilizar el LND con sustantivos, pronombres, determinantes y adjetivos. Recordemos que estamos hablando solamente de personas, no de objetos, animales, ideas o conceptos, por lo que, en adelante, omitiremos de entre las clases de palabras aquellas que hacen referencia a esto último.

3.1 Sustantivos.

Los sustantivos son palabras que designan personas, ideas, cosas, animales y conceptos. En una oración, pueden funcionar como sujeto (quien hace la acción), objeto directo (sobre quien recae la acción) u objeto indirecto (hacia quien se dirige la acción), o pueden aparecer delante de una preposición (*a, ante, bajo, cabe, con, contra, de, desde, durante, en, entre, etc.*). Como hemos mencionado, en muchos idiomas, incluyendo el español, los sustantivos tienen un género gramatical que no siempre coincide con el género natural de aquello a lo que se refieren. Además, no todos los sustantivos tienen marca de género, y por lo tanto no hay necesidad de modificarlos usando la /e/. En ese sentido, en español encontramos los sustantivos comunes en cuanto al género y los epicenos.

Los sustantivos comunes en cuanto al género designan seres animados y tienen una sola forma para referirse tanto al género natural masculino como al femenino. En estos sustantivos el género se hace evidente

⁷ Para elaborar el apartado de esta tercera estrategia, consultamos el fanzine *Género neutro y lenguaje inclusivo*. Una pequeña guía práctica de Math y Aru Borrego (2021).

⁸ Estas marcas, sin embargo, pueden ser útiles para la comunicación gráfica en carteles, infografías y más.



mediante el artículo que se usa con ellos, por ejemplo: *el o la policía, el o la pianista, y el o la profesional*. Si queremos utilizar el LND, lo que modificaremos será el artículo y no el sustantivo: *le pianista* y no *le pianiste*. Otros sustantivos comunes en cuanto al género son: *analista, dentista, psiquiatra, consorte, cónsul, joven, líder, paciente, rehén, estudiante, oyente, residente*.

Los sustantivos epicenos, por su parte, designan a seres animados de ambos sexos sin importar su género gramatical. Solamente pueden ser femeninos o masculinos y su forma no cambia; tampoco cambia su artículo a pesar del género natural de su referente: *la persona* (y no *el persona, le persone o le persona*); *la víctima* (y no *el víctima, le víctima o le víctima*). Sin embargo, se ha vuelto común que a ciertos epicenos que terminan en /e/ se les diferencie mediante el artículo: *la/el/le personaje principal; unos/unas/unes parientes; el/la/le bebé*.

En cuanto a los sustantivos con marca de género que designan personas, basta con reemplazar la /o/ o la /a/ por la /e/ o añadir esta al final de un sustantivo para expresar el género neutro o no binario. Consideremos los ejemplos en la tabla 2:

SUSTANTIVOS CON MARCA DE GÉNERO QUE DESIGNAN PERSONAS		
Femenino	Masculino	Neutro
Niña	Niño	Niñe
Amiga	Amigo	Amigue
Novia	Novio	Novie
Hija	Hijo	Hije
Escritora	Escritor	Escritore
Magistrada	Magistrado	Magistrade
Licenciada (Lcda.)	Licenciado (Lic. / Lcdo.)	Licenciade (Lcde.)
Maestra (Mtra.)	Maestro (Mtro.)	Maestre (Mtre.)
Doctora (Dra.)	Doctor (Dr.)	Doctore (Dre.)

Tabla 2. Sustantivos con marca de género que designan personas

Existen otros sustantivos cuyo género gramatical es masculino pero cuya terminación incluye la /e/. Para formar el femenino se utiliza la



/a/, pero para el neutro permanecerían igual; es el caso de *juez* y *jefe*, cuyos femeninos son *jueza* y *jefa*. En el caso de *juez*, la solución sería añadir la /e/ al final: *jueze* o *juece*. Para el caso de *jefe*, solo se podría especificar el aspecto neutro usando algún artículo o determinante: *le jefe*, *les jefes*, *nuestres jefes*.

3.2 Pronombres

Un pronombre es una palabra que sustituye a un sustantivo. Consideremos estas oraciones: «*Laura* le dijo a *Manuel* que se vieran por la tarde para trabajar en el proyecto. *Él* le dijo que no podía porque tenía que trabajar. Entonces *ella* propuso verse al día siguiente». En la segunda oración, *él* es un pronombre personal que sustituye al sustantivo *Manuel*. En la tercera, *ella* es un pronombre personal que sustituye al sustantivo *Laura*. Existen varios tipos de pronombres, pero no todos se modifican para lograr el lenguaje no binario directo.

Comenzando por los **pronombres personales**⁹, estos nos dicen quiénes participan en el discurso y de quién o qué se habla. Se organizan en primera, segunda y tercera persona, tanto en singular como en plural. Tal como los sustantivos, los pronombres pueden cumplir distintas funciones en una oración; pueden funcionar como sujeto, objeto directo o indirecto, o pueden aparecer delante de una preposición. No todos los pronombres se modifican con la /e/. La tabla 3 nos muestra cuáles:

PRONOMBRES PERSONALES			
	Femenino	Masculino	Neutro
1ª persona singular	Yo	Yo	Yo
2ª persona singular	Tú	Tú	Tú
3ª persona plural	Ella	Él	Elle
1ª persona plural	Nosotras	Nosotros	Nosotres
2ª persona plural	Ustedes	Ustedes	Ustedes
3ª persona plural	Ellas	Ellos	Elles

Tabla 3. Pronombres personales

Ahora veamos cómo estos 3 pronombres cambian dependiendo de su función en la oración en la tabla 4:

⁹ Te recomendamos incluir tus pronombres preferidos en tu firma de correo electrónico y en otros lugares pertinentes como en gafetes de identificación y nombre que aparece en pantalla en videoconferencias. Por ejemplo: Mariana Hernández Gómez (ella); Ricardo Juárez Domínguez (él); Max Linares Arana (elle); Rene Vázquez Morán (ella/elle); Carlos Ramírez Torres (él/elle).



PRONOMBRES PERSONALES NEUTROS EN DIFERENTES FUNCIONES	
Sujeto	Elle faltó a clases la semana pasada. Nosotres faltamos a clases la semana pasada. Elles faltaron a clases la semana pasada.
Objeto directo	Su mamá le cuidó mientras estaba en el hospital. Mi mamá nos cuidó mientras estábamos en el hospital. Su mamá les cuidó mientras estaban en el hospital.
Objeto indirecto	Lamentablemente, no le dieron la beca. Lamentablemente, no nos dieron la beca. Lamentablemente, no les dieron la beca.
Después de preposición	Este cubículo es para elle. Este cubículo es para nosotres. Este cubículo es para elles.

Tabla 4. Pronombres personales neutros en diferentes funciones

Como podemos observar, algunos de estos pronombres no son distintos a los que ya utilizamos (*le, les* y *nos*).

Otro tipo de pronombres son los **demostrativos**, que designan a una persona o personas dependiendo de la distancia que guardan con quien emite el mensaje. Recordemos que los pronombres sustituyen a un sustantivo, entonces, si preguntamos «¿Qué niña ganó el premio? ¿Esta, esa o aquella?», las palabras *esta, esa* y *aquella* son los demostrativos que sustituyen al sustantivo *niña* y nos indican la distancia respecto de quien hace la pregunta. Los pronombres demostrativos neutros en singular son *este, ese* y *aquella* y los plurales son *estes, eses* y *aquelles*. Tanto *este* como *ese* también funcionan para el género masculino. Veamos cómo funcionan en una oración dando como contexto una pregunta en la tabla 5:

PRONOMBRES DEMOSTRATIVOS NEUTROS	
¿Qué profesore te da la materia de morfología? (Persona de la que se habla: profesore)	Este que está aquí en la lista.
	Ese que está hablando con la directora.
	Aquella de la camisa azul.
¿A cuáles colegas invitaste a la posada? (Personas de las que se habla: colegas)	A estes de la foto que ves.
	A eses que están en la sala de juntas.
	A aquellos que van saliendo por la puerta.

Tabla 5. Pronombres demostrativos neutros



Continuemos con los **pronombres numerales**, los cuales nos indican la posición de la persona en una cadena ordenada (ordinales) o el número de personas a las que nos referimos (cardinales). Estos pronombres pueden ser tantos como se pueda llegar a contar, pero para efectos del LND, solamente los ordinales se modifican conforme avanza la numeración, mientras que de los cardinales solo se modifican el numeral uno, incluyendo sus formas compuestas, y las centenas a partir de 200. Para aclarar esto, veamos estas secuencias:

- **Pronombres numerales ordinales neutros:** *primere, segunde, tercere, cuarte, quinte... vigésime tercere... centésime sexte... etcétera.*

Ejemplos en oraciones:

- «¡Escuchen las instrucciones! **Le primere** en tocar esa pared, gana un punto en el primer parcial; **le segunde**, gana cinco décimas; y **le tercere** solo tres décimas».
- «Sam es **le vigésime primere** en ganar este premio desde su creación».

- **Pronombres numerales cardinales neutros:** *une... veintiune... treinta y une... doscientos une... quinientos... mil une... etcétera.*

Ejemplos en oraciones:

- «Solo **une** de ustedes tiene que hacer la entrevista; la otra persona tiene que tomar notas».
- «La asistencia a la primera convención de personas no binarias fue de **cincuenta y une** compañeres; ¡más de les que esperábamos!»

