Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

DEFENSORÍA UNIVERSITARIA

GUÍA PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUYENTE, NO SEXISTA Y NO DISCRIMINATORIO DE LA UAEH

GUÍA PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUYENTE, NO SEXISTA Y NO DISCRIMINATORIO DE LA UAEH

Índice

Presentación 7

Justificación legal y programática de la obligatoriedad de una Guía de Lenguaje Incluyente, No Sexista y No Discriminatorio en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo 9

Marco jurídico internacional, nacional, estatal e institucional para la adopción de una guía de lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio. 11

Fundamento normativo internacional 11

Fundamento jurídico nacional 17

Fundamento jurídico estatal 25

Fundamento normativo institucional 30

Aproximaciones al lenguaje incluyente y no discriminatorio desde la gramática y la vida cotidiana 34

Guía para implementar y promover un lenguaje incluyente y no discriminatorio 40

Estrategias lingüísticas para la comunicación verbal y escrita sin discriminación 40

Estrategias lingüísticas para referirse con respeto a grupos históricamente vulnerabilizados 42

Estrategias visuales para la comunicación institucional 44

Estrategias para el uso de pronombres y nombres elegidos 47

Glosario 50

Referencias 52

Presentación

El lenguaje es una herramienta que comunica ideas, refleja y moldea nuestras formas de ver y habitar el mundo. A través del lenguaje, se pueden perpetuar estereotipos y desigualdades, pero también es posible construir nuevas formas de reconocimiento, dignidad y justicia para todas las personas. Por ello, en los espacios universitarios, donde el conocimiento, la convivencia y el pensamiento crítico convergen, es necesario revisar y transformar nuestras prácticas lingüísticas para que promuevan el respeto a todas las personas.

El compromiso con el uso de un lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio en el ámbito universitario se sustenta tanto en los principios que rigen la vida institucional como en marcos jurídicos, de carácter internacional y nacional, que promueven la igualdad, la no discriminación y la garantía de los derechos humanos. Incorporar prácticas lingüísticas más justas y respetuosas si bien es una acción ética, también es una responsabilidad institucional respaldada por normas, políticas y tratados que orientan el quehacer educativo y administrativo hacia el respeto de los derechos humanos.

En ese sentido, esta guía es una invitación a construir y emplear un lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio que reconozca y nombre a todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria. Busca ofrecer herramientas y ejemplos que acompañen el camino hacia formas de comunicación más respetuosas y conscientes de la diversidad de identidades, experiencias y realidades. Es, también, un

punto de partida para reflexionar sobre cómo el lenguaje puede contribuir a generar entornos más igualitarios, donde todas las voces tengan lugar, se sientan nombradas y visibilizadas.

La presente guía se encuentra dividida en tres apartados. El primero corresponde al respaldo legal, tanto a nivel internacional como nacional y expone que la no discriminación y el reconocimiento de los derechos son principios protegidos por la ley. Estas disposiciones jurídicas ponen de manifiesto la responsabilidad de las instituciones educativas de adoptar un lenguaje que refleje dichos principios en sus prácticas cotidianas y en su comunicación institucional. De igual forma, se encuentra el marco institucional y jurídico que sustenta su creación. En este apartado se reconoce el compromiso de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH) con la inclusión, la igualdad sustantiva y el respeto a los derechos humanos, como principios rectores de su quehacer educativo, administrativo y comunitario.

El segundo apartado de esta guía corresponde al marco conceptual. En él se presentan definiciones clave que permiten comprender los fundamentos teóricos que sustentan el uso del lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio. Su propósito es ofrecer una base clara y accesible que facilite la reflexión crítica sobre las implicaciones del lenguaje en la reproducción de desigualdades, así como su potencial para construir entornos más respetuosos. Por último, el tercer apartado está dedicado al uso práctico del lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio. Ofrece ejemplos concretos que facilitan su aplicación en distintos contextos y espacios de comunicación. A través de estos recursos, se busca visibilizar la diversidad de identidades, promover relaciones más igualitarias y fomentar una comunicación respetuosa y consciente dentro de la comunidad universitaria.

Justificación legal y programática de la obligatoriedad de una Guía de Lenguaje Incluyente, No Sexista y No Discriminatorio en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

En concordancia con lo dispuesto por el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que prohíbe toda forma de discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas; así como con el artículo 4º constitucional que garantiza la igualdad entre mujeres y hombres; por ello, la obligación de las instituciones públicas de generar condiciones de equidad, inclusión y no discriminación.

Dichos principios constitucionales están intrínsecos en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como los lineamientos del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación CONAPRED, por ello surge la necesidad de implementar una Guía de Lenguaje Incluyente, No Sexista y No Discriminatorio.

Cabe destacar que estos lineamientos están plasmados en los artículos 7 y 8 de la Ley General de Educación que obligan a eliminar toda forma de discriminación y exclusión, así como proporcionar un servicio equitativo y de excelencia.

La implementación de una Guía de Lenguaje Incluyente, No Sexista y No Discriminatorio en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, no sólo responde a un compromiso ético e institucional con los derechos humanos y la igualdad, sino que constituye una obligación derivada de las políticas públicas nacionales en materia de educación y cultura de paz.

En este sentido, el Código de Conducta de las Autoridades y el Personal de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, donde establece el compromiso con la igualdad, la equidad y la no discriminación, dichos principios constitucionales y las políticas nacionales están plasmados de manera congruente con el fin de promover una sociedad más justa.

En atención a lo anterior, esta guía tiene como finalidad fomentar el uso de un lenguaje que visibilice y respete la diversidad, promueva la equidad de género y contribuya a la eliminación de expresiones que perpetúan

estereotipos, exclusiones o formas de discriminación. Su aplicación responde al compromiso institucional de garantizar espacios inclusivos, respetuosos y libres de violencia, en los que todas las personas, sin distinción, puedan desarrollarse en igualdad de condiciones.

En ese sentido, la Secretaría de Educación Pública (SEP), como ente rector de la política educativa en el país, ha impulsado diversos mecanismos orientados a la promoción de una cultura de paz, entre los cuales se incluye el uso de un lenguaje respetuoso, incluyente y libre de discriminación. Estas directrices se materializan en los lineamientos establecidos por la Dirección General de Educación Universitaria e Intercultural y son parte de los requisitos programáticos del Convenio Marco de Colaboración para el Apoyo Financiero, vinculado al Programa Presupuestal U006.

De igual manera nuestra institución, cuenta con un Plan de Trabajo para promover la Cultura de Paz, el cual establece de forma directa la adopción obligatoria de esta guía lingüística y está alineado con los objetivos nacionales e internacionales en materia de educación inclusiva, equidad de género y no discriminación. En este contexto, la adopción formal y obligatoria de una guía de lenguaje incluyente contribuye al cumplimiento de dicho programa institucional y refuerza el compromiso con los marcos normativos aplicables.

Además, dicha guía permite consolidar entornos educativos más justos, seguros y equitativos, previendo la reproducción de estereotipos de género y otras formas de violencia simbólica. Su implementación no sólo fortalece la identidad institucional en congruencia con los principios de igualdad y respeto a la diversidad, sino que también garantiza la conformidad con los marcos legales nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, educación superior y perspectiva de género.

Por tanto, es indispensable establecer como obligatoria la existencia, aplicación y difusión de una Guía de Lenguaje Incluyente, No Sexista y No Discriminatorio en nuestra Universidad, como una herramienta clave para avanzar hacia una cultura de paz efectiva y transversal dentro de la comunidad universitaria.

Marco jurídico internacional, nacional, estatal e institucional para la adopción de una guía de lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio

El empleo de este lenguaje en el quehacer universitario no constituye una mera preferencia estilística, sino una obligación derivada de los principios de legalidad, igualdad sustantiva, no discriminación y respeto a los derechos humanos reconocidos tanto en la normativa interna de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), como en el orden jurídico internacional, nacional y estatal. Esta guía se sustenta en el reconocimiento de que el lenguaje es un instrumento que construye realidades y que puede perpetuar estructuras de exclusión o, por el contrario, contribuir activamente a la transformación hacia una cultura institucional más respetuosa de los derechos humanos.

Fundamentación normativa internacional que sustenta su aplicación en México

En México, los tratados internacionales firmados y ratificados por el Senado de la República Mexicana tienen carácter obligatorio, conforme a la Reforma Constitucional en materia de Derechos Humanos de 2011. Esta reforma tuvo como objetivo principal fortalecer el sistema de reconocimiento y protección de los derechos humanos en el país. Así son varios instrumentos internacionales que apoyan la existencia de mecanismos para asegurar los derechos humanos, la prevención de las violaciones a éstos y la promoción de una convivencia más armónica, como son los manuales para la promoción del lenguaje incluyente y no discriminatorio.

En este contexto, la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres** (CEDAW) 1979, ratificada por el Estado mexicano el 23 de marzo de 1981, destaca en relación al uso de un lenguaje incluyente y no sexista. En su artículo 1°, esta convención define que la discriminación contra las mujeres es:

> *"A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de*

> *la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera."* (Naciones Unidas, 1979).

En este sentido, el hecho de nombrar a las mujeres con el genérico masculino o invisibilizarlas en las narrativas institucionales podría constituir un acto de discriminación.

En la CEDAW, el Estado mexicano se compromete a incorporar el principio de igualdad en las leyes, reglamentos y todos los documentos orientativos de política pública e institucional. Además, impulsará todas las medidas especiales y complementarias para lograr dicha igualdad sin que estas medidas sean discriminatorias, según el artículo 4 de esta misma Convención Internacional.

Por otra parte, el artículo 5 de la CEDAW establece que los Estados Parte:

> *"Tomarán todas las medidas apropiadas para:*

a) *Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de prejuicios, prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres"* (Naciones Unidas, 1979, pp. 3-4).

En este marco, el compromiso del Estado mexicano no se limita únicamente a reconocer estos derechos, sino que incentiva a todas las instituciones públicas a traducirlos en acciones concretas. Esto incluye la responsabilidad de modificar patrones socioculturales que perpetúan la desigualdad de género, entre ellos, el uso del lenguaje. De esta forma, el lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio se convierte en una herramienta clave para avanzar hacia una comunicación institucional más justa, equitativa y respetuosa de la diversidad.

Este compromiso se ve reforzado también en el ámbito regional, pues la **Declaración Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (1994)**, conocida como **Convención Belem Do Pará**, marcó un hito internacional para definir las violencias de género que se ejercen en las sociedades y aunque cada Estado ha definido otras violencias muy particulares, es un instrumento que plantea las orientaciones generales para la atención y la prevención.