Otro tipo de pronombres son los **posesivos**. Como su nombre lo indica, sustituyen a un sustantivo respecto al cual se expresa posesión. Si bien su uso para personas es poco frecuente, ya que no es común hablar de que alguna persona posea a otra, vale la pena saber cuáles son los que se usan en el LND. La tabla 6 compara los pronombres posesivos en femenino, masculino y neutro:

	PRONOMBRES		
	FEMENINO	MASCULINO	NEUTRO
1ª persona singular	mía, mías	mío, míos	míe, míes
2ª persona singular	tuya, tuyas	tuyo, tuyos	suye, suyes
3ª persona singular	suya, suyas	suyo, suyos	suye, suyes



PRONOMBRES			
1ª persona plural	nuestra, nuestras	nuestro, nuestros	nuestre, nuestros
2ª persona plural	suyas, tuyas	suyo, tuyos	suye, tuyes
3ª persona plural	suyas, tuyas	suyo, tuyos	suye, tuyes

Tabla 6. Pronombres posesivos

Para ejemplificar estos pronombres es importante contar con un contexto más amplio, por lo que en lugar de oraciones utilizaremos diálogos breves comparando el uso del neutro con el uso del masculino genérico:

DIÁLOGO 1 CON MASCULINO GENÉRICO

¿Qué esperan para empezar su exposición?
¿Ya llegaron todos?

Una disculpa, profesora. Los compañeros del segundo equipo ya llegaron, pero los **nuestros** no.

DIÁLOGO 1 CON GÉNERO NEUTRO

¿Qué esperan para empezar su exposición?
¿Ya llegaron todos?

Una disculpa, profesora. Les compañeros del segundo equipo ya llegaron, pero les **nuestres** no.

DIÁLOGO 2 CON MASCULINO GENÉRICO

Entonces, ¿cómo se repartieron a los asistentes de investigación?

Mira, ese de allá es **tuyo**; los de allá son **míos**; y en cuanto a la Dra. García, **aquellos** que están en esa mesa son **suyos**.

DIÁLOGO 2 CON GÉNERO NEUTRO

Entonces, ¿cómo se repartieron a los asistentes de investigación?

Mira, ese de allá es **tuye**; les de allá son **míes**; y en cuanto a la Dra. García, **aquelles** que están en esa mesa son **suyes**.

Por último, hablemos de los **pronombres indefinidos**. Este tipo de pronombres se refieren a algo que es conocido, pero no se hace referencia a su cantidad con exactitud. La lista de este tipo de pronombres es extensa, por lo que aquí solo ofrecemos una lista breve de los más comúnmente usados. Para facilitar su comprensión, la tabla 7 compara las formas femenina, masculina y neutra. Notemos que en la forma neutra no aparecen siempre las formas en singular, puesto que solo podrían usarse para sustituir sustantivos abstractos o de género común:

PRONOMBRES INDEFINIDOS		
FEMENINO	MASCULINO	NEUTRO
alguna, algunas	alguno, algunos	algune, algunes
ninguna, ningunas	ninguno, ningunos	ningune, ningunes
poca, pocas	poco, pocos	poques
mucha, muchas	mucho, muchos	muches
otra, otras	otro, otros	otre, otres
varias	varios	varies
una, unas	uno, unos	une, unes
tantas	tantos	tantes
toda, todas	todo, todos	todes

Tabla 7. Pronombres indefinidos

Usemos estos pronombres en algunos ejemplos:

- «Esta materia es muy difícil; **poques** pasan el examen final».
- «No cabían **todes** en el carro, así que **unes** se fueron en taxi».
- «Solo **algunes** presentaron su solicitud para la beca».

3.3 Determinantes.

Los determinantes son palabras que anteceden a un sustantivo y concretan, determinan y aportan información sobre este. Un determinante siempre coincide en género y número con el sustantivo al que acompañan. Se clasifican en artículos, demostrativos, numerales, indefinidos e interrogativo-exclamativo.

Los artículos pueden ser definidos o indefinidos. En la tabla 8 podemos apreciar ambos tipos en los géneros femenino, masculino y neutro:



ARTÍCULOS			
	FEMENINO	MASCULINO	NEUTRO
DEFINIDOS	la, las	el, los	le, les
INDEFINIDOS	una, unas	un, unos	une, unes

Tabla 8 Artículos

No olvidemos que un artículo siempre coincide con el sustantivo al que acompaña, por lo tanto, si utilizamos el género neutro tendrá que ser en ambos tipos de palabras, siempre y cuando el sustantivo acepte este cambio; es decir, siempre que el sustantivo tenga marca de género y no sea uno de género común o un epiceno. Como ambas clases de palabras aparecen juntas, revisemos ejemplos en los que nuevamente comparemos las diferentes funciones del sustantivo, esta vez con su artículo, en la oración. Para una mejor comprensión, los sustantivos están en cursiva y las modificaciones en cuánto a género neutro están en negrita y diferente color:

ARTÍCULOS NEUTROS EN DIFERENTES FUNCIONES	
Sujeto	<p>Le profesore entregó las calificaciones la semana pasada.</p> <p>Les guardias revisan las credenciales a quienes quieren ingresar.</p> <p>Une compañere ya terminó el examen</p>
Objeto directo	<p>La supervisora reprendió a le trabajador por llegar tarde.</p> <p>En la estancia cuidan a les niños mientras el personal trabaja.</p> <p>Seguridad reportó unes intruses en las instalaciones.</p>
Objeto indirecto	<p>Le regalé un libro a le compañere que me tocó en el intercambio.</p> <p>A les sustentantes les proporcionaron el material para la prueba.</p> <p>Daniel le dio sus dulces a unes niños que jugaban en la calle.</p>
Después de preposición	<p>Favor de no proceder sin autorización de le supervisor.</p> <p>Esta convocatoria es para les alumnos de primer semestre.</p> <p>Ve con une doctore a que te revise la herida.</p>

Tabla 9. Artículos neutros en diferentes funciones

El resto de los determinantes guarda mucho parecido con los pronombres según su clasificación en demostrativos, numerales e indefinidos. Son, en realidad, las mismas palabras, pero esta vez acompañan a un sustantivo en vez de reemplazarlo. Para recordar estas palabras, podemos consultar las tablas 5 y 7, así como los ejemplos en la sección de

pronombres numerales. La tabla 10 resume el uso de estos determinantes en lenguaje no binario directo, y además se añaden los determinantes interrogativo-exclamativos, de los cuáles solo uno se modifica en su uso con personas: *cuántos* → *cuántas* → *cuántes*. Para una mejor comprensión, los sustantivos están en cursiva y las modificaciones en cuánto a género neutro están en negrita y diferente color:

ORACIONES CON DETERMINANTES DEMOSTRATIVOS, NUMERALES, INDEFINIDOS E INTERROGATIVO-EXCLAMATIVOS EN LND	
Demostrativo	<p>Este profesore ganó el Premio Alejandrina el año pasado. Ese abogade me ayudó con la demanda. Aquelles chiques van a presentar el EXCOBA</p>
Numerales	<p>Ayer atendí a mi primere paciente. Veintiune docentes concursaron por la plaza.</p>
Indefinidos	<p>Otres interesades también dejaron sus datos. Les dimos la información a varies aspirantes. Le di mis documentos a une secretarie.</p>
Interrogativo-exclamativos	<p>¡Mira cuántes <i>alumno</i>s vinieron! ¿Sabes cuántes <i>alumno</i>s van a venir?</p>

Tabla 10. Oraciones con determinantes demostrativos, numerales, indefinidos e interrogativo-exclamativos en LND

3.4 Adjetivos.

Los adjetivos son palabras que nos dan más información acerca de un sustantivo pues nos indican algún atributo o cualidad del mismo. Los adjetivos siempre coinciden en género y número con el o los sustantivos a los que acompañan, pero no olvidemos que la /e/ solo se usa si la palabra tiene marca de género. Por ejemplo, si usamos el adjetivo contento/a/e podemos decir «Elle está contente», «Él está contento» o «Ella está contenta». Sin embargo, si utilizamos el adjetivo feliz, no hay un cambio en la manera en que se escribe. Por lo tanto, diríamos «Elle está feliz», «Él está feliz» o «Ella está feliz». Revisemos una serie de ejemplos:

- d. «Elle es **magnífique** en matemáticas; seguro te puede ayudar a estudiar».
- e. «Estoy **tranquile** con la resolución del comité».
- f. «Para que ubiques a Sam, es **alte**, **delgade**, tiene el cabello castaño y trae una chamarra roja».
- g. «Le investigadore que dará la conferencia es **queretane**».
- h. «Ociel fue une **apasionade** defensore de los derechos de la comunidad LGBTIAQ+».



Hablando de adjetivos, vale la pena mencionar una locución común usada cuando el sujeto y objeto de la oración son la misma entidad. Dicha locución se compone de la preposición *a*, el pronombre reflexivo *sí* y el adjetivo *mismo/a/e*. Aclaremos esto con un ejemplo empezando con el masculino genérico:

a) «Dani se miró a sí mismo al espejo».

El sujeto de la oración es *Dani*; el verbo es *mirar*; y el objeto de la oración, es decir, a quien miró *Dani*, es también *Dani*, pero remplazado por los pronombres reflexivos *se* y *sí*, y reforzado por la locución *sí mismo*, donde *mismo* es un adjetivo masculino. En femenino se ve así:

b) «Dani se miró a sí misma al espejo».

Tenemos ahora un género diferente y este se refleja en el adjetivo que ahora tiene marca de femenino: *misma*. De manera similar, si *Dani* es una persona no binaria o si desconocemos su género, podemos decir lo siguiente:

c) «Dani se miró a sí mismo al espejo».

El adjetivo refleja ahora el género neutro y así la oración tiene coherencia.

CONFUSIONES FRECUENTES EN EL USO DEL LND

Utilizar el lenguaje no binario directo requiere de un alto grado de conciencia lingüística debido a las clases de palabras que se modifican y las maneras en que se modifican. Como ya mencionamos, en cualquier lengua son más sencillos los cambios a nivel léxico que a nivel gramatical. Por ello es comprensible que al hablar o escribir con LND cometamos errores, sin que esto necesariamente refleje una falta de interés o una expresión de discriminación de nuestra parte. Simplemente es complicado estar conscientes todo el tiempo de reglas que normalmente usamos de forma automática con el masculino genérico y con la marca del femenino. Es por esto que enlistamos los errores más comunes en el uso del LND con el propósito de que sirva como una guía rápida para evitarlos.

1. Contracción de artículos precedidos de las preposiciones *a* y *de*. Solamente *el* artículo masculino el se contrae cuando lo preceden las preposiciones *a* y *de*, dando como resultado las contracciones *al* y *del*, respectivamente. Comparemos el uso del masculino, el femenino y el neutro con dos ejemplos.

1.1. «Entrevistaron **al** director de la facultad», «Entrevistaron **a la** directora de la facultad», «Entrevistaron **a le** direttore de la facultad».

(INCORRECTO: Entrevistaron **al** direttore de la facultad.)

1.2. «Las declaraciones **del** director quedaron registradas en el acta»,
«Las declaraciones **de la** directora quedaron registradas en el acta»,
«Las declaraciones **de le** directore quedaron registradas en el acta».

(INCORRECTO: Las declaraciones **del** directore quedaron registradas en el acta.)

2. Concordancia determinante-sustantivo-adjetivo.

Cualquier determinante (artículos, demostrativos, numerales, etc.) y cualquier adjetivo debe concordar en género y número con el sustantivo al que acompañan. Consideremos las siguientes oraciones:

2.1. «Elle es una persona no binarie». 😞

«Elle es una persona **no binaria**»¹⁰. 😊

El sustantivo al que se califica es *persona*, cuyo género gramatical es femenino, por lo que *no binaria* coincide con él. El pronombre *elle* es el sujeto de la oración y, en este caso, no se acompaña de un adjetivo. Explicado de otra manera, no diríamos «Él es una persona muy atenta», sino «Él es una persona muy atenta». Por otro lado, si prescindimos de *persona* y solo usamos el pronombre *elle*, la oración sería «Elle es no binarie».

2.2. «Soy género no binarie». 😞

«Soy género **no binario**». 😊

El sustantivo *género* tiene género gramatical masculino, por lo que el adjetivo *no binario* es el adecuado.

2.3. «Ociel Baena, el primer magistrade con el primer pasaporte emitido para una persona no binaria, declaró que...» 😞

«Ociel Baena, **le primere magistrade** con el primer pasaporte emitido para una persona no binaria, declaró que...» 😊

El sustantivo *magistrade* está expresado en género neutro, así que *le* y *primere* son los determinantes (artículo y numeral) apropiados.

¹⁰ Es común entre las personas de género no binario decir «Soy persona no binarie», «soy de género no binarie», técnicamente rompiendo la concordancia mediante el uso de la /e/ en el adjetivo, como una manera de enfatizar el hecho de que no se identifican con el binario hombre-mujer. También hay personas de género fluido (que no se identifican en todo momento con el mismo género sino con varios, uno o ninguno en determinados momentos) que eligen utilizar más de una marca de género gramatical; por ejemplo: *El secretarie académica*, donde se combinan masculino, neutro y femenino. En el tenor de una lingüística descriptiva, no consideramos esto un error en sí mismo, sino un uso libre que les hablantes hacen de la lengua para autorrepresentarse.



3. Uso del masculino genérico para grupos mixtos.

Sobre todo si sabemos que en un grupo (dos personas en adelante) hay una o más personas de género no binario, lo adecuado es utilizar el género gramatical neutro:

3.1. «Elle y su compañera fueron calificados de manera justa». 😞

«Elle y su compañera fueron **calificades** de manera justa». 😊

3.2. «Varias de las chicas, un par de chicos y tres de les chiques ya vieron el documental y quedaron muy satisfechos con el resultado». 😞

«Varias de las chicas, un par de chicos y tres de les chiques ya vieron el documental y quedaron muy **satisfeches** con el resultado». 😊

CONSIDERACIONES ACERCA DEL LÍ EN CUANTO AL GÉNERO Y EL SEXISMO

Además de las estrategias relacionadas con la gramática y la sintaxis, debemos considerar las expresiones que en sí mismas reflejan actitudes y creencias sexistas, entendiendo el sexismo como un tipo de discriminación basada en el género sostenida por estereotipos y prejuicios relacionados con los roles de género. En otras palabras, cuando una persona rompe o transgrede aquello que tradicionalmente debe ser y hacer un hombre o una mujer y sufre rechazo y discriminación por ello, estamos hablando de sexismo. Así, existen en nuestro idioma y cultura frases, refranes y expresiones comunes que refuerzan los estereotipos y que violentan a quienes los transgreden. La siguiente es una lista de ejemplos comunes acompañados de algunas observaciones:

1. «¿Para qué estudian si van a acabar por casarse?»

Quizás ya no es tan común la expectativa de que una mujer se dedique por completo a las labores de cuidado de la casa y la familia a costa de su ejercicio profesional. Es más, ahora se espera ambas cosas. Sin embargo, aún se escuchan en las aulas de ciertas facultades y carreras frases como esta que refuerzan la idea de que una mujer debería permanecer solo en el espacio doméstico y que estudiar una carrera es una pérdida de tiempo ya que no lograrán ejercerla si desean ser *buenas* madres, esposas, etc.

2. «Esta carrera no es para mujeres / hombres».

Hay profesiones que están todavía muy ligadas a estereotipos de género. Para mucha gente, hablar de enfermería o nutrición sigue remitiendo a profesionales mujeres, mientras que hablar de medicina o ingeniería continúa evocando la idea de un varón. Tanto hombres como mujeres y cualquier otra persona con cualquier identidad pueden y tienen el derecho de estudiar la carrera que les apetezca. Este tipo de frases solo refuerza estereotipos y perpetúa ambientes de discriminación.



3. «Las mujeres son muy emocionales».

Todos los seres humanos somos emocionales. Todas, todos y todes tenemos emociones y es importante poder externarlas de manera sana. El estereotipo de que las mujeres son *emocionales* mientras que los hombres son *racionales* genera espacios de exclusión y actitudes discriminatorias. Cada persona es capaz de razonar y todas son susceptibles de emociones.

4. «El hombre llega hasta donde la mujer lo permite».

Esta frase refuerza la idea de que la violencia sexual es responsabilidad de la persona violentada, en este caso, de las mujeres. No solo esto, sino que reduce a los hombres a criaturas meramente impulsivas sin capacidad de razonar que *necesitan* que alguien o algo les detenga antes de transgredir la dignidad de otra persona mediante un acto de violencia sexual.

5. «Detrás de todo gran hombre hay una gran mujer».

Ninguna persona está por detrás de otra. Esta frase invisibiliza el hecho histórico de que las mujeres se han visto obligadas a asumir las labores de cuidados (de la casa, de los hijos), lo que ha permitido que los varones tengan el tiempo y las condiciones necesarias para desarrollarse plenamente en el ámbito público y profesional.

6. «Pasó la materia por guapa».

Frases como esta refuerzan el prejuicio de que las mujeres no pueden avanzar en el ámbito académico y profesional por méritos propios, mediante su trabajo y gracias a su inteligencia y esfuerzo, sino que se ven *beneficiadas* por la manera en la que lucen, siempre y cuando esta sea agradable a los ojos de los varones en posiciones de poder.

7. «Le faltan huevos para tomar decisiones».

Toda persona tiene la capacidad de tomar decisiones, aunque esta pueda verse mermada por diferentes circunstancias. Esta frase remite a que solo las personas con *huevos*, es decir, testículos, es decir (en una visión binaria del género), varones, pueden tomar decisiones firmes. Si no se posee la firmeza para tomar una decisión, entonces no se es lo *suficientemente hombre* o no se tienen esas características asociadas con lo masculino.

8. «Las mujeres se vienen de falda y los hombres de traje para el examen».

Los códigos de vestimenta en cualquier espacio, pero particularmente en el educativo, que exigen cumplir con ciertos estereotipos de género



van directamente en contra del libre desarrollo de la personalidad de los individuos, un derecho consignado en nuestra Constitución. Evaluar a una persona según su forma de vestir se ajusta o no a los cánones sociales es un acto de discriminación.

¿Sabías qué...?

Puedes acercarte a la Dirección de Inclusión e Igualdad de Género para la Cultura de Paz (direccioninclusionigualdadypaz@uaq.mx) para conocer más sobre la discriminación con base en el género y maneras de combatirla

9. «No se me vayan a ofender las mujeres grupo con lo que voy a decir».