La Convención de Belém do Pará, adoptada en 1994 en México, reconoce que la violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. Esta violencia se manifiesta en diversas formas, incluyendo la simbólica, que se perpetúa a través del lenguaje.

En su artículo 6, la Convención de Belém do Pará establece que los Estados deben adoptar medidas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo la eliminación de prácticas basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros:

> *"El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:*

a. *el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y*

b. *(....) a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación"* (Organización de los Estados Americanos, 1994, p. 4).

Este artículo establece la obligación de los Estados de promover un cambio cultural que reconozca a todas las personas por igual, libre de estereotipos y prácticas discriminatorias. En este sentido, las instituciones educativas tienen la oportunidad de adoptar medidas que impulsen acciones afirmativas, entre ellas el uso de un lenguaje incluyente y no discriminatorio en sus políticas, programas, materiales educativos y comunicaciones públicas, contribuyendo así a la construcción de entornos más justos, respetuosos y libres de violencia.

Por otro lado, la **Convención sobre los Derechos de la Niñez** (CDN), ratificada por el Estado mexicano el 21 de septiembre de 1990, es especialmente relevante para la protección de los derechos de infancias y adolescencias, quienes, al encontrarse en una etapa de desarrollo, requieren entornos educativos seguros, respetuosos y libres de estigmas que garanticen su desarrollo pleno y libre de violencia.

Por lo anterior, las instituciones universitarias que ofrecen programas de educación media y media superior tienen una responsabilidad particular con este grupo poblacional. La CDN establece, en su artículo 2, el principio de no discriminación, el cual le dice a los Estados Parte que:

> *"Los Estados Partes respetarán los derechos enunciados en la presente Convención y asegurarán su aplicación a cada niño sujeto a su jurisdicción, sin distinción alguna, independientemente de la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición del niño, de sus padres o de sus representantes legales"* (Naciones Unidas, 1991, p. 10).

Este principio implica la necesidad de adoptar medidas que aseguren el reconocimiento pleno de todas las niñas, niños y adolescentes en las políticas públicas, marcos legales y prácticas institucionales, incluyendo el uso de un lenguaje que los visibilice y las nombre; ya que, a lo largo de la historia, las infancias y adolescencias han sido sistemáticamente excluidas. Esta invisibilización también se reproduce a través del lenguaje, que frecuentemente no las nombra, no reconoce su diversidad ni sus derechos. En este sentido, y en línea con la atención a la igualdad y el respeto a la dignidad humana.

El artículo 29 de la Convención sobre los Derechos de la Niñez establece que la educación debe estar orientada al desarrollo de la personalidad, las aptitudes y la capacidad mental y física de la niña y del niño hasta el máximo de sus posibilidades, fomentando el respeto de los derechos humanos y la igualdad de género:

> *"Los Estados Partes convienen en que la educación de la niña y del niño deberá estar encaminada a:*

a) *Desarrollar su personalidad, sus aptitudes y su capacidad mental y física hasta el máximo de sus posibilidades;*

b) *Inculcar al niño el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales y de los principios consagrados en la Carta de las Naciones Unidas"* (Naciones Unidas, 1991, pp. 22 y 23).

De esta manera, la Convención sobre los Derechos de la Niñez, en articulación con el marco constitucional mexicano, sustenta la obligación de las instituciones públicas de adoptar un lenguaje incluyente y no discriminatorio como parte de su deber de protección, garantía y promoción de los derechos humanos de niñas, niños y adolescentes.

Nombrarles, visibilizarles y reconocer su diversidad es un acto de justicia simbólica, exigencia jurídica y ética.

Al igual que las infancias y adolescencias, las personas de la diversidad sexogenérica han sido históricamente invisibilizadas de los discursos. Por ello, el uso de un lenguaje que respete y refleje su existencia es un gesto de visibilidad y atiende a la obligación institucional enmarcada en el respeto a los derechos humanos. En este sentido, los **Principios de Yogyakarta (2006)**, adoptados formalmente por el Estado mexicano en 2007 y ampliados en 2017 con los Principios +10, constituyen un instrumento internacional de referencia para interpretar las obligaciones de los Estados respecto a la orientación sexual, la identidad y expresión de género, así como las características sexuales. Estos principios articulan cómo deben garantizarse los derechos de todas las personas y brindan directrices concretas para prevenir la discriminación y la violencia por motivos de diversidad sexual y de género. Además, hacen un llamado a los Estados y demás instituciones a transformar los marcos institucionales, culturales y comunicativos que reproducen desigualdades, proponiendo acciones afirmativas que promuevan entornos inclusivos, seguros y respetuosos para todas las personas.

El Principio 2, relativo al derecho a la igualdad y la no discriminación, subraya que todas las personas tienen derecho a vivir libres de cualquier forma de discriminación, incluida la basada en la orientación sexual, la identidad y expresión de género o las características sexuales:

> *"Todas las personas tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género."* (Principios de Yogyakarta, 2007, p. 10).

En este sentido, el lenguaje adquiere un papel central: cuando se utiliza de forma genérica en masculino y se impone una visión androcéntrica y binaria del género, se omiten las identidades no normativas y se vulnera simbólicamente este derecho, al tiempo que se sientan las bases para su vulneración en la práctica, al normalizar exclusiones y reforzar estigmas.

El Principio 3, por su parte, reconoce el derecho de toda persona a ser reconocida ante la ley de acuerdo con su identidad de género autopercibida:

> *"Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica."* (Principios de Yogyakarta, 2007, p. 12).

Este principio refuerza la necesidad de un lenguaje que no solo nombre correctamente a las personas, sino que también respete su identidad de género y no imponga categorías que perpetúen la discriminación. Utilizar los nombres elegidos, los pronombres correctos y formas de expresión no binarias (aquellas que salgan del binario hombre–mujer) o genéricas es una práctica concreta que sustenta este derecho, promoviendo un entorno más inclusivo y respetuoso para todas las personas.

A su vez, el Principio 16, relativo al derecho a la educación, establece que la educación debe promover el respeto a la diversidad y estar libre de prejuicios:

> *"Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de garantizar el acceso a la educación en igualdad de condiciones y el trato igualitario de estudiantes, personal y docentes dentro del sistema educativo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género"* (Principios de Yogyakarta, 2007, p. 22).

Si en los espacios educativos se sigue enseñando o practicando un lenguaje sexista y excluyente, no solo se reproducen estereotipos, sino que se niega la posibilidad de imaginar y construir formas de convivencia más igualitarias y respetuosas de la diversidad.

Finalmente, el lenguaje incluyente es coherente con la universalidad de los derechos humanos, tal como lo establece el Principio 1:

> *"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Los seres humanos de todas las orientaciones sexuales e identidades de género tienen derecho al pleno disfrute de todos los derechos humanos.*
>
> *Los Estados:*

A. *Consagrarán los principios de la universalidad, complementariedad, interdependencia e indivisibilidad de todos los derechos humanos en sus constituciones nacionales o en cualquier otra legislación relevante y garantizarán la realización práctica del disfrute universal de todos los derechos humanos;"* (Principios de Yogyakarta, 2007, p. 10).

Al enfocar esta visión a sectores de la población específicos, es importante destacar que la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su Preámbulo**, señala que, desde un enfoque de derechos humanos, el lenguaje no debe reducir a las personas a una condición física, sensorial, intelectual, psicosocial, cultural o lingüística, ni emplear expresiones que refuercen estereotipos, prejuicios o relaciones de subordinación. Por el contrario, debe reconocer su dignidad, autonomía, diversidad y el pleno ejercicio de sus derechos. la discapacidad no reside en la persona, sino en las barreras físicas, comunicativas, actitudinales y estructurales.

Asimismo, esta Convención, ratificada por el Estado mexicano, establece en su artículo 1, que es obligación de las instituciones públicas promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente a través de comunicación accesible, respetuosa y libre de estigmas.

De igual modo existe normatividad internacional como los Principios de las Naciones Unidas en favor de las Personas de Edad, los cuales establecen que este sector de la población debe gozar de independencia, participación, cuidados, autorrealización y dignidad. Dicho documento orienta la actuación institucional de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo y refuerza el deber de promover una cultura universitaria basada en el respeto, la inclusión y el reconocimiento de las personas adultas mayores.

En este sentido, las instituciones públicas, educativas, académicas y sociales tienen la responsabilidad de revisar sus marcos normativos y comunicativos para que sean congruentes con el principio de igualdad. Nombrar con respeto es una forma de reconocer derechos. Hablar con justicia es parte de hacer justicia.

Fundamento jurídico nacional

En México, el marco jurídico que promueve el uso del lenguaje incluyente y no discriminatorio se encuentra respaldado por diversas normas y disposiciones que tienen carácter vinculante. El punto de partida de este andamiaje jurídico en nuestro país tiene una doble fuente: los tratados,

políticas y acuerdos internacionales en materia de derechos humanos, de los que el Estado mexicano es parte (revisados en el apartado previo), y la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ambos, en conjunto, consagran el mandato de igualdad y no discriminación como normas supremas.

La **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** establece las bases para la promoción de la igualdad y el respeto a los derechos humanos en su artículo 1º, que señala:

> *"Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana..."* (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024a, p. 2).

Este principio general de no discriminación, consagrado en la Constitución y reiterado en los marcos legales federales, constituye un pilar fundamental en la protección y garantía de los derechos humanos. La prohibición expresa de toda forma de discriminación, ya sea por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, estado de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra circunstancia que atente contra la dignidad humana, impone a las instituciones públicas y privadas la obligación de generar condiciones de igualdad y de respeto irrestricto a la diversidad.

En este sentido, se vuelve indispensable la adopción de un lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio, el cual funge como una herramienta de prevención y erradicación de estas prácticas. El uso de un lenguaje respetuoso y equitativo no sólo promueve un entorno más justo y armónico, sino que también materializa el mandato constitucional de proteger la dignidad humana de todas las personas, asegurando que ninguna sea marginada por su identidad de género, orientación sexual, edad, origen étnico, condición social u otra característica personal.

En el caso de personas con algún tipo de discapacidad y las personas pertenecientes a pueblos y comunidades indígenas, constituye una obligación jurídica, ética e institucional para la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo el uso de un lenguaje que no los discrimine, pues lamentablemente han sido históricamente objeto de exclusión,

estigmatización e invisibilización, prácticas que se han reproducido a través del lenguaje cotidiano, institucional y administrativo.