En lugar de pedir a las mujeres, o a cualquier otra persona, que no se ofenda por algo que vamos a decir, pensemos mejor en no decir tal cosa o busquemos formas no despectivas, sexistas o discriminatorias de expresarnos.

10. «Mujeres juntas, ni difuntas».

Esta frase nuevamente se basa del estereotipo de la mujer conflictiva. Si una mujer es conflictiva, un grupo de mujeres lo será más. Esto genera segregación y rivalidad entre las mujeres, cuando en realidad el trabajo conjunto entre ellas puede y ha generado infinidad de cosas positivas.

ción y rivalidad entre las mujeres, cuando en realidad el trabajo conjunto entre ellas puede y ha generado infinidad de cosas positivas.

ESTRATEGIAS PARA UN LI NO DISCRIMINATORIO DE GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA

Ya abordamos lo relacionado al lenguaje incluyente con perspectiva de género. Es momento de revisar algunas expresiones que discriminan, deshumanizan o violentan de alguna otra manera a distintos grupos cuyas condiciones de vida o características inherentes pueden colocarles en situaciones de desigualdad. Para algunas de estas expresiones ofrecemos las alternativas adecuadas, mientras que para otras desaconsejamos por completo su uso. No obstante, no omitimos mencionar que siempre es mejor preguntarle a una persona o a un grupo cómo quieren ser nombrados.

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La sociedad ha evolucionado en la forma en la que se refiere a las personas con discapacidad. Hemos transitado desde términos deshumanizantes con connotaciones negativas hacia otros que son sensibles y representan mejor a los grupos que refieren. Nos hemos alejado de términos patologizantes¹¹ y

¹¹ *Patologizar* quiere decir «dar a algo el carácter de patología», es decir, de enfermedad. Ocurre cuando etiquetamos cierto aspecto de una persona —su aspecto, su identidad, etc.— como algo enfermo o anómalo.

acercado a otros que dan cuenta de que la discapacidad no está en la persona, sino en el entorno que como sociedad hemos construido (*Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad*, 2008). Para no discriminar a las personas con discapacidad, evitemos usar diminutivos, palabras condescendientes, palabras que refieran a deficiencias, terminología médica anticuada o terminología incorrecta. La siguiente tabla nos ofrece algunos ejemplos y sus alternativas.

EXPRESIÓN DISCRIMINATORIA O INCORRECTA	ALTERNATIVAS
Minusválido, Discapacitado, Capacidades diferentes	Persona con discapacidad, persona con diversidad funcional
Cieguito, invidente	Persona con discapacidad, persona ciega, ciego, ciega, ciegue
Sordito, sordomudo	Persona con discapacidad auditiva ¹² , persona sorda, sordo, sorda, sorde ¹³ , Sordo(s) ¹⁴
Inválido, cojo, paralítico	Persona con discapacidad motriz
Retrasado, tontito	Persona con discapacidad intelectual o psicosocial
Niño Down, angelito, niño especial, está malito	Persona con síndrome de Down
Enano, enana	Persona de talla baja, persona con enanismo
Asperger ¹⁵ , niño índigo	Persona con Trastorno del Espectro Autista (TEA), persona dentro del espectro autista, persona con autismo, autista
Lenguaje de señas, lengua de sordomudos	Lengua de Señas (Mexicana, Americana, Argentina, Colombiana, etc.)

Tabla 11. Expresiones discriminatorias para personas con discapacidad y sus alternativas

¹² No todas las personas con discapacidad auditiva son sordas. También las hay hipoacúsicas, es decir, las que tienen una percepción reducida del sonido. Para saber más, recomendamos visitar <https://www.incluyeme.com/todo-lo-que-necesitas-saber-sobre-discapacidad-auditiva/>

¹³ Las personas sordas usuarias de la Lengua de Señas Mexicana (LSM) o de cualquier otra lengua de señas podrán tener su propia manera de signar el concepto de persona de género no binario, así como signan los conceptos de *mujer* y *hombre*. Recordemos nunca imponer terminología desde nuestra vivencia como personas oyentes.

¹⁴ La comunidad sorda utiliza el genérico Sordo(s) con mayúsculas en materiales escritos.

¹⁵ Este término está cayendo en desuso ya que el síndrome de Asperger es parte del espectro autista. Además, se asocia con su descubridor, el psiquiatra austriaco Hans Asperger, quien colaboró con el régimen nazi y era eugenista.



En cuanto al término *sordomudo*, existe la idea errónea de que las personas sordas no pueden hablar. Un gran número de personas sordas se comunican mediante alguna lengua de señas; esa es, por lo general, su lengua materna. Pero, a menos que tengan alguna afectación en el aparato fonoarticulador (unos conjuntos de órganos con los que los humanos producimos los sonidos orales, entre ellos el habla), son capaces de generar sonido oral. Prueba de ello es que hay personas sordas que hablan español (u otra lengua oral), ya sea porque lo adquirieron y después perdieron la audición o porque se les enseñó a producir los sonidos del habla además de usar la lengua de señas.

En cuanto al Trastorno del Espectro Autista (TEA), dentro de la comunidad de personas en el espectro hay quienes prefieren el término *persona con autismo* y quienes, considerando el *autismo* como parte inherente de su identidad, personalidad, etc., se decantan por ser llamadas *autistas*. Así mismo, hay que señalar la importancia de no utilizar el término *autista* de manera peyorativa o a la ligera en frases como «este gobierno autista» o «te comportas como autista», pues la intención es descalificar señalando características que se piensan corresponden a personas con autismo pero que solo contribuyen a estigmatizarlas. Tampoco es adecuado utilizar expresiones con connotación negativa, como decir que alguien *sufre*, *padece* o *está enfermo/a/e* de autismo (Confederación Autismo España, 2022).

Por último, hay que mencionar que, si bien el término *persona con discapacidad* es la denominación oficial, ya que es el recogido por la Organización Mundial de la Salud y el que aparece en la legislación internacional, un nuevo enfoque social propone el término *persona con diversidad funcional* para explicar que las personas no son deficientes, sino diversas. Este término fue propuesto por Javier Romañach Cabrero, un activista y humanista español con diversidad funcional, durante el Foro de Vida Independiente de mayo de 2005. Para conocer más al respecto, recomendamos leer la ponencia de Romañach *Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano*¹⁶.

¿Sabías qué...?

La UAQ cuenta con la Coordinación de Atención a Estudiantes con Discapacidad, cuyo objetivo es «Consolidar un modelo educativo incluyente, mediante la elaboración de políticas y el desarrollo de prácticas inclusivas para superar las barreras de acceso de las personas con discapacidad». Si quieres conocer más sobre el tema, no dudes en contactarles al correo atedi@edu.mx

¹⁶ Disponible en http://forovidaindependiente.org/wp-content/uploads/diversidad_funcional.pdf.

SOBRE SALUD MENTAL

Ciertas condiciones relacionadas con la salud mental, como la depresión y la ansiedad, entre otras, pueden llegar a ser incapacitantes, pero no son en sí mismas una discapacidad. Además, algunas de estas condiciones son temporales, mientras que otras, como el trastorno por déficit de atención e hiperactividad (TDAH), los trastornos del aprendizaje y los TEA, surgen a partir de alteraciones en el neurodesarrollo de la persona. En ese sentido, no son algo que se pueda o deba curar, por lo que muchas personas han optado por usar el término *persona neurodivergente* o *neurodiversa* como uno que no patologiza o remite al concepto de enfermedad.

Tampoco es adecuado etiquetar a las personas con algún diagnóstico de salud mental con base simplemente en nuestra percepción. Referirse a una persona como *bipolar*, *esquizofrénica*, *psicópata*, etc., para señalarle por un comportamiento que no nos agrada o no nos parece *normal* solo contribuye a estigmatizar y patologizar a quienes sí viven con alguna condición de salud mental. Reiteramos que es importante informarnos al respecto y que lo mejor siempre es preguntar a las personas cómo quieren ser llamadas.

PERSONAS ADULTAS MAYORES

Las personas adultas mayores, aunque puedan llegar a condiciones de dependencia debido a su edad y lo que ello implica para su cuerpo, siguen siendo personas adultas, muchas de las cuales conservan su capacidad agencia¹⁷, y a quienes debemos respetar en toda su dimensión como seres humanos que merecen un trato digno. Evitemos términos condescendientes, diminutivos, palabras que refieran a la edad mayor como algo negativo o a la persona como una carga. Evitemos también términos que despersonalicen, que se refieran a las personas adultas como una propiedad o que adjudiquen a la persona alguna patología simplemente por la edad que tiene. La siguiente tabla nos ofrece ejemplos y alternativas, y también muestra algunas expresiones que no debemos usar por ser en sí mismas discriminatorias.

EXPRESIÓN DISCRIMINATORIA O INCORRECTA	ALTERNATIVAS
Vejete, viejito, vieja, anciano	Persona adulta mayor, adulto mayor, adulte mayor
Abuelito, abuelita	
Persona de la tercera edad, persona de edad avanzada	
Asilo, geriátrico	Residencia para personas adultas mayores

¹⁷ Es decir, los recursos con los que cuentan las personas para actuar por su propia vida, para definir y conseguir sus objetivos, metas y propósitos, para elegir y tomar decisiones.