Respecto a las personas indígenas como sujetos de derechos colectivos e individuales, portadoras de culturas, lenguas, cosmovisiones y saberes propios, las expresiones que las reducen a estereotipos, rasgos físicos o categorías peyorativas reproducen el racismo y la discriminación.

Estas directrices encuentran sustento en el artículo 2º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que reconoce a los pueblos y comunidades indígenas como sujetos de derecho público, garantiza su libre determinación y obliga a las instituciones del Estado a promover el respeto a su identidad cultural y lingüística.

Otro sector históricamente objeto de prácticas de invisibilización, paternalismo, estigmatización y exclusión son las personas de la tercera edad, las cuales se reproducen con frecuencia a través del lenguaje institucional y cotidiano mediante expresiones que refuerzan estereotipos de incapacidad, dependencia o improductividad.

Desde un enfoque de derechos humanos y de envejecimiento digno, la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo reconoce a las personas adultas mayores como sujetos plenos de derechos, con autonomía, capacidad de decisión, experiencia, conocimientos y participación activa en la vida social, académica y comunitaria. En consecuencia, el envejecimiento no debe ser concebido como una condición de inferioridad, sino como una etapa natural de la vida que merece respeto, protección y reconocimiento por parte de la institución y de quienes integran su comunidad.

De esta manera, el principio de no discriminación no se limita a una disposición normativa, sino que adquiere efectividad práctica a través de políticas y acciones concretas, entre las cuales el lenguaje constituye un elemento central. Hablar y comunicarnos con inclusión y respeto no sólo es un acto de coherencia institucional, sino también una forma de garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos en condiciones de igualdad y no exclusión.

Para dar cumplimiento a este mandato constitucional e internacional, el Congreso de la Unión ha desarrollado un robusto marco jurídico nacional diseñado para traducir los principios de igualdad en políticas públicas concretas. Este andamiaje se compone de Leyes Generales y Federales que establecen las obligaciones del Estado para prevenir, atender y

erradicar la discriminación. Dentro de este esfuerzo, se reconoce que el lenguaje no es una herramienta neutral, sino un vehículo que puede perpetuar estereotipos o, por el contrario, convertirse en un poderoso agente de cambio. A continuación, se analizarán las leyes de carácter nacional que específicamente apoyan, promueven y mandatan la aplicación de un lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio, como pilar fundamental para la construcción de una cultura de respeto e igualdad sustantiva en el país.

El artículo 4º de la misma Constitución establece que:

> *"La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de las familias."* (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024a, p. 12).

Este precepto reafirma la igualdad jurídica entre mujeres y hombres, lo cual refuerza la necesidad de utilizar un lenguaje que no perpetúe los estereotipos de género ni refuerce las desigualdades históricas entre ambos sexos. La constitución mexicana, al garantizar la igualdad, también invita a emplear un lenguaje que refleje este principio en la comunicación institucional y en las políticas públicas.

A lo largo de los años, diversas reformas han reforzado estos principios constitucionales, estableciendo de manera progresiva el deber del Estado mexicano de adoptar medidas que promuevan la igualdad sustantiva entre los géneros. Esto ha llevado a la promulgación de leyes y disposiciones adicionales que exigen la implementación de un lenguaje incluyente y no discriminatorio, no sólo en los documentos legales, sino también en las comunicaciones diarias y las políticas públicas.

Este marco jurídico constituye un respaldo sólido para que el uso de un lenguaje incluyente y no discriminatorio sea una práctica normativa en México, pues no se limita únicamente a las leyes de igualdad de género, sino que abarca una protección integral de los derechos humanos de todas las personas, sin importar su identidad, orientación o características.

En este contexto más amplio, una de las leyes que desarrolla de forma específica este principio es la **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, la cual constituye uno de los pilares normativos más relevantes en México para la promoción de la igualdad sustantiva entre los géneros. En su artículo 17 establece de manera explícita que:

> "*La Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes para lograr la igualdad sustantiva en los ámbitos familiar, de cuidados, económico, político, de salud, social, laboral y cultural, entre otros.*" (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024b, p. 6).

Esta disposición no solo reconoce el lenguaje como un instrumento clave para la construcción de relaciones sociales igualitarias, sino que lo ubica como un componente esencial de las políticas públicas orientadas a erradicar la desigualdad de género.

Asimismo, en la fracción XII del mismo artículo, la ley amplía su alcance al señalar que es responsabilidad del Estado:

> "*Promover que, en las prácticas de comunicación social de las dependencias de la Administración Pública Federal, así como en los medios masivos de comunicación electrónicos e impresos, se eliminen el uso de estereotipos sexistas y discriminatorios e incorporen un lenguaje incluyente*" (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024b, p. 7).

Esto implica un mandato dirigido no solo a las instituciones gubernamentales, sino también a quienes participan en la producción y difusión de mensajes en el espacio público, reconociendo el papel que juegan los medios de comunicación en la reproducción o transformación de los imaginarios sociales sobre género.

El lenguaje no es neutro; construye y reproduce realidades, relaciones de poder y estructuras de dominación. Por ello, el uso de un lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio es una herramienta indispensable para el reconocimiento, la visibilización y la dignificación de todas las personas, especialmente de aquellas históricamente excluidas o invisibilizadas en los discursos oficiales y mediáticos. El mandato legal contenido en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres obliga a las instituciones públicas a revisar sus formas de comunicación para garantizar que estén alineadas con el principio de igualdad y no discriminación.

En este sentido, el marco jurídico nacional si bien respalda el uso del lenguaje incluyente y no discriminatorio, también establece su incorporación como una obligación del Estado. Es un deber su

transversalización en todas las áreas de la administración pública, así como a la formulación, implementación y evaluación de políticas públicas. Este enfoque normativo parte del reconocimiento de que el lenguaje es una herramienta para transformar las relaciones sociales, visibilizar a todas las personas y promover la igualdad sustantiva.

De esta forma, el uso del lenguaje incluyente no puede considerarse una práctica opcional o simbólica, sino una medida concreta para garantizar los derechos humanos y prevenir cualquier forma de discriminación, especialmente aquellas basadas en el género.

En concordancia con este principio, la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia** (2024) incluye disposiciones específicas que refuerzan la obligación del Estado de erradicar la violencia simbólica y los estereotipos de género presentes en el lenguaje y los medios de comunicación. El artículo 38 de esta ley establece que:

> *"El Programa contendrá las acciones con perspectiva de género para:*
>
> *VIII. Vigilar que los medios de comunicación no fomenten la violencia contra las mujeres y que favorezcan la erradicación de todos los tipos de violencia, para fortalecer el respeto a los derechos humanos y la dignidad de las mujeres"* (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024c, p. 30).

Esta disposición reconoce que los medios son actores clave en la reproducción (o transformación) de patrones culturales que perpetúan la desigualdad.

Por su parte, el artículo 41 faculta a las autoridades para implementar medidas orientadas a:

> *"XVIII. Vigilar que los medios de comunicación no promuevan imágenes estereotipadas de mujeres y hombres, y eliminen patrones de conducta generadores de violencia."* (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024c, p. 32).

Esto implica una responsabilidad activa del Estado para supervisar y regular el contenido mediático y garantizar que el lenguaje utilizado en espacios públicos contribuya a la construcción de una cultura de igualdad y no discriminación.

En ese sentido, el **Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia** refuerza esta obligación, al señalar en su artículo 10 que:

> *"IV. Fomentar que los medios de comunicación promuevan el respeto a la dignidad de las mujeres y eviten el uso de lenguaje e imágenes que reproduzcan estereotipos y roles de género que refuerzan y naturalizan la violencia contra las mujeres."* (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2014, p. 4).

Esta disposición reconoce el papel de los medios en la reproducción de la desigualdad, sino que asigna a las dependencias una función clara y activa en la promoción de una comunicación más respetuosa.

Asimismo, debemos considerar que en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prohíbe toda forma de discriminación por motivo de discapacidad, así como en la **Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad** que deriva de la propia Carta Magna que establece la obligación de garantizar la igualdad de oportunidades, la accesibilidad y la no discriminación en todos los ámbitos de la vida pública, incluido el educativo.

Por su parte, la **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)** promueve la igualdad y prohíbe la discriminación en todas sus formas. Establece que cualquier forma de exclusión que limite el ejercicio pleno de los derechos de una persona —ya sea por motivos de género, lengua, edad, condición social, orientación sexual u otros— debe ser erradicada desde lo institucional, lo legal y lo simbólico.

Así lo afirma el **Artículo 1, en su fracción III** de dicha ley, que define la discriminación como:

> *"Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición*

> *social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;...".* (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024d, p.1).

Bajo esta definición, el uso de lenguaje excluyente, sexista o que refuerce estereotipos —por ejemplo, el uso del masculino como genérico, la omisión de identidades no binarias o la reproducción de expresiones clasistas o *capacitistas*— puede constituir una **forma de discriminación indirecta**, al reforzar imaginarios que marginan o subordinan a ciertos grupos.

Otro mecanismo indispensable para avanzar hacia la igualdad sustantiva, de acuerdo a la LFPED es la implementación de **acciones afirmativas**. Conforme el **Artículo 15 Septimus**, éstas se definen como:

> *"Las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones." (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024d, p. 8).*

En términos jurídicos y de derechos humanos, **las acciones afirmativas no son privilegios**, sino **estrategias de justicia** para corregir desigualdades estructurales acumuladas por siglos. Estas medidas están respaldadas por el artículo 1° de la Constitución Mexicana y por la misma LFPED, que en su mismo **Artículo 15 Septimus** establece que:

> *"Estas medidas no serán consideradas discriminatorias en términos del artículo 5 de la presente Ley."* (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024d, p. 8).

Esto incluye, por ejemplo:

- Dar prioridad a personas históricamente marginadas en convocatorias o programas.
- Diseñar materiales accesibles para personas con discapacidad.

- Implementar cuotas de representación para mujeres, personas indígenas o de la diversidad sexogenérica.
- Adaptar el lenguaje institucional para reflejar la pluralidad de identidades y experiencias.

En este sentido, la Universidad y las personas que forman parte de la comunidad universitaria deberán evitar el uso de expresiones que descalifiquen o reduzcan a las personas adultas mayores a su edad cronológica o a supuestas limitaciones físicas o cognitivas, privilegiando un lenguaje que coloque a la persona en el centro, mediante el uso de fórmulas como persona adulta mayor o persona mayor, y absteniéndose de emplear términos ofensivos o deshumanizantes. (artículo 5 de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores)

Asimismo, la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores reconoce a este grupo poblacional como titular de derechos específicos, entre ellos el derecho de la dignidad, la igualdad y no discriminación, a la autonomía, a la participación, a la educación y al trato respetuoso, estableciendo obligaciones claras para las instituciones públicas. En este contexto, la Universidad deberá adoptar medidas institucionales que garanticen un trato digno y respetuoso, incluyendo el uso adecuado del lenguaje en toda comunicación. Tanto el uso de **lenguaje incluyente y no sexista**, como las **acciones afirmativas**, son herramientas que permiten **transitar de la igualdad formal a la igualdad sustantiva**. No basta con decir que “todos somos iguales ante la ley” si no se crean las condiciones reales para que todas las personas puedan ejercer sus derechos en igualdad de circunstancias. Esto implica **nombrar, visibilizar, reconocer y actuar**.

Fundamento jurídico estatal

En el sistema federal mexicano, la creación de leyes opera en un doble nivel que busca equilibrar la unidad nacional con la autonomía estatal. Las “Leyes Generales”, emitidas por el Congreso de la Unión, establecen un piso mínimo de derechos y principios que deben garantizarse en todo el país, obligando a cada estado a crear y homologar su propia legislación para cumplir con este marco común. Este diseño constitucional es el que permite que entidades como Hidalgo no solo adopten directrices

nacionales en materia de igualdad y no discriminación, sino que también las enriquezcan y adapten a su realidad social.

Es en este ejercicio de adaptación y soberanía local donde el estado de Hidalgo ha desarrollado un marco jurídico propio que abona directamente a la construcción de una sociedad más igualitaria. Este andamiaje legal no se limita a replicar mandatos federales, sino que los traduce en herramientas concretas para visibilizar y erradicar la discriminación en todas sus formas. A continuación, se analizarán las leyes locales que específicamente apoyan, promueven y mandatan la aplicación de un lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio, como parte del compromiso de la entidad por hacer de la igualdad un principio visible en el quehacer público.

La **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo (2007)** establece fundamentos que sostienen la importancia de implementar y promover un lenguaje incluyente y no discriminatorio como parte de la erradicación de las violencias simbólicas y mediáticas. En su **Artículo 5, fracción XI Bis**, la ley señala la definición de violencia simbólica:

> *"Es la violencia amortiguada, insensible e invisible para sus propias víctimas, que se ejerce mediante la expresión, emisión o difusión de mensajes, signos, valores icónicos e ideas con patrones estereotipados y simbólicos, que se transmiten, reproducen, justifican o naturalizan la subordinación, desigualdad, discriminación y violencia contra las mujeres en la sociedad."* (Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, 2025, p. 6-7).

Asimismo, al tipificar la violencia mediática, advierte en la **fracción IX**, que:

> *"Es la publicación de mensajes e imágenes estereotipados sexistas que a través de cualquier medio de comunicación o publicidad, ya sean impresos o electrónicos, de manera directa o indirecta, promueva, produzca o permita la producción y difusión de discurso de odio sexista, la explotación de mujeres, niñas o adolescentes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille, inspire dominación, cosificación o atente contra la dignidad de las mismas, naturalizando su subordinación en la sociedad; o bien, fomenten la desigualdad entre mujeres y hombres o construya patrones socioculturales reproductores de la desigualdad o*

> *generadores de violencia contra las mujeres y niñas de tipo psicológico, sexual, físico, económico, patrimonial o feminicida, violando con ello sus derechos humanos."* (Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, 2025, p. 6).

Por tanto, usar un lenguaje incluyente en los medios de comunicación, es decir en la publicación de mensajes e imágenes, no solo respeta la dignidad de las mujeres, sino que actúa como una medida concreta de prevención de la violencia simbólica, mediática y cultural.

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en Hidalgo establece un marco en el que los mensajes públicos, las campañas, los documentos oficiales y cualquier comunicación deben estar desprovistos de expresiones, signos o palabras que invisibilizan, degraden o discriminen a las mujeres o a las diversidades de género.

La **Ley para la Familia del Estado de Hidalgo** impulsa la inclusión y el reconocimiento de la diversidad, al establecer bases jurídicas y administrativas que respaldan el uso de un lenguaje incluyente, promoviendo una comunicación que visibiliza a todas las identidades de género. En su Título Séptimo, "Del parentesco y la filiación" y específicamente en el Capítulo VIII, en el artículo 214 ter "Del reconocimiento de la identidad de género", la ley establece con claridad que:

> *"Toda persona tiene derecho al reconocimiento de su identidad de género. Se entenderá por identidad de género la convicción personal e interna, tal como cada persona se percibe a sí misma, la cual puede corresponder o no, al sexo asignado en el registro primario"* (Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, 2024a, p. 26).

Esta disposición asegura que el reconocimiento de la identidad no estará condicionado a procedimientos médicos, psicológicos ni legales adicionales. Además, se explicita que:

> *"Las personas cuya autopercepción de género no se enmarque en las categorías de masculino o femenino, tendrán el derecho al reconocimiento e inscripción de su género no binario."* (Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, 2024a, p. 26).

Este reconocimiento legal del género no binario en el Estado de Hidalgo tiene efectos importantes para la vida pública y administrativa, obligando

a las instituciones del estado a modificar y ajustar su lenguaje, registros y prácticas para garantizar que las personas no binarias sean reconocidas y nombradas conforme a su identidad. Este principio jurídico se alinea con los valores del lenguaje incluyente, entendido como una herramienta para la visibilización, la no discriminación y la justicia social.

A nivel administrativo, se establece un procedimiento para modificar los registros civiles, en el **Artículo 214 Quarter**:

> *"Toda persona mayor de edad que requiera el reconocimiento de su identidad de género, podrá presentar solicitud en la Dirección del Registro del Estado Familiar del Poder Ejecutivo del Estado o ante el Oficial del Registro del Estado Familiar del municipio de su residencia, debiéndose efectuar la anotación marginal en el Libro correspondiente, procediendo a reservar el registro primario e inscribiendo el nuevo registro de nacimiento, asentando el nombre elegido y el género adoptado, persistiendo los demás datos asentados."* (Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, 2024a, p. 26).

Se señala que dicha información será tratada con confidencialidad y remitida sólo a las autoridades correspondientes, con efectos legales desde el momento de su registro. El reconocimiento de identidades no binarias y la implementación de procedimientos administrativos que respeten estas identidades exige, de manera implícita, la adopción de un lenguaje incluyente y respetuoso. De igual forma se establece en el artículo 214 ter que:

> *"...En ningún caso será requisito acreditar intervención quirúrgica, terapia, diagnóstico u otro procedimiento para el reconocimiento de la identidad de género.*
>
> *Las personas cuya autopercepción de genero no se enmarque en las categorías de masculino o femenino, tendrán el derecho al reconocimiento e inscripción de su género no binario."* (Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, 2024a, p. 26).

El **Artículo 214 Ter** regula el procedimiento correspondiente y dispone que:

> *"Los efectos de esta nueva acta de nacimiento, serán oponibles a terceros desde su registro"* (Congreso del Estado Libre y

Soberano de Hidalgo, 2024a, p. 26).

La Ley para la Familia del Estado de Hidalgo garantiza el respeto a la diversidad de identidades e invita a repensar las palabras, a deconstruir estereotipos y a construir un espacio donde cada persona se sienta vista y nombrada.

La **Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Hidalgo** establece de forma explícita que el uso del lenguaje incluyente es una herramienta para avanzar hacia la igualdad sustantiva. En su exposición de motivos señala:

> *"...el uso de un lenguaje incluyente se vislumbra como un paso importante para avanzar hacia la igualdad de género [...] pues la utilización del masculino genérico es uno de los fenómenos que más contribuye a la invisibilización de las mujeres y al sexismo lingüístico, siendo necesario que se elimine este uso del lenguaje en la redacción de cualquier normatividad". (*Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, 2025, p. 3).

Este principio se refuerza en el artículo 15, fracción IX, donde se establece como una atribución del Ejecutivo estatal:

> *"La utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales". (*Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, 2025, p. 9).

Ambas disposiciones obligan a las instituciones públicas del estado a promover un lenguaje que visibilice a todas las personas, eliminando estereotipos sexistas y fortaleciendo el derecho a la igualdad y no discriminación.

La **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo** reconoce expresamente la violencia simbólica como una de las formas en que se manifiesta la desigualdad de género. En su artículo 5, fracción XI Bis, establece:

> *"**Violencia simbólica**: Es la violencia amortiguada, insensible e invisible para sus propias víctimas, que se ejerce mediante la expresión, emisión o difusión de mensajes, valores, icónicos e ideas con patrones estereotipados y simbólicos, que se transmiten, reproducen, justifican o naturalizan la subordinación, desigualdad,*

> *discriminación y violencia contra las mujeres en la sociedad;...”* (Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, 2025, pp. 6 y 7)

El lenguaje que excluye, invisibiliza o refuerza estereotipos de género —como el uso sistemático del masculino genérico— constituye un mecanismo simbólico de violencia, ya que reproduce formas de subordinación y desigualdad.

Asimismo, esta ley establece entre sus principios rectores la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, la no discriminación y el respeto a la dignidad humana de las mujeres (art. 3, fracs. I, II y IV), lo que implica una obligación institucional de transformar tanto las prácticas como los discursos que perpetúan la violencia estructural.

Fundamento normativo institucional

Con fundamento en el marco normativo estatal aplicable a la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, se incorporan también las siguientes leyes vigentes que refuerzan la obligatoriedad y legitimidad del uso de lenguaje incluyente y no discriminatorio en el ámbito universitario:

Ley Orgánica de la Universidad Autónoma del Estado Hidalgo

Este marco se refuerza con la **Ley Orgánica de la UAEH**, que en su **artículo 2** reconoce que:

> *“La autonomía de la Universidad se manifiesta en los siguientes ámbitos:*
>
> *IV. Normativo: Para expedir la normatividad que regula su organización y funcionamiento.”* (Congreso del Estado de Hidalgo, 2017, p. 4).

Así mismo, la Ley Orgánica de la UAEH enmarca las atribuciones con las que cuenta la Institución y que se contemplan en el artículo 4 fracción II:

> *“Defender la autonomía universitaria y los derechos humanos de la comunidad universitaria”.* (Congreso del Estado de Hidalgo, 2015, p. 5).