EXPRESIÓN DISCRIMINATORIA O INCORRECTA	ALTERNATIVAS
Nuestros mayores, nuestros abuelos	Se desaconseja su uso.
Bien conservada, bien conservado	Se desaconseja su uso.
Senil	Se desaconseja su uso.

Tabla 12. Expresiones discriminatorias para personas adultas mayores y sus alternativas

Términos como *abuelito* y *abuelita* pueden usarse en un contexto familiar y de confianza como una manera cariñosa de referirse a personas con las que sí guardamos una relación familiar.

PERSONAS DE LOS PUEBLOS ORIGINARIOS

México y el mundo cuentan con una inmensa riqueza étnica y cultural. Desde una perspectiva colonialista occidental y eurocentrista han surgido términos discriminatorios hacia las personas que forman parte de los pueblos originarios. Evitemos términos que reduzcan a las personas a una característica percibida desde el pensamiento colonialista, términos que despersonalicen y despojen de la identidad, conceptos erróneos surgidos de la falta de información y términos que agrupen de manera homogénea a quienes forman parte de esta gran diversidad. Observemos los ejemplos de la siguiente tabla y sus alternativas.

EXPRESIÓN DISCRIMINATORIA O INCORRECTA	ALTERNATIVAS Y OBSERVACIONES
Indio, india ¹⁸	Persona indígena, persona de un pueblo originario ¹⁹ , persona portadora de cultura originaria
Indito, indita	
Huarachudo, huarachuda	
Las Marías	Mujeres de pueblos indígenas, mujeres indígenas
Minoría étnica	Pueblos indígenas
Dialecto indígena	Lengua indígena

Tabla 13. Expresiones discriminatorias para personas de pueblos originarios y sus alternativas

¹⁸ *Indio/a/e* es el gentilicio de las personas de la India.

¹⁹ Este término, aunque usado en varios documentos de instituciones públicas, no suele emplearse por las personas indígenas. Sin embargo, lo incluimos precisamente por su uso en ciertos contextos.



¿Sabías qué...?

Para saber más sobre pueblos indígenas, personas portadoras de culturas originarias, identidad étnica y cultura, y otros temas relacionamos, puedes acercarte a la Coordinación de Identidad e Interculturalidad, CI, (interculturalidad@uaq.edu.mx) o a la Coordinación de Derecho Indígena, CODI, (derechoindigena@uaq.mx).

En cuanto al término *persona portadora de cultura originaria*, hace referencia a que la cultura no es un elemento estático, sino dinámico. Como todo grupo social, los pueblos originarios atraviesan por distintos cambios, de manera que sus costumbres, maneras de vivir y expresarse y muchos otros aspectos no permanecen totalmente iguales a través del tiempo.

Por último, sería deseable reconocer a los pueblos originarios por sus autodenominaciones; hagamos un esfuerzo por reconocer la autodenominación de la persona o grupo de personas a quienes nos referimos, puesto que también es importante mencionarlo y darle visibilidad (hombre wixárika, mujer rarámuri, persona otomí, etc.).

PERSONAS AFRODESCENDIENTES

La discriminación de la que históricamente han sido objeto las personas afrodescendientes tiene características particulares, lo mismo que los términos despectivos que se han usado para referirse a ellas.

Algo muy importante a tomar en cuenta es el derecho a la autodeterminación. Existen personas negras que no se identifican con el término *afrodescendiente* (o variantes como *afromexicano*, *afrocaribeño*, etc.) (Zuri, 2022), y prefieren que se refieran a ellas como *mujer*, *hombre* o *persona negra*. Incluso consideran que términos como esos son eufemismos (Bela-Lobedde, 2020). Quienes no somos afrodescendientes debemos confirmar con la persona cómo prefiere ser llamada²⁰. Observemos la siguiente tabla.

²⁰ Para conocer más acerca de antirracismo y de las experiencias de las personas afrodescendientes o personas negras contadas por ellas mismas, te recomendamos seguir en redes sociales a medios y colectivas como Afrocolectiva (Instagram y TikTok: @afrocolectiva), Afrofémicas (Instagram: @afrofeminas) y Afrontera (Instagram: @afronteracolectiva); a activistas como Carolina (Instagram y TikTok: @carolina.afrofem), Mikaelah Drullard (Instagram: @mikaelahdrullard); y a escritoras/es como Jumko Ogata (Instagram: @latinamericanah), Yásnaya Aguilar (Instagram: @yasnayae) e Ibram X. Kendi (Instagram: @ibramxk).



EXPRESIÓN DISCRIMINATORIA O INCORRECTA	ALTERNATIVAS Y OBSERVACIONES
Negro, negrito, negrita	Persona afrodescendiente, persona afroamericana, afroamericano, afroamericana Hombre negro, mujer negra, persona
Persona de color	
El negrito en el arroz	
Trabajar como negro, negrear, denigrar	Se desaconseja su uso

Tabla 14. Expresiones discriminatorias para personas afrodescendientes y sus alternativas

Como podemos observar también en la tabla, hay frases comunes, refranes, que contienen ideas racistas y discriminatorias, considerando la afrodescendencia como un defecto o tomando a la ligera un fenómeno tan grave como la esclavitud.

PERSONAS EN SITUACIÓN DE POBREZA

Lamentablemente, la pobreza es frecuentemente considerada un defecto de las personas que la padecen y no una serie de configuraciones sociales y económicas injustas que privilegian a una minoría y colocan a una gran parte de la población en condiciones vulnerables. Es por ello que muchas palabras o expresiones referentes a las personas en situación de pobreza son discriminatorias, ya que ponen la responsabilidad de su condición sobre ellas y no sobre un sistema injusto. Evitemos expresiones deshumanizantes, despectivas y/o condescendientes, y transitemos hacia expresiones que reconozcan que el problema es social y no individual.

EXPRESIÓN DISCRIMINATORIA O INCORRECTA	ALTERNATIVAS Y OBSERVACIONES
Persona humilde	Persona en situación de pobreza
Pobretón, jodido	
Mendigo, mendiga	
Indigente, vagabundo	Persona en situación de calle

Tabla 15. Expresiones discriminatorias para personas en situación de pobreza y sus alternativas

PERSONAS MIGRANTES

Las fronteras entre países son una creación humana de carácter político, económico y social. No existen personas ilegales, sino personas que por alguna u otra razón desean o se ven en la necesidad de trasladarse y dejar atrás su lugar de origen. Lamentablemente, las razones muchas veces tienen que ver con situaciones de guerra, de extrema violencia, de pobreza u otras que amenazan las condiciones de vida dignas para las personas. Nuevamente debemos deshacernos de expresiones o palabras que coloquen la responsabilidad de un problema social sobre los hombros de las personas.

EXPRESIÓN DISCRIMINATORIA O INCORRECTA	ALTERNATIVAS
Naco, naca	Se desaconseja su uso
No tiene educación	
Prieto, prieta	
Hay que mejorar la raza	
Trae el nopal en la frente	

Tabla 16. Otras expresiones discriminatorias racistas y clasistas

PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

Durante mucho tiempo, y aún ahora, dos presuposiciones erróneas han guiado la percepción que se tiene sobre el trabajo del hogar. La primera es que siempre lo realizan (o lo tienen que realizar mujeres) y la segunda que quien lo realiza es una suerte de *propiedad* de quien paga el servicio. Así surgieron y han permanecido en el habla popular términos y expresiones discriminatorias contra las personas trabajadoras del hogar. La propuesta es transitar hacia términos que reconozcan que se trata de un trabajo, el cual debe ser remunerado dignamente y conforme lo marca la ley, y que no solo lo realizan las mujeres. La siguiente tabla nos muestra algunos ejemplos de expresiones discriminatorias y sus alternativas.

EXPRESIÓN DISCRIMINATORIA O INCORRECTA	ALTERNATIVAS
Sirvienta, sirviente	Persona trabajadora del hogar
Muchacha	Trabajadora del hogar
Muchacha del aseo	Trabajador del hogar
Doméstica	Trabajadore del hogar

Tabla 18. Expresiones discriminatorias para personas trabajadoras del hogar y sus alternativas



PERSONAS TRABAJADORAS SEXUALES

El trabajo sexual también es un trabajo. Por desgracia, es una labor que la sociedad todavía considera como algo inmoral y criminaliza a las personas que la realizan. Es muy importante distinguir que el trabajo sexual no es lo mismo que la trata de personas con fines de explotación sexual; esto último es un delito cuyas víctimas en su mayoría son mujeres racializadas, niñas, niños, niñas y adolescentes, así como personas pertenecientes a otros grupos de atención prioritaria, como las, los y les migrantes, y las personas en situación de pobreza²¹. El trabajo sexual, por otro lado, es una actividad que determinada persona decide realizar a cambio de una remuneración empleando su cuerpo y erotismo como herramientas de trabajo. Las, los y les trabajadores sexuales tienen derechos y deben ser tratadas con dignidad. Por ello, alejémonos de términos discriminatorios, eufemistas o simplemente erróneos y en su lugar utilicemos las palabras y expresiones que reconocen la legitimidad del trabajo sexual. La siguiente tabla nos muestra algunos ejemplos comunes y sus alternativas.