Esto le otorga a la UAEH la facultad de establecer políticas lingüísticas

internas que aseguren una comunicación respetuosa y coherente con su marco de derechos. Además, el **artículo 9** señala que:

> *"El Consejo tiene el carácter de Honorable por ser la autoridad suprema y soberana de la Universidad. Constituye la fuente de legitimidad, democracia y representatividad de la comunidad universitaria."* (Congreso del Estado de Hidalgo, 2015, p. 7).

Por ello, el Honorable Consejo Universitario **tiene plena capacidad para aprobar una guía de lenguaje incluyente** con carácter obligatorio en toda la institución.

Estatuto General de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Dentro de las facultades que tiene la Universidad, se enlistan las contempladas en el artículo 8 de este ordenamiento.

> *"Artículo 8º fracción I. La UAEH, además de las facultades que le otorga su Ley Orgánica, tiene las siguientes atribuciones:*
>
> *I. Expedir la normativa necesaria para su mejor organización académica y administrativa".* (Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo [UAEH], 2019a, p. 23).

El **Código de Conducta de las autoridades y el personal de la UAEH** (2021) establece como principios rectores la igualdad de trato y oportunidades (art. 4, fracc. VIII), la paridad de género (fracc. IX) y la prohibición de toda forma de discriminación (fracc. VI). En su artículo 5.2, incisos X y XVI, se establece expresamente que las personas universitarias deberán:

> *"X. Aplicar la norma en el sentido que favorezca la igualdad, la diversidad y la inclusión de las personas.*
>
> *XVI. Aplicar la norma que mejore la visibilidad y el impulso de la expresión de las identidades de género."* (UAEH, 2020, pp. 9-10).

A su vez, el artículo 3.3 del **Código de Ética e Integridad del Personal y el Alumnado de la UAEH** establece claramente que:

> *"La conducta de la comunidad universitaria debe ser una expresión constante de los valores universales e institucionales."* (UAEH, 2019, p.8).

Estos principios son **incompatibles con el uso de un lenguaje sexista o**

excluyente, ya que contradice directamente los valores que la universidad promueve como parte de su cultura ética e institucional.

Además, establece que es deber de la comunidad universitaria promover el uso de un lenguaje incluyente, tal y como lo establece en el Artículo 10, numeral 10.1:

> *"Es deber de la comunidad universitaria promover en todas las actividades y comunicaciones de las funciones universitarias el uso de un lenguaje incluyente, neutro y favorable a la diversidad, sensible a los géneros y a la expresión libre de las identidades de género. La dignidad y visibilidad de las personas es superior a cualquier expresión de economía o formalidad del lenguaje."* (UAEH, 2020, p. 10).

De igual forma, el **Protocolo para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia de Género en la UAEH** (2023), documento con carácter vinculante, establece en su artículo 10 que:

> *"Las autoridades y funcionariado en el ámbito de sus atribuciones, deben:*
>
> *I. Actuar con perspectiva de género.".*

Asimismo, el **Reglamento de Funcionamiento y Operación del Honorable Consejo Universitario** (2021) consagra, desde su introducción, que ha sido redactado utilizando *"lenguaje inclusivo y sensible al género"*, señalando que dicha redacción responde a la necesidad de reconocer y promover la igualdad de género en todas las disposiciones del máximo órgano de gobierno universitario. (UAEH, 2017).

Por su parte, el **Reglamento Escolar** (2018) vigente reconoce, en su artículo 21, el derecho de las personas a realizar el cambio de nombre en documentos institucionales por razones de identidad de género, indicando:

> *"La Dirección de Administración Escolar, previa intervención del defensor universitario, podrá ejecutar una medida provisional de cambio o asignación de nombre con el fin de respetar el derecho a la identidad genérica."* (UAEH, 2018, p. 12).

Tanto el **Reglamento de Escuelas Preparatorias (2005)** como el **Reglamento de Estudios de Posgrado de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (2021)** establecen principios vinculados al respeto, a la diversidad y a la prohibición de prácticas discriminatorias (Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo). De manera destacada, el Reglamento de Estudios de Posgrado, en su Artículo 5, señala como principio rector:

> *"El ingreso a los estudios de posgrado está orientado por la igualdad, la diversidad de las personas y la no discriminación, siendo obligación de la comunidad universitaria garantizar y potenciar el impulso, la participación equitativa, la visibilidad y el reconocimiento, así como la paridad de hombres y mujeres en la ciencia.*
>
> *El Defensor Universitario propondrá las acciones afirmativas, compensatorias y de paridad que resulten necesarias para garantizarlo".* (UAEH, 2021 p 13).

Este principio implica un compromiso institucional no solo con la participación paritaria, sino también con la visibilización de todas las personas, lo que se traduce en el deber de utilizar un lenguaje incluyente y no sexista que no reproduzca estereotipos de género que, por el contrario, plasme equidad, diversidad y pluralidad. Además, el mismo artículo prevé que la Defensoría Universitaria proponga acciones afirmativas, compensatorias y de paridad, lo cual refuerza la necesidad de adoptar prácticas lingüísticas que contribuyan a la igualdad sustantiva.

Por ello, se puede afirmar que el Honorable Consejo Universitario **tiene plena capacidad para aprobar una guía de lenguaje incluyente** con carácter obligatorio en toda la institución.

El marco normativo institucional de la UAEH no solo permite, sino que exige el uso de un lenguaje incluyente y no sexista como parte de sus principios éticos, reglamentarios y administrativos. La igualdad de género, el respeto a la identidad, la no discriminación y la inclusión no son valores abstractos, sino mandatos concretos establecidos en reglamentos, protocolos y códigos. Implementar una guía institucional de lenguaje incluyente representa, por tanto, una acción coherente, legítima y necesaria para fortalecer la cultura de derechos humanos en la universidad y consolidar un entorno respetuoso, plural y libre de violencias simbólicas.

Aproximaciones al lenguaje incluyente y no discriminatorio desde la gramática y la vida cotidiana

El lenguaje no solo describe la realidad: la construye. Las palabras que usamos todos los días influyen en cómo entendemos el mundo y a las personas que lo habitan. Por ejemplo, cuando escuchamos "ingeniero", "doctor" o "alumno", muchas veces imaginamos a un hombre. Esto no es casual: es el reflejo de un uso del lenguaje que ha dejado fuera a muchas personas y ha reforzado estereotipos sobre los roles de género y el androcentrismo.

En la Universidad, el lenguaje que usamos en clases, correos, anuncios o documentos **no solo transmite información, también da forma a los imaginarios sociales**: esas ideas compartidas que nos permiten interpretar el mundo, darle sentido y organizar la vida colectiva. Usar el masculino genérico, ordenar siempre "hombres y mujeres" o asociar lo femenino con lo emocional, lo doméstico o lo infantil, **no son detalles menores: son mecanismos que han sostenido históricamente relaciones de poder desiguales**.

En el castellano, existen patrones lingüísticos que, sin que lo notemos, reproducen el sexismo:

- Expresiones que presentan a las mujeres como dependientes o subordinadas (por ejemplo, "la esposa de...").
  Tratamientos diferenciados como *señorita* o *señora*, que sitúan a las mujeres en relación a su estado civil.
- La falta (o negación) de formas femeninas para profesiones o cargos como médica o música.
- Y un orden jerárquico al nombrar: "padre y madre", "hombres y mujeres", "hermanos y hermanas" (Bengoechea, s.f.).

Todo lo anterior parte de lo que el filósofo Cornelius Castoriadis llama **"imaginario social"**, es decir:

> *"una creación incesante y esencialmente indeterminada (histórico-social y psíquica) de figuras, formas e imágenes, a partir de las cuales solamente puede tratarse de 'alguna cosa'"* (Castoriadis, 2007, p. 11).

En otras palabras, la realidad no está dada: **la producimos colectivamente a través de significados e imágenes que se institucionalizan en el lenguaje y en la cultura**. Por eso, el lenguaje que usamos en el ámbito universitario **no es neutral**: puede reforzar desigualdades o abrir posibilidades más justas e incluyentes.

A esto se le conoce como **androcentrismo**: una forma de ver el mundo en la que **el punto de vista masculino se convierte en el centro desde el cual se organizan las estructuras sociales, políticas y económicas**. Es decir, el hombre —particularmente el hombre cisgénero— ocupa el lugar central desde donde se definen las normas, los roles y las decisiones que afectan a todas las personas. Esta mirada unidireccional **coloca al varón como medida de lo humano**, y desde ahí se interpreta, valora y estructura la vida en sociedad. Como resultado, **se le otorga poder para actuar sin cuestionamientos, mientras se invisibilizan o subordinan otras experiencias y voces** (Gobierno de México, 2023).

Este mecanismo lingüístico —aparentemente neutral— **reproduce la idea de que "hombre" es sinónimo de "persona"**. Así, términos como *"secretario general"*, *"fundador"*, *"conductor"* o *"consejero delegado"* no solo nombran una función: **activan una imagen masculina por defecto**.

Pero **el problema va mucho más allá de la dicotomía hombre/mujer**. El lenguaje ha sido históricamente un instrumento que refuerza **sistemas de dominación y exclusión** hacia todas aquellas personas que no encajan en los marcos normativos de género, sexualidad, origen étnico, capacidad o corporalidad. **El lenguaje no solo refleja el orden social, también lo impone** (Fernández, 2024).

El **binarismo de género** —esa división que clasifica a las personas como únicamente hombres o mujeres, asociando a cada grupo roles, atributos y expectativas específicas— **es una construcción social profundamente enraizada** que ignora la diversidad real de experiencias e identidades humanas.

Judith Lorber (1994) ha señalado que el sistema binario de género —que clasifica a las personas exclusivamente como "hombres" o "mujeres"— es **arbitrario, excluyente y socialmente construido**. Este sistema impone desde el nacimiento una serie de expectativas y normas que moldean profundamente la vida social, el acceso a derechos y la percepción de las personas. Lorber advierte que **las diferencias de género no tienen origen**

biológico, sino que son producto de procesos sociales como la enseñanza, la imitación y la sanción. Sus efectos se vuelven especialmente visibles cuando una persona se aleja de los roles tradicionales, momento en el que suele enfrentarse a resistencia o exclusión.

Desde esta perspectiva, **la expresión de género también se vuelve un campo de control y vigilancia**: se espera que las personas se comporten, se vistan, hablen y se nombren de acuerdo a los géneros que les asignaron al nacer. Cuando esto no ocurre —por ejemplo, en el caso de personas no binarias, cuir, intersexuales o trans—, **el sistema reacciona con violencia simbólica, médica, legal o incluso física** (Fernández, 2024).

En este sentido, **el lenguaje no binario no es una moda ni una exageración**, sino **una herramienta para nombrar lo que el sistema binario ha intentado borrar**: la existencia de múltiples géneros, corporalidades y formas de habitar el mundo. Utilizar pronombres como *elle*, recursos como *todxs* o *les estudiantes* o términos neutros como *alumnado*, *docencia* o *persona facilitadora*, **es un acto político y ético** que busca ampliar el campo de lo visible, de lo decible y, por tanto, de lo vivible.

Para comprender cómo opera el **lenguaje incluyente**, es importante partir de su objetivo principal: que **todas las personas se sientan nombradas y representadas**, sin asumir que el masculino representa a la totalidad de la humanidad. Lejos de complicar el uso del idioma, el lenguaje incluyente busca hacerlo **más justo, más preciso y más acorde con la diversidad de géneros e identidades** que conforman nuestras comunidades.

En este sentido, el lenguaje es una herramienta poderosa en la **reproducción o transformación del sistema sexo-género**. Lo que decimos cada día refleja distintas formas de nombrar y organizar el mundo: desde expresiones que excluyen o invisibilizan a ciertas personas, hasta otras que reconocen y valoran la pluralidad de experiencias humanas.

El **lenguaje binario** —que menciona explícitamente a "hombres y mujeres"— no es en sí mismo problemático cuando las personas a las que se dirige se identifican dentro de ese marco. Sin embargo, puede volverse **limitante o excluyente** cuando se utiliza como la única forma de nombrar, especialmente **cuando se omite o borra la existencia de quienes no se identifican como hombres ni como mujeres**.

En este contexto, emergen **estrategias de lenguaje** que permiten romper o desbordar el marco tradicional. Estas estrategias pueden ser:

- **Directas**, al utilizar formas como *elle*, *todxs*, *-e*, *compañer@s*, etc., las cuales **alteran o reinventan la morfología gramatical**[1] como una forma visible de resistencia lingüística.
- **Indirectas**, cuando se emplean **formas gramaticalmente aceptadas** —como sustantivos colectivos, impersonales o abstractos— que **evitan marcar el género sin alterar las reglas del idioma**. Esta variante es particularmente útil y aceptada en contextos institucionales o académicos, donde se busca un lenguaje más accesible y normativamente correcto (Fernández, 2024).

Cabe destacar que muchas expresiones del lenguaje no binario directo suelen usarse en espacios más informales, activistas o comunitarios, mientras que las variantes indirectas o neutras **se han abierto paso como formas incluyentes que cumplen con los criterios de corrección gramatical y claridad comunicativa**.

A continuación, se presenta un cuadro que compara distintas formas de lenguaje en situaciones comunes, mostrando cómo pueden evolucionar desde expresiones sexistas hacia formas más respetuosas e incluyentes.

Situación	Lenguaje sexista / no incluyente	Lenguaje binario	Lenguaje incluyente / no binario indirecto	Lenguaje no binario directo
Al hablar del estudiantado	*Los alumnos*	*Los alumnos y las alumnas*	*El alumnado / Quienes estudian*	*Les alumnes / Todxs lxs estudiantes*
Para invitar a un evento	*Bienvenidos*	*Bienvenidas y bienvenidos*	*A quienes nos acompañan*	*Bienvenides / Todxs bienvenidxs*

1 La morfología es la parte de la gramática que estudia la estructura interna de las palabras, las variantes que estas presentan, los segmentos que las componen y la forma en que estos se combinan (Real Academia Española, s.f.).

Situación	Lenguaje sexista / no incluyente	Lenguaje binario	Lenguaje incluyente / no binario indirecto	Lenguaje no binario directo
En una oferta de empleo	*Se busca ingeniero*	*Se busca ingeniera o ingeniero*	*Se busca personal técnico / persona facilitadora*	*Se busca une profesional*
En un correo institucional	*Estimados compañeros*	*Estimadas y estimados compañeros*	*Estimadas personas Integrantes del grupo*	*Estimades compañeres*
En una ponencia	*Los derechos del hombre*	*Los derechos de la mujer y el hombre*	*Los derechos humanos*	*Los derechos de todes*

En español, las palabras tienen lo que se llama **género gramatical**: masculino o femenino. Por ejemplo, decimos *el niño* o *la niña*. Pero no todas las palabras indican alguna identidad de género: por ejemplo, *la persona* es gramaticalmente femenina, sin importar si se refiere a una mujer, un hombre o a una persona no binaria.

La gramática puede abordarse desde dos perspectivas distintas: Por un lado, está la gramática normativa, que nos dice cómo *deberíamos* hablar según las reglas tradicionales del idioma. Desde esta mirada, sería correcto decir: *"Todos los alumnos deben entregar su trabajo el viernes"*, ya que se considera que el masculino puede abarcar a todas las personas, aunque en la práctica deje fuera a quienes no se identifican con ese género. Por otro lado, la lingüística descriptiva no impone cómo hablar, sino que observa cómo *realmente* usamos el lenguaje en la vida cotidiana.

Ambas posturas existen y conviven: mientras la **gramática normativa** busca mantener las estructuras heredadas del idioma, la **lingüística descriptiva** reconoce que el lenguaje cambia, se adapta y puede convertirse en una herramienta para **incluir, nombrar y transformar**.

Ahora bien, **es posible usar el español respetando las reglas gramaticales y, al mismo tiempo, hablar de forma incluyente**. El idioma cuenta con múltiples recursos correctos, naturales y accesibles que permiten nombrar a todas las personas sin recurrir necesariamente a formas no normativas.

Aquí algunos ejemplos útiles:

- **Colectivos neutros**: "El estudiantado", "la ciudadanía", "el personal médico", "la infancia".
- **Frases impersonales o genéricas**: "Se invita a participar", "quienes asisten", "las personas que trabajan en..."
- **Desdoblamientos (cuando se considere necesario)**: "Niñas y niños", "compañeras y compañeros".
- **Sustantivos abstractos o inclusivos**: "Gente", "personas", "comunidad", "grupo".

Respecto al uso de "todes", "todxs" o "tod@s", son formas que nacen con el fin de incluir a quienes no se sienten representadas ni por el masculino ni por el femenino. No están reconocidas aún por la gramática normativa porque no se pueden pronunciar o no siguen las reglas tradicionales del idioma; sin embargo, su uso **tiene un valor simbólico y social** y aparece en espacios donde se busca visibilizar a identidades no binarias o no normativas. Lo importante es entender que el lenguaje incluyente **no se reduce al uso de la "e" o la "x"**. Si bien estas formas pueden ser útiles en ciertos contextos[2], **la inclusión también puede lograrse a través de múltiples estrategias lingüísticas** que respetan la gramática, amplían lo nombrado y reconocen la diversidad sin excluir a nadie.

Algunas de las estrategias lingüísticas contempladas en la presente guía, tales como el uso de terminaciones en -e (por ejemplo: 'todes', 'les estudiantes', 'une profesional', entre otras), no forman parte de la normativa lingüística vigente establecida por la Real Academia Española, de acuerdo con lo señalado en el Informe sobre el lenguaje inclusivo en español (2020). No obstante, su referencia en este documento tiene un carácter ilustrativo y responde a la intención institucional de reconocer las distintas discusiones contemporáneas en torno al lenguaje y de fortalecer

2 El uso de la "X" o el "@" no se recomienda en documentos o comunicaciones oficiales, su uso es posible en campañas publicitarias o ciertas frases que requieran reafirmar el sentido de estos símbolos.

las políticas universitarias orientadas a la promoción de la igualdad, la inclusión y la no discriminación dentro de la comunidad académica.

Por lo tanto, la Universidad en consecuencia adopta las políticas de lenguaje incluyente no binario indirecto, ya que es la forma gramaticalmente aceptada en ámbitos institucionales y académicos, donde se busca una comunicación más accesible y normativamente correcta, como sustantivos colectivos, impersonales o abstractos que evitan marcar el género sin alterar las reglas del idioma.

Guía para implementar y promover un lenguaje incluyente y no discriminatorio

La comunidad de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo está integrada por personas muy diversas, entre ellas, personas con discapacidad, personas de la diversidad y disidencia sexual, mujeres, adolescencias, personas portadoras de culturas originarias, personas afrodescendientes, entre otros. Por ello, y en cumplimiento con los marcos normativos vigentes de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), el uso de lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio es un compromiso para todas las personas que integran la comunidad universitaria, sin excepción. Esto incluye al personal académico, administrativo, directivo y estudiantil. Puesto que su uso adecuado permite no incurrir en actos de discriminación y, al mismo tiempo, validar la identidad de las personas, lo cual es de vital importancia para la convivencia respetuosa y sana dentro de los espacios universitarios.

En tanto, la comunicación verbal, visual y escrita en la UAEH, ya sea en documentos oficiales, clases, plataformas escolares, redes institucionales, correos electrónicos o cualquier otro canal, debe construirse desde un enfoque de derechos humanos, igualdad y reconocimiento de la diversidad. A continuación, se presentan estrategias lingüísticas recomendadas para asegurar que nuestros mensajes, orales y escritos, estén libres de discriminación y contribuyan a fortalecer una cultura universitaria basada en la igualdad sustantiva y la justicia social.

Estrategias lingüísticas para la comunicación verbal y escrita incluyente y sin discriminación

Usa sustantivos colectivos neutros

Evita marcar género usando palabras que engloban a todas las personas.

✓ *Ejemplos*:

- El estudiantado
- La comunidad académica
- El personal administrativo
- La infancia
- La ciudadanía

Emplea frases impersonales o sin marca de género

Redacta sin asumir identidades específicas.

✓ *Ejemplos*:

- Se invita a participar
- Quienes asistan deberán registrarse
- Las personas interesadas podrán inscribirse

Sustituye por sustantivos genéricos o abstractos

Usa palabras amplias que no hacen referencia a un género.

✓ *Ejemplos*:

- Personas
- Comunidad
- Grupo
- Integrantes
- Participantes

Desdobla (cuando sea necesario)

Visibiliza a mujeres, personas no binarias y hombres, pero evita repetir en exceso.