EXPRESIÓN DISCRIMINATORIA O INCORRECTA	ALTERNATIVAS
Putas, prostituta	Persona trabajadora sexual, trabajadora sexual
Mujer de la vida galante	
Piruja, pirujo	Persona trabajadora sexual, trabajador sexual, trabajadore sexual
Sexoservidora, sexoservidor	Persona trabajadora sexual, trabajador sexual, trabajadora sexual, trabajadore sexual

Tabla 16. Otras expresiones discriminatorias racistas y clasistas

POBLACIÓN LGBTIAQ+

El acrónimo LGBTIAQ+ se refiere a lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersex, asexuales, queer y demás personas cuya identidad de género, orientación sexual, expresión de género y demás aspectos relacionados no son normativos; es decir, que se alejan de la heterosexualidad, del género determinado por la biología, y de los roles y estereotipos de género. Dentro de la comunidad misma existe una gran diversidad, y si bien el acrónimo resulta útil en algunos contextos, existen palabras y expresiones más específicas para hablar de las también llamadas disidencias sexuales. De la misma manera, existen términos

²¹ En este sentido, el término correcto es *trata de personas* y no *trata de blancas*.

que son discriminatorios, como los que podemos ver en la tabla 20. Es importante mencionar que, tal como han hecho otros grupos, la comunidad se ha reapropiado de varios de estos términos despectivos y los usan entre ellos mismos, más esto no es una excusa para que los utilice cualquier otra persona.

EXPRESIÓN DISCRIMINATORIA O INCORRECTA	ALTERNATIVAS
Joto, puto, marica, mariposón, mayate, rarito, amanerado	Hombre homosexual, hombre gay
Lencha, marimacha, tortillera	Mujer lesbiana
Bicicleta, batear para los dos lados	Persona bisexual, hombre bisexual, mujer bisexual
Los trans	Persona transgénero o transexual, mujer transgénero o transexual, hombre transgénero o transexual
Machos con falda	Mujer transgénero o transexual
Estás confundida, confundido	Se desaconseja su uso
Es antinatural	
Es una etapa	

Tabla 20. Expresiones discriminatorias para la comunidad LGBTIAQ+ en general y sus alternativas

Si quieres saber más sobre la comunidad LGBTIAQ+ y la defensa de sus derechos a nivel mundial, recomendamos visitar el sitio de la campaña Libres e Iguales de la ONU en <https://www.unfe.org/es/>

PERSONAS QUE VIVEN CON VIH O SIDA

El VIH (virus de inmunodeficiencia humana) y el SIDA (síndrome de inmunodeficiencia adquirida) no son lo mismo; es decir, que una persona adquiera el primero, no significa automáticamente que viva con el segundo, ya que este resulta de complicaciones del VIH y es su fase más avanzada. Existe una serie de prejuicios acerca de las personas que viven con VIH o SIDA, entre ellas que solo los hombres gays pueden transmitirlos, que tenerlos equivale a una sentencia de muerte, que las personas que viven con VIH pueden en todo momento transmitir el virus a alguien más, que la transmisión se produce por el mero contacto físico o la cercanía, que se muere de SIDA, y muchas otras más. Asimismo, encontramos términos y expresiones que deshumanizan y



estigmatizan a las personas que viven con VIH o SIDA o que son incorrectas ya que provienen de la desinformación. Pongamos atención a la siguiente tabla e informémonos en fuentes de confianza acerca de este tema²².

EXPRESIÓN DISCRIMINATORIA O INCORRECTA	ALTERNATIVAS
Sidoso	Persona, hombre, mujer que vive con VIH / SIDA
Está infectado de VIH	Es positivo a VIH, vive con VIH
Se murió de SIDA	Se desaconseja su uso
Está enfermo de SIDA	

Tabla 21. Expresiones discriminatorias para personas que viven con VIH o SIDA y sus alternativas

En cuanto a las dos últimas expresiones, es importante saber que el SIDA no es una enfermedad, sino un cuadro clínico, por lo que no se está enfermo de ni se muere de SIDA. En su lugar, la persona se encuentra *en etapa de SIDA* y puede fallecer en dicha etapa debido a alguna infección oportunista, ya que en esos momentos el sistema inmune se encuentra comprometido y no combate las enfermedades con la misma efectividad. También es importante saber que, con los cuidados y medicamentos adecuados, una persona puede salir de la etapa del SIDA, y que cuando el VIH no es detectable mediante las pruebas médicas, entonces es intransmisible.

¿Sabías qué...?

Puedes acercarte con la Coordinación de Diversidades y Discriminaciones sexuales, de la Dirección de Inclusión e Igualdad de Género para la Cultura de Paz (**disidenciasgenero.digepaz@uaq.mx**), para conocer más acerca de todo lo relacionado con la comunidad LGBTQIA+ en la universidad.

²² Recomendamos consultar el *Cuadernillo informativo: mitos y realidades sobre el VIH/SIDA* de la Secretaría de Salud, disponible en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/816618/Cuadernillo_Mitos_Realidades_VIH_2021.pdf. También puedes visitar el sitio web de la Clínica Especializada Condesa, que ofrece tratamiento integral a personas con diagnóstico de VIH, en <https://condesa.cdmx.gob.mx/>.

MUJERES Y PERSONAS CON CAPACIDAD DE GESTAR Y/O MENSTRUAR

No todas las personas que pueden gestar y/o menstruar se identifican como mujeres. Por ejemplo, una persona no binaria y un hombre trans pueden contar con las condiciones necesarias para gestar y menstruar. Es por ello que es importante distinguir entre las categorías *mujer* y *persona con capacidad de gestar/menstruar*. En documentos y otros medios de comunicación que aborden el fenómeno de la gestación y la menstruación, es importante realizar esta distinción. No se pretende, como algunos grupos argumentan, borrar la presencia de las mujeres en este sentido, sino *incluir* a otras personas que tienen esas mismas capacidades mediante nombrar todas las categorías.

MÁS DIVERSIDAD CORPORAL

El ser humano es diverso en muchos sentidos. Uno de ellos es el de la corporalidad. Hay personas de tamaños y complexiones variadas, entre otras características. Sin embargo, a lo largo de la historia lo que se considera *atractivo*, *bello* o simplemente *normal* ha cambiado varias veces. Cuando nuestros cuerpos no se adaptan a las expectativas sociales, suelen ser objeto de señalamientos y ofensas, y surgen términos y expresiones que discriminan, patologizan y deshumanizan a las personas simplemente por su aspecto físico. Uno de los aspectos más estigmatizados del cuerpo de una persona suele ser su peso y/o tamaño. Hablar de sobrepeso o de obesidad remite a la patología, por lo que esos términos corresponden, si acaso, al personal de salud; sin embargo, es cierto que la gordura no equivale a una mala salud, así como la delgadez tampoco equivale a una salud óptima. Debemos reconocer que cuando se señala a las personas gordas se hace más desde un aspecto estético que de salud. Tener un cuerpo grande no tiene nada de malo; emplear terminología patologizante o palabras motivadas por el rechazo hacia otros tipos de cuerpos es discriminatorio. Aquí proponemos alternativas muy sencillas para hablar de las personas en relación con el tamaño de su cuerpo. No obstante, no podemos olvidar que hablar del cuerpo de las personas resulta innecesario en la mayoría de las ocasiones. Si alguien no da pie a una conversación sobre su cuerpo y si no estamos en contextos médicos u otros donde una descripción corporal sea estrictamente necesaria, tenemos que reflexionar por qué sería relevante hacer referencia a este aspecto de una persona.



EXPRESIÓN DISCRIMINATORIA O INCORRECTA	ALTERNATIVAS
Persona obesa	Persona gorda Gordo, gorda, gorde Persona con sobrepeso ²³ 22F
Obeso, obesa	
Enclenque, flacucho, flacucho	Persona delgada, delgado, delgada, delgade

Tabla 22. Expresiones discriminatorias en relación con el cuerpo de una persona y sus alternativas

De esta manera terminamos con la sección de estrategias de la guía. En el siguiente apartado encontrarás ejercicios de intervención de textos para que puedas poner las estrategias en práctica.

²³ Algunas personas preferirán este término; siempre es importante asegurarnos de cómo se autodetermina la persona. Por otro lado, persona con obesidad o persona con sobrepeso son los términos adecuados dentro del lenguaje clínico, contrario a obeso/a.



EJERCICIOS DE INTERVENCIÓN DE TEXTOS

En esta sección presentamos extractos de algunos textos generados en la universidad con la intención de que los intervengas utilizando las estrategias expuestas en la guía. Te recomendamos combinar las estrategias para lograr textos más claros. Los extractos presentados corresponden a diversos tipos de documentos escritos por docentes, estudiantes y personal administrativo. La intención no es juzgar cómo las demás personas escriben, sino emplear las estrategias de lenguaje incluyente en textos que podemos encontrar en nuestro día a día dentro de la universidad, y no textos genéricos que no podamos relacionar con la vida universitaria.

INSTRUCCIONES

Encontrarás los extractos en recuadros; debajo de ellos, hay un espacio para que reescribas los textos empleando las diversas estrategias de LI. Al final de los ejercicios, te ofrecemos una sección de modelos de respuestas, es decir, los textos ya intervenidos, pero con la salvedad de que tu respuesta puede ser algo distinta, sin que necesariamente hayas empleado las estrategias de forma inadecuada.



NUESTRAS INTERVENCIONES

Extracto 1 – Circular

CIRCULAR No. DRH XX/XXXX

[fecha]

**A: TITULARES DE SECRETARÍAS ADMINISTRATIVAS Y/O
RESPONSABLES DE ÁREA.**

La Dirección de Recursos Humanos hace de su conocimiento por este conducto que [...] las nuevas contrataciones del personal Administrativo y Docente por honorarios, se solicitarán a través de una actualización de formato de contratación, como se indica a continuación:
[...]

3. A dicho formato, si es que se tiene una persona candidata, deberá anexarse obligatoriamente, la siguiente documentación:

- Constancia de Situación Fiscal (vigente al año en curso)
- CURP (vigente al año en curso)

[...]

Nota: De no contar con una persona candidata, enviar el formato sin propuesta y con la cantidad de personal requerido

Notas: También se puede usar el sustantivo *aspirante* y desdoblarse los artículos: «una/un/una aspirante»; o usar solo la forma neutra: «una aspirante».

Extracto 2 – Circular

[lugar y fecha]

CIRCULAR

DIRIGIDA A: TITULARES DE SECRETARÍAS, TITULARES DE DIRECCIÓN DE FACULTADES, ESCUELA, ÁREAS, SINDICATOS: SUPAUQ Y STEUQ, RESPONSABLES DE POSGRADO, TITULARES DE COORDINACIONES DE PLANTEL Y DEPARTAMENTOS, CAMPUS: SAN JUAN DEL RÍO, JURQUILLA, AEROPUERTO.

PRESENTE.

El personal administrativo que cuente con 15 años de servicios cumplidos [...].

Para las personas trabajadoras que tienen menos de 15 años de servicio cumplidos al 31 de julio de 2023, pueden disfrutar sus vacaciones a partir del 03 de julio al 15 de diciembre, en común acuerdo con su jefa o jefe inmediato.

Notas: También pueden emplearse sustantivos abstractos: «Dirigida a: *secretarías, direcciones, escuela, área [...] coordinaciones de plantel [...]*».

LA SECRETARÍA ACADÉMICA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO [...]

CONVOCA

A través de las Facultad de Derecho a **todas las personas** interesadas en participar en el proceso de selección y admisión, para ingresar al programa: [...] bajo las siguientes:

BASES GENERALES:

La Universidad [...] tiene como objetivo formar profesionistas útiles a la sociedad [...] por lo que oferta los siguientes espacios para el programa [...], mismo que permite a **las, los y les** aspirantes un desarrollo profesional acorde a sus expectativas [...].

[...]

Número máximo de **personas aceptadas** al Programa de Maestría: **30 estudiantes**.

[...]

Del objetivo del Programa de Maestría en Administración Pública Estatal y Municipal

a. Formar **personas posgraduadas** en el nivel de maestría, que cuenten con la capacidad [...].

b. Dotar **a las, los y les egresades** de una preparación académica-profesional integral, rigurosa, sólida [...].

Las personas interesadas en ingresar al programa [...] deberán ajustarse al procedimiento de pre-registro [sic] [...].

Nota: En este caso, se puede utilizar el plural neutro para todos los sustantivos: «permite a *les aspirantes*», «número de *aceptades*», «Formar *posgraduades*», etc.

Extracto 4 – Estrategias de trabajo (lineamientos)

Estrategias de trabajo para atender a les, los y las usuarias de Servicios Escolares.

[...]

En apego a los lineamientos de observancia general emitidos por la Rectoría de esta casa de estudios, ante la contingencia por el COVID-19 [...] pone a su disposición la información necesaria para continuar con sus trámites escolares de la siguiente manera:

[...]

a. La/el/le estudiante podrá descargar desde el portal, con su expediente y NIP, su kardex y/o constancia.

[...]

a. Para estudiantes de segundo semestre en adelante, se les informa que las áreas de control escolar de los diferentes planteles cuentan ya con la posibilidad de proporcionar [...].

[...]

III. Una vez firmadas las actas por el sínodo y el, la o le graduade, la facultad entregará el expediente a [...].

[...]

a. Sólo para quienes que ya cuenta con un grado académico de posgrado y no han tramitado su cédula profesional ante la SEP.

Nota: Si bien combinamos desdoblamiento y uso de diagonales, también se puede usar una sola de esas técnicas.

Extracto 5 – Comunicado (Sociedad Estudiantil)

SOCIEDADES DE ESTUDIANTES DE LA [SIGLAS DE LA FACULTAD]

El día [...] del año en curso, el director de la facultad [...] solicitó apoyo a quienes presiden las sociedades de estudiantes de la facultad de los distintos campus con la finalidad de que dichas personas pudieran dar resolutive a la problemática presentada [...].

[...]

Esto debido a la inconformidad de una de las planillas [...] el tribunal electoral no pudo lanzar los resultados de dichas elecciones, ya que quienes las integran fueron señalades, acosades, hostigades, etc.



[...] los resultados por parte de ambas planillas en donde el gane fue otorgado a la planilla [nombre de la planilla] en donde votaron 744 estudiantes [...].

[...]

En dichos resultados la planilla [nombre de la planilla] se negó a firmar, pero se enteró y notificó a sus integrantes.

[...]

En dichos resultados se encontraban presentes las candidatas a presidenta y nuevamente la candidata [...]. [...] dicha junta fue grabada al final notificando a todas las personas presentes sobre la resolución tomada y con consentimiento de todas, todos y todes les presentes [...].

Nota: Otra alternativa a «Sociedad de Alumnos» es «Sociedad *Estudiantil*». En cuanto al segundo párrafo, se puede expresar también de esta manera: “ya que quienes las integran *fueron objeto de señalamientos, acoso, hospedamiento, etc.*”.

Extracto 6 – Informe de autoridad universitaria

Honorable Consejo Universitario:

Este informe expone los logros y los retos de nuestro primer año de gestión. [...]

Debo reconocer y agradecer públicamente el compromiso de todas, todos y todes les directores de nuestras unidades académicas. [...] así como con las, los y les titulares de las diversas instancias que componen la institución [...].

[...] Dentro del proceso evaluatorio, acompañamos a las, los y les directores y coordinadores de programas de posgrado a todas las presentaciones y réplicas ante el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología [...].

Gracias a gestiones de los y las diputadas federales, para el año que estamos iniciando obtuvimos nueve millones de pesos adicionales para la construcción de [...]. Quiero expresar mi agradecimiento a las y los legisladores federales por su apoyo para lograr el financiamiento de este proyecto.

[...]

Nuestra administración se trazó tres grandes objetivos, [...] a partir de las demandas del personal docente, de las, los y les estudiantes y de las, los, y les trabajadores



Nota: El desdoblamiento en femenino y masculino o femenino, masculino y neutro dependerá de si conocemos o no las identidades que componen a los grupos nombrados. En este caso, imaginamos que entre directores y coordinadores se encuentran también personas de identidad no binaria, mientras que, en el caso de las personas legisladoras, imaginamos una circunstancia en la que todas hicieran visible su identidad siendo todas ellas mujeres y varones.

Una opción más, si se quiere ahorrar espacio, es utilizar el plural neutro. Aunque recomendamos alternar con el desdoblamiento a lo largo del texto para visibilizar a las mujeres.

Extracto 7 – Cuerpo de correo electrónico

CONVOCATORIA ESCUELA DE ARTES Y OFICIOS AGOSTO - DICIEMBRE 2023 Escuela de Artes y Oficios UAQ

¡Atención **comunidad universitaria interesada** en las técnicas artísticas y los oficios! Es una oportunidad perfecta para desarrollar tu talento.

Tenemos una amplia variedad de cursos disponibles, desde pintura y dibujo hasta carpintería y tejido. **Nuestros profesores** te guiarán paso a paso, brindándote todo el **conocimiento y las técnicas** necesarias para que te conviertas en **una persona verdaderamente experta** en el curso que elijas.

Nota: Otra opción para profesores es: «Nuestra *comunidad docente*».

OTROS MANUALES Y GUÍAS DE LENGUAJE INCLUYENTE

Antes de terminar, queremos ofrecerte una lista de diez manuales y guías de lenguaje incluyente en español que pueden ampliar tu perspectiva sobre el tema e ilustrarte acerca de las estrategias que se han propuesto desde otras instituciones y organizaciones no solo de México, sino de otros países de habla hispana. En esta sección puedes consultar los títulos y en la sección de bibliografía y referencias encontrarás todos los detalles de las publicaciones.

1. *Uso inclusivo del castellano* (Fernández Casete et al., 2018).
2. *Manual de lenguaje administrativo no sexista* (Ayala Castro et al., 2002).
3. *10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje* (Ugalde Benavente et al., 2009).
4. *Guía para usos de lenguaje inclusivo y no sexista de la SCJN* (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2022).
5. *Manual para el uso no sexista del lenguaje. Lo que bien se dice... bien se entiende* (Pérez-Cervera, 2011).
6. *Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente* (Guichard Bello, 2015).
7. *Manual de lenguaje inclusivo de la BUAP* (Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, 2023).
8. *Manual de lenguaje incluyente de la UAS* (Universidad Autónoma de Sinaloa, 2017).
9. *Recomendaciones para erradicar los usos sexistas del lenguaje al interior de los espacios universitarios, Universidad de Antioquía* (Torres Pidiache et al., 2021).
10. *Guía para el uso de un lenguaje inclusivo en la Universidad Nacional de Mar del Plata* (Universidad de Mar del Plata, 2020).

BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

Academia Mexicana de la Lengua. (2022). Normatividad - *Academia Mexicana de la Lengua*. <https://academia.org.mx/la-academia/normatividad>

Aguilar Mialma, M. N., Guerrero Vargas, A. L., Hernández Valerio, J. A., López Martínez, P. Y., & Trejo Juárez, B. (2023). *Teoría y práctica de la lectura y la escritura en el bachillerato. Libro y cuaderno de trabajo* (J. A. Bárcenas Gómez & K. P. García Mejía (Eds.)). Universidad Autónoma de Querétaro.

Ayala Castro, M. C., Guerrero Salazar, S., & Medina Guerra, A. M. (2002). *Manual de lenguaje administrativo no sexista*. Universidad de Málaga.

Bela-Lobedde, D. (2020). *No uses eufemismos*. Público. https://blogs.pUBLICO.es/desenredando/2020/11/03/no-uses-eufemismos/?doing_wp_cron=1708372927.8859980106353759765625

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. (2023). *Manual de lenguaje inclusivo* (A. Toledo Olivar (Ed.)).

Bengoechea Bartolomé, M. (2015). *Lengua y género*. Síntesis.

Blaubergs, M. S. (1980). An analysis of classic arguments against changing sexist language. *Women's Studies International Quarterly*, 3(2-3), 135-147. [https://doi.org/10.1016/S0148-0685\(80\)92071-0](https://doi.org/10.1016/S0148-0685(80)92071-0)

Bonnin, J. E., & Lauria, D. (2019, abril 4). ¿Qué son y qué hacen las academias de la lengua? *Filo News*. <https://www.filo.news/ciencia/Que-son-y-que-hacen-las-academias-de-la-lengua-20190327-0024.html>

Chinazzo, Í. R., Fontanari, A. M. V., Costa, A. B., & Lobato, M. I. R. (2023). Factors Associated with Suicidal Ideation and Suicide Attempt in Brazilian Transgender Youth. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3215. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043215>

Confederación Autismo España. (2022). *¿Persona autista o con autismo? Lenguaje al hablar de autismo*. <https://autismo.org.es/lenguaje-recomendado-al-hablar-de-autismo-persona-con-autismo-o-autista/>

Convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad. (2008). de Castro Peraza, M. E., Lorenzo Rocha, N. D., García Acosta, J. M., Díez Fernández, O., Rodríguez Novo, N., Pérez Ramos, A., Perdomo Hernández, A. M., & Castro Molina, J. (2023). Beneficios de la transición social temprana en menores transgénero. Perspectivas de familias: estudio cualitativo. *Revista Española de salud pública*, 97. /pmc/articles/PMC10541254/

Fernández Casete, J., Martínez Odriozola, L., Fernández González, M. Á., & Momoitio San Martín, A. (2018). *Uso inclusivo del castellano*. Universidad del País Vasco.

Friederici, A. D., Hahne, A., & Mecklinger, A. (1996). Temporal structure of syntactic parsing: Early and late event-related brain potential effects. *Journal of Experimental Psychology: Learning Memory and Cognition*, 22(5), 1219–1248. <https://doi.org/10.1037/0278-7393.22.5.1219>

García Meseguer, Á. (1976, noviembre). Sexismo y lenguaje. *Cambio* 16, 260.

Guichard Bello, C. (2015). *Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente*. Instituto Nacional de las Mujeres. <http://stacks.iop.org/0264-9381/34/i=9/a=095006?key=crossref.0c8c8ab64fb-601d14801ee94ad11b1f1>

Hernández, D., Puupponen, A., & Jantunen, T. (2022). The Contribution of Event-Related Potentials to the Understanding of Sign Language Processing and Production in the Brain: Experimental Evidence and Future Directions. *Frontiers in Communication*, 7, 750256. <https://doi.org/10.3389/FCOMM.2022.750256/BIBTEX>

Kalinowski, S., & Sarlo, B. (2019). *La lengua en disputa*. Ediciones Godot.

Lefevor, G. T., Boyd-Rogers, C. C., Sprague, B. M., & Janis, R. A. (2019). Health disparities between genderqueer, transgender, and cisgender individuals: An extension of minority stress theory. *Journal of Counseling Psychology*, 66(4), 385–395. <https://doi.org/10.1037/cou0000339>

López, Á. (2020). Cuando el lenguaje excluye: consideraciones sobre el lenguaje no binario indirecto. *Cuarenta naipes*, 0(3), 295–312. <https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/cuarentanaipes/article/view/4891>

Marquez-Velarde, G., Miller, G. H., Shircliff, J. E., & Suárez, M. I. (2023). The Impact of Family Support and Rejection on Suicide Ideation and Attempt among Transgender Adults in the U.S. *LGBTQ+ Family: An Interdisciplinary Journal*, 19(4), 275–287. <https://doi.org/10.1080/27703371.2023.2192177>

Math, & Aru Borrego. (2021). *Género neutro y lenguaje inclusivo. Una pequeña guía práctica* (2a ed.). Lauredal Ediciones.

McWhorter, J. H. (2014). *The Language Hoax: Why the World Looks the Same in Any Language*. Oxford University Press.

Nuño Cázares, R. (2000). Potenciales Relacionados a Eventos N400 y P600: *Correlatos neurofisiológicos ante incongruencias en Lenguaje Mexicano de Señas* RICARDO NUÑO CÁZARES. Universidad de Guadalajara.

Osterhout, L., Bersick, M., & McLaughlin, J. (1997). Brain potentials reflect violations of gender stereotypes. *Memory and Cognition*, 25(3), 273–285. <https://doi.org/10.3758/BF03211283>

Pérez-Cervera, M. J. (2011). *Manual para el uso no sexista del lenguaje. Lo que bien se dice... bien se entiende*. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Pérez, D.M. (2017, diciembre 3). ¿Es sexista la lengua española? El País. https://elpais.com/cultura/2017/12/03/actualidad/1512259900_135421.html#:~:text=Nada+responde+Concepción+Company%2C,que+hacemos+valiéndonos+de+ella

Real Academia Española. (2021). *ESTATUTOS Y REGLAMENTO REAL ACADEMIA ESPAÑOLA MADRID*.

Russell, S. T., Pollitt, A. M., Li, G., & Grossman, A. H. (2018). Chosen Name Use Is Linked to Reduced Depressive Symptoms, Suicidal Ideation, and Suicidal Behavior Among Transgender Youth. *Journal of Adolescent Health*, 63(4), 503–505. <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2018.02.003>

Sczesny, S., Formanowicz, M., & Moser, F. (2016). Can Gender-Fair Language Reduce Gender Stereotyping and Discrimination? *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00025>

Soca, R. (2021, agosto). ¿Para qué sirven las academias de la lengua? El Castellano.org. <https://www.elcastellano.org/¿para-qué-sirven-las-academias-de-la-lengua>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2022). *Guía para usos de lenguaje inclusivo y no sexista*.

Torres Pidiache, M., Castro Bedoya, S., Rincón Suárez, G., Portilla Ferrer, L. Y., Araque García, L., Gómez Restrepo, A., & Chacón Barrera, S. L. (2021). *Recomendaciones para erradicar los usos sexistas del lenguaje al interior de los espacios universitarios*. Universidad de Antioquía.

Ugalde Benavente, Y., Morales Delgadillo, A., Barreto Estrada, C., & Valenzuela Gómez, M. de la P. (2009). *10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje* (J. M. Ramírez Velez (Ed.)). Conapred.

Universidad Autónoma de Sinaloa. (2017). *Manual de lenguaje incluyente*.

Universidad de Mar del Plata. (2020). *Guía para el uso de un lenguaje inclusivo en la Universidad Nacional de Mar del Plata* (A. L. Ruiz (Ed.)).

Vergoossen, H. P., Pärnamets, P., Renström, E. A., & Gustafsson Sendén, M. (2020). Are New Gender-Neutral Pronouns Difficult to Process in Reading? The Case of Hen in SWEDISH. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.574356>

Vervecken, D., Gyax, P. M., Gabriel, U., Guillod, M., & Hannover, B. (2015). Warm-hearted businessmen, competitive housewives? Effects of gender-fair language on adolescents' perceptions of occupations. *Frontiers in Psychology*, 6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01437>

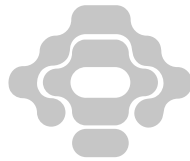
Vervecken, D., & Hannover, B. (2015). Yes I Can! Effects of Gender Fair Job Descriptions on Children's Perceptions of Job Status, Job Difficulty, and Vocational Self-Efficacy. *Social Psychology*, 46(2), 76–92. <https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000229>

Vervecken, D., Hannover, B., & Wolter, I. (2013). Changing (S)expectations: How gender fair job descriptions impact children's perceptions and interest regarding traditionally male occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 208–220. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.008>

White, K. R., Crites, S. L., Taylor, J. H., & Corral, G. (2009). Wait, what? Assessing stereotype incongruities using the N400 ERP component. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 4(2), 191–198. <https://doi.org/10.1093/scan/nsp004>

Zuri, A. (2022, enero 20). *¿Negras o afrodescendientes? Afrofeminas*. <https://afrofeminas.com/2022/01/20/negras-o-afrodescendientes/>

La presente edición de la
Guía de lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio,
elaborada por Tanya B. Almada Ugalde,
fue maquetada por Katia Marisol León Tovar,
en la Coordinación de Imagen Institucional
de la Universidad Autónoma de Querétaro.
Se publicó en abril del 2025,
en Santiago de Querétaro, México.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

DIRECCIÓN DE INCLUSIÓN E IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA CULTURA DE PAZ