✓ *Ejemplos*:

- Compañeras, compañeres y compañeros
- Estimadas, estimades y estimados
- Profesoras y profesores

Reformula para evitar marcas de género innecesarias

Cambia la estructura de la frase y conserva la claridad.

✘ *Los interesados deben registrarse*

✓ *Las personas interesadas deben registrarse*

✓ *Quienes deseen participar deben registrarse*

Usa cargos o funciones en lenguaje neutro

Prefiere nombres que no dependan del género.

✘ *El director / la directora*

✓ *La coordinación* ▪ *La persona a cargo*

✘ *El maestro / la maestra*

✓ *La docencia* ▪ *El personal docente*

Estrategias lingüísticas para referirse con respeto a grupos históricamente vulnerabilizados

Además de cuidar las marcas de género, el lenguaje incluyente también implica nombrar con dignidad, evitando términos que refuercen estigmas, discriminación, feminización o infantilización. A continuación, te presentamos algunas recomendaciones clave para hablar con respeto sobre distintas personas, sin reproducir prejuicios:

Personas con discapacidad

Evita términos que reducen a la persona a una condición médica y opta por expresiones centradas en la dignidad y la autonomía.

✘ *Discapacitado, inválido, retrasado, enfermo mental, trastornado*

✓ *Persona con discapacidad*, *persona con una condición psicosocial*, *persona con alguna neurodivergencia;*

Personas con neurodivergencias

Reconoce la diversidad cognitiva sin patologizar ni estigmatizar.

✘ *Autista, maniático, hiperactivo, loco*

✓ *Persona en el espectro autista*, *persona neurodivergente*, *persona con ansiedad o TDAH*

Personas mayores

No uses diminutivos ni frases que infantilicen o resten valor, incluidos los nombres personales a menos que la persona manifieste comodidad.

✘ *Viejito, ancianita, abuelito, Dianita*

✓ *Persona mayor*, *persona adulta mayor*, *persona jubilada*

Trabajo del hogar y de cuidados

Reconoce el valor y la labor de quienes sostienen la vida cotidiana.

✘ *Sirvienta, muchacha, la de la limpieza*

✓ *Trabajadora del hogar*, *persona que realiza trabajo de cuidados*

Trabajo sexual

Evita términos cargados de juicio o connotaciones morales.

✘ *Prostituta, sexoservidora, mujer de la vida galante*

✓ *Trabajadora sexual*, *persona que ejerce el trabajo sexual*

Personas migrantes o en movilidad

Habla sin criminalizar ni reducir a una situación administrativa.

✘ *Ilegal, mojado, sin papeles*

✓ *Persona migrante*, *persona en situación de movilidad humana*, *persona refugiada, persona en situación migratoria irregular*

Personas privadas de la libertad

No las reduzcas a su situación legal ni las definas por un acto.

✘ *Delincuente, reo, ex-convicto*

✓ *Persona privada de la libertad*, *persona en proceso de reinserción social*

Personas campesinas o rurales

Evita formas condescendientes o folclorizantes.

✘ *Campesinitos, gente del campo, personas humildes, gente de pueblo*

✓ *Personas campesinas*, *habitantes de zonas rurales*, *productores y productoras locales*

Personas en situación de pobreza o calle

Humaniza a las personas y no las definas por su situación.

✘ *Indigente, pordiosero, vagabundo, callejero*

✓ *Persona en situación de calle*, *persona en situación de pobreza*, *persona en situación de vulnerabilidad social*

Personas de la diversidad religiosa, sexual o de género

Reconoce la pluralidad sin burlas ni estereotipos.

✘ *Religioso, maricón, joto, marimacha*

✓ *Persona creyente*, *persona de la diversidad sexogenérica: lesbiana, gay, trans, etc.*

Personas racializadas o de pueblos originarios

Evita exotizar, infantilizar o señalar por rasgos físicos o etnicidad.

✘ *El negrito, el indito, el moreno*

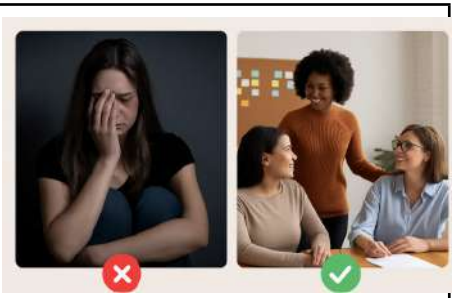
✓ *Persona afrodescendiente / afromexicana*, *persona indígena*, *persona racializada*, *persona originaria de...*

Estrategias visuales para la comunicación institucional

La Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo reconoce que el lenguaje no solo se manifiesta de manera verbal y escrita, sino también a través de imágenes, las cuales pueden reproducir estereotipos discriminatorios, sexistas y no incluyentes que refuercen la desigualdad.

Por ello, para la institución es de vital importancia contar con herramientas que orienten el uso adecuado de recursos visuales acordes a la política incluyente, es decir que fomenten representaciones diversas con distintas características físicas, de edad, étnicas, culturales y diversidad sexo-genérica o sin roles de género, todo lo anterior encaminado a impulsar una cultura de paz.

1. Evita imágenes que revictimicen

Si hablas de violencia de género, no uses fotos de mujeres golpeadas, con moretones o en posición de sumisión. ✓ *Prefiere imágenes que transmitan fuerza, agencia, cuidado, acompañamiento o redes de apoyo.* **Ejemplo:** *En vez de una mujer llorando en la oscuridad, muestra una escena de mujeres acompañándose o participando en un taller.*	

2. Cuida la diversidad racial, étnica y corporal

No uses solo imágenes de personas blancas, delgadas y con rasgos eurocentrados. ✓ *Representa distintos tonos de piel, tipos de cuerpo, personas indígenas, afrodescendientes y rasgos diversos.* **Ejemplo:** *Alterna imágenes de grupos diversos; no todos tienen que verse como modelos de catálogo.*	

3. Evita roles tradicionales y estereotipos de género

No muestres siempre a hombres como líderes o científicos, y a mujeres como asistentes, madres o cuidadoras. ✓ *Muestra mujeres en oficios técnicos, hombres en tareas de cuidado, personas no binarias en cualquier rol.* **Ejemplo:** *Mujer en laboratorio, hombre dando biberón, persona no binaria en clase de filosofía.*	

4. Incluye personas con discapacidad y diversidad corporal de forma digna

No uses imágenes lastimeras ni las muestres solo como "ejemplo de superación". ✓ *Representa a personas con discapacidad en actividades cotidianas, académicas o profesionales.* **Ejemplo:** *Persona en silla de ruedas exponiendo en clase; persona con bastón en el campus.*	

5. Cuidado con los colores y símbolos

Evita usar colores estereotipados por género (rosado para mujeres, azul para hombres) en materiales institucionales. ✓ *Usa paletas neutras o combinadas, íconos no sexistas, y evita símbolos como tacones o corbatas para representar género.* **Ejemplo:** *En lugar de íconos de "niña" con falda y "niño" con pantalón, usa siluetas neutras o sin marcación de género.*	

6. Representa la diversidad sexual, de género y generacional

No uses solo parejas heterosexuales ni excluyas a personas trans, mayores o jóvenes en espacios protagónicos. ✓ *Incluye personas LGBT+, jóvenes, personas mayores activas, familias diversas.* **Ejemplo:** *Parejas diversas en imágenes de convivencia; personas trans en contextos académicos.*	

7. Evita infantilizar o caricaturizar temas serios

No uses dibujitos "graciosos" para representar violencia, migración o discriminación. ✓ *Elige ilustraciones sobrias, informativas y respetuosas.* **Ejemplo:** *En lugar de muñecos con lágrimas, usa gráficos que expliquen rutas de atención o datos relevantes.*	

8. Contextualiza las imágenes

No pongas fotos por poner: asegúrate de que lo visual ***refuerce el mensaje*** *y no lo contradiga.* ✓ *Las imágenes deben acompañar, complementar y potenciar la intención comunicativa.*	

Estrategias para el uso de pronombres y nombres elegidos

En un entorno universitario incluyente, **respetar el nombre y los pronombres con los que una persona se identifica es una forma concreta de dignidad y reconocimiento**. Esto aplica incluso si su documentación legal no ha sido actualizada.

Es el nombre que **una persona trans, no binaria o de género diverso** ha decidido usar en lugar de su nombre legal (a veces llamado *deadname o nombre muerto*), porque **corresponde con su identidad de género**.

Los pronombres (ella, él, elle) también **deben usarse conforme a la identidad de género de la persona**, no con base en su apariencia, nombre legal o expediente. A continuación, algunas recomendaciones:

- **Usa siempre el nombre y pronombre que la persona te indique**, aunque no coincida con su expediente, correo institucional o identificación oficial.
- **Si necesitas usar datos legales (como en actas o constancias), consulta antes con la persona** cómo desea ser nombrada en documentos públicos o impresos.
- **No menciones el nombre anterior de una persona sin su consentimiento.** Esto puede ser doloroso, violento y constituye una forma de discriminación.
- **Incluye campos de "nombre social" y "pronombres" en formatos, listas y espacios públicos cuando sea posible.** Ej.: en gafetes, formularios de inscripción, listas de asistencia, firmas de correo.

¿Cómo actuar si surge una situación compleja?

Situación	Qué puedes hacer o decir
Su nombre legal aparece en una lista oficial o correo	Usa el nombre elegido verbalmente y en correos internos.
Otra persona se burla o dice "ese no es su nombre real"	*"Usar su nombre elegido es una muestra básica de respeto."*
No sabes cómo preguntar sin incomodar	*"¿Cómo prefieres que me refiera a ti?"* o *"¿Qué nombre y pronombres usas?"*
Cometiste un error	*"Perdón, usaré el nombre correcto. Gracias por decírmelo."*
Alguien se rehúsa a usar el nombre o pronombre correcto	*"Aquí respetamos cómo cada persona se nombra. Es parte del trato digno."*

Lo que NO debes hacer:

✘ Preguntar por su “nombre real” o “nombre de nacimiento”

✘ Corregir en público si se equivocan, a menos que la persona lo haya solicitado

✘ Exponer a alguien como trans sin su consentimiento

✘ Usar excusas como “es que no me acostumbro” o “así aparece en el sistema”

Glosario

Acciones afirmativas: Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones.

Binarismo de género: Modelo que establece dos únicos géneros, el masculino y el femenino, y los atribuye a dos únicos sexos posibles: el sexo femenino va unido al género mujer, y el masculino, al género hombre. Este sistema excluye a las personas con identidades o expresiones de género diversas y a las personas con cuerpos no normativos, como las personas intersexuales (Ajuntament de Barcelona, s.f.)

Características sexuales: Se refiere al conjunto de características biológicas de una persona. No se limitan a la apariencia de los genitales externos, sino que comprenden múltiples factores que contribuyen a su determinación como: características genéticas o cromosómicas (los extremos XX y XY): características gonadales (los extremos de ovarios y testículos); características genitales, que incluyen la morfología sexual interna (como vesículas seminales, próstata, vagina, útero) y externa (como pene, escroto, clítoris y labios); características hormonales (los extremos de andrógenos y estrógenos) y; características fenotípicas o secundarias (como el vello corporal y las mamas).

Estereotipos de género: Conjunto de ideas, creencias y atributos preconcebidos que se asignan a mujeres y hombres de manera generalizada y que limitan sus capacidades y aspiraciones al imponer un "deber ser" basado en el género.

Expresión de género: Es la manifestación externa del género de una persona, que puede incluir la vestimenta, el comportamiento, el lenguaje y las interacciones sociales. No necesariamente refleja la identidad de género de la persona.

Identidad de género: Es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual podría corresponder o no con el sexo

asignado al nacer. Es decir, cómo te identificas internamente (hombre, mujer, ambos, ninguno, etc.).

Identidad no binaria: Son aquellas identidades de género en las que la persona no se identifica ni total ni parcialmente dentro del binarismo de género mujer/hombre. Algunos ejemplos de estas identidades son las personas de género fluido, agénero o bigénero.

Igualdad Sustantiva: De acuerdo a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2006), es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Es el principio según el cual todas las personas deben tener no solo los mismos derechos reconocidos en la ley (igualdad formal), sino también las condiciones reales y efectivas para ejercerlos y gozarlos plenamente.

Orientación sexual: Es la atracción emocional, romántica, afectiva y/o sexual que una persona siente hacia otras. Puede ser hacia personas del mismo género (homosexual), del género opuesto (heterosexual), de más de un género (bisexual), o puede no sentir atracción sexual hacia ningún género (asexual), entre otras.

Personas cisgénero: Son aquellas personas cuya identidad de género (la forma en que se siente y se identifica internamente, ya sea como mujer, hombre etc.) corresponde con el sexo que le fue asignado al nacer.

Revictimización: Es el proceso mediante el cual una persona que ha sido víctima de un delito o de un acto violento sufre un daño adicional, no por la persona agresora original, sino por la respuesta insensible, negligente o inadecuada de las instituciones, la sociedad o las personas a las que acude en busca de ayuda o justicia.

Roles de género: Son el conjunto de comportamientos, actividades, tareas y responsabilidades que una sociedad considera apropiados para mujeres y para hombres. Estos roles no son naturales ni biológicos, sino que son construcciones sociales y culturales que se aprenden y se imponen a través de la educación, la familia y los medios de comunicación.

Referencias

Ajuntament de Barcelona. (s.f.). Binarismo (modelo binario). https://ajuntament.barcelona.cat/dones/es/terme-glossari/binarismo-modelo-binario

Bengoechea, M. (s.f.). Guía para la revisión del lenguaje desde la perspectiva de género. Universidad de Alcalá / Comisión NOMBRA, Instituto de la Mujer. Diputación Foral de Bizkaia. https://www.bizkaia.eus/home2/Archivos/DPTO1/Noticias/Pdf/Lenguaje%20Guía%20lenguaje%20no%20sexista%20castellano.pdf?hash=4a1c45fcacc64d5a442ef776e0f06a4c

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024a). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (última reforma DOF 22 de marzo de 2024) [PDF]. Secretaría General, Secretaría de Servicios Parlamentarios. Artículos 1°, 4 y 17, pp. 1 y 12. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024b). *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* (Última reforma DOF 16-12-2024). Artículo 17, p. 7. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024c). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* (Última reforma DOF 16-12-2024). Artículo 38 y 41, p. 29–32 https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024d). *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, Ariculo 1 y 15 Septimus, pp. 1 y 8. Diario Oficial de la Federación. https://www.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2024/01/Ley-Federal-para-Prevenir-y-Eliminar-la-Discriminacion.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2014). *Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* (Última reforma DOF 14-03-2014)Artículo 10, p. 4. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LGAMVLV.pdf

Castoriadis, C. (2007). *La institución imaginaria de la sociedad* (A. Vicens & M.-A. Galmarini, Trads.). Tusquets Editores. (Obra original publicada en 1975).

Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo. (2024a). *Ley para la Familia del Estado de Hidalgo* (Última reforma publicada el 17 de septiembre de 2024). Artículo 214 Ter y 214 Quarter, p. 26. LEY PARA LA FAMILIA DEL ESTADO DE HIDALGO

Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo. (2024b). *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo*. (Última reforma DOF 26-05-2025) Artículo 5, pp. 6 -7. LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE HIDALGO

Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo. (2025). *Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Hidalgo* (Última reforma publicada el 26 de mayo de 2025). https://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_cintillo/Ley%20de%20Acceso%20de%20las%20Mujeres%20a%20una%20Vida%20Libre%20de%20Violencia.pdf

Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo. (2025). *Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Hidalgo*. (Última reforma DOF 26-05-2025). Artículo 15, pp. 3 y 9. https://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_cintillo/Ley%20para%20la%20Igualdad%20entre%20Mujeres%20y%20Hombres%20del%20Estado.pdf

Congreso del Estado de Hidalgo. (2015). Ley Orgánica de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Decreto n.º 638, del 31 de diciembre de 2015. Artículos 2, 4 y 9, pp. 4, 5 y 7. Periódico Oficial del Estado de Hidalgo.https://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_cintillo/Ley%20Organica%20de%20la%20Universidad%20Autonoma%20del%20Estado%20de%20Hgo.pdf

Facultad de Derecho PUCP. (s.f.). Revictimización o un "doble sufrimiento". Ventana Jurídica. https://facultad-derecho.pucp.edu.pe/ventana-juridica/revictimizacion-o-un-doble-sufrimiento/

Fernández, S. (2024). Lenguaje y género no binarios. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/382373019_Lenguaje_y_genero_no_binarios

Gobierno de México, Secretaría Ejecutiva del SIPINNA. (2023). ¿Cómo androcentrismo, adultocentrismo y discriminación por género afectan la vida de niñas, niños y adolescentes? https://www.gob.mx/sipinna/articulos/como-androcentrismo-adultocentrismo-y-discriminacion-por-genero-afectan-la-vida-de-ninas-ninos-y-adolescentes?idiom=es

Lorber, J. (1994). Night to his day: The social construction of gender. En *Paradoxes of Gender* (pp. 13–17, 22, 25–27, 32–35, 305–306). Yale University Press. https://www.researchgate.net/profile/Judith-Lorber/publication/331764683_The_Social_Construction_of_Gender/links/645eee8efbaf5b27a4c2f008/The-Social-Construction-of-Gender.pdf

Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Artículo 1° y 5, pp. 2–3. Adoptada el 18 de diciembre de 1979. Ratificada por México el 23 de marzo de 19*81. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1981. convencion_discriminacion.pdf

Naciones Unidas. (1989). *Convención sobre los Derechos del Niño*. Artículo 2, 3, 29, pp. 10, 22–23. Adoptada el 20 de noviembre de 1989. Ratificada por México el 21 de septiembre de 1990. https://www.un.org/es/events/childrenday/pdf/derechos.pdf

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2015). Naciones Unidas–Orientación sexual e identidad de género. https://acnudh.org/wp-content/uploads/2013/11/orentación-sexual-e-identidad-de-género2.pdf

Organización de los Estados Americanos. (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará". Artículo 6, p. 4. Adoptada el 9 de junio de 1994. Depositado en el diario Oficial de la Federación el 19 de enero de 1999. 7.*-Convencion_Interamericana_para_Preveenir_Sancionar_y_Erradicar_la_Violencia_contra_la_Mujer.pdf

Principios de Yogyakarta (2007). Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

Pp. 10, 12 y 23 https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf

Real Academia Española. (s.f.). La morfología. Gramática básica. https://www.rae.es/gramática-básica/la-gramática/la-morfología

Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN]. (2022). Protocolo para juzgar con perspectiva de género e interseccionalidad. https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2022-09/Protocolo%20OSIEGCS%20digital%2012sep22.pdf

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2005). Reglamento de Escuelas Preparatorias. https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/juridica/pdf/13Reglamento%20de%20Escuelas%20Preparatorias.pdf

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2019a). *Estatuto General de la UAEH* (Última modificación: 28 de junio de 2019, acta núm. 354). https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/juridica/pdf/2019/Estatuto-General-UAEH.pdf

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2019b). *Reglamento Escolar de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo* (Aprobado el 20 de octubre de 2018, Acta No. 348; publicado en la Garceta, año 6, núm. 105, época III). Artículo 21, p. 12 https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/juridica/pdf/2019/ReglamentoEscolar-Acta348.pdf

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2020). *Código de ética e integridad académica del personal y el alumnado de la UAEH*. Artículo 3 y 10, pp. 6 y 8 https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/juridica/pdf/2020/codigo-de-etica-e-integridad-academica-del-personal-y-el-alumnado-de-la-uaeh.pdf

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2021a). *Código de Conducta de las autoridades y el personal de la UAEH*. Artículo 5.2, pp. 9 y 10 https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/juridica/pdf/2021/codigo-de-conducta.pdf

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2021b). *Reglamento de funcionamiento y operación del Honorable Consejo Universitario*.

https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/juridica/pdf/2021/reglamento-de-funcionamiento-operacion-del-honorable-consejo-universitario.pdf

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2021c). *Reglamento de estudios de posgrado.* Artículo 5, p. 17 https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/juridica/pdf/2022/reglamento-estudio-posgrado.pdf

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2021d). *Reglamento del Patronato de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*. https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/juridica/pdf/2021/Reglamento-de-patronato.pdf

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2024). *Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*. Artículo 10, p. 13. https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/juridica/pdf/2024/protocolo-erradicar-violencia.pdf

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo & Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2024a). Contrato colectivo de trabajo del Sindicato de Personal Académico de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (2024–2026). https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/juridica/pdf/2025/contrato-colectivo-spauaeh-2024-2026.pdf

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo y Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2024b). Contrato colectivo de trabajo del Sindicato Único de Trabajadores y Empleados de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (2024–2026). https://suteuaeh.com/documentos/2024/contrato-colectivo-trabajo-periodo-2024-2026.pdf