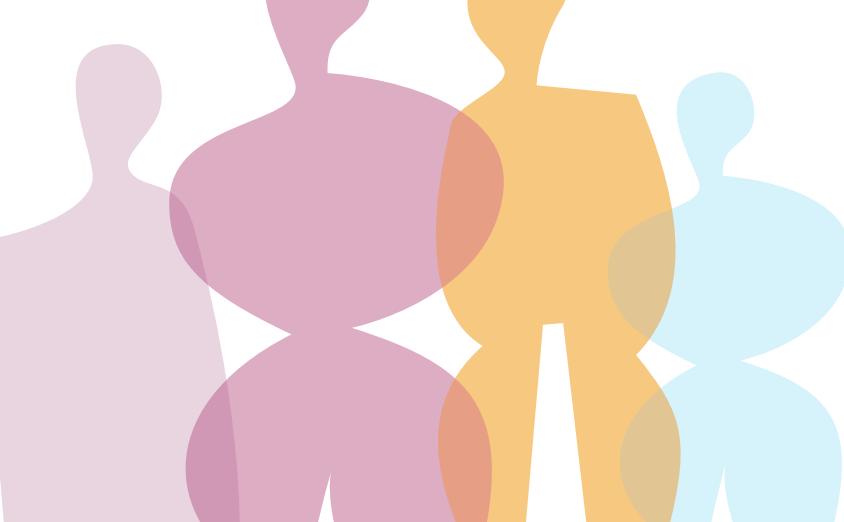


**Cecrige**

Centro de Estudios Críticos  
de Género y Feminismos

# **Criterios institucionales para promover el lenguaje incluyente no sexista**

**IBERO**  
CIUDAD DE MÉXICO



El lenguaje es político. Es el instrumento que tenemos para construir la realidad que habitamos y, por ende, transformarla. El lenguaje no sexista, también llamado lenguaje incluyente o inclusivo, es una posibilidad de apropiarnos de la lengua, de decir cómo es nuestro entorno y de reconocer la existencia de un mundo diverso.

Al igual que las sociedades, la lengua se transforma constantemente. El lenguaje no sexista es consecuencia de los cambios culturales que han ocurrido en las últimas décadas gracias a los feminismos y expresa las demandas sociales de las mujeres y de personas de la diversidad que no están representadas ni incluidas en el lenguaje hegémónico. Si nuestra comunidad es tan diversa, ¿por qué seguir nombrando al mundo en masculino?

Hasta hoy, las mujeres ganan menos dinero que los hombres por hacer el mismo trabajo, están subrepresentadas en puestos de liderazgo y dedican el doble de tiempo que los hombres al trabajo de cuidados no remunerado.<sup>1</sup> Como señala Susana Guerrero (2020), el lenguaje se ha construido históricamente en contextos donde las mujeres han estado en una situación de desigualdad frente a los hombres. Por ello, el lenguaje refleja y reproduce las estructuras androcéntricas que legitiman la discriminación contra las mujeres. El lenguaje no sexista, entonces, tiene como objetivo eliminar el sexismoy androcentrismo lingüísticos, pues como afirma Mercedes Bengoechea “la lengua refleja las normas y prácticas sociales mientras simultáneamente las re-construye” (7).

El androcentrismo está presente en múltiples idiomas y el español no es una excepción. En nuestra lengua se manifiesta de diferentes formas, por ejemplo, en el uso del sustantivo “hombre” para referirse a ambos sexos, en el abuso del masculino genérico, en los duales aparentes (los sustantivos que cambian de significado según aluden a un hombre o a una mujer, como perro/perra o lobo/loba) o en el uso del masculino para referirse a profesiones prestigiosas, aunque las desempeñen mujeres (como *la* médico, *la* juez o *la* presidente).

El cuestionamiento al sexismoen el lenguaje no es reciente. En los años setenta, por ejemplo, aparecieron los primeros manuales de lenguaje incluyente en inglés. En la Conferencia General de la UNESCO de 1987 se señaló la importancia de no utilizar

---

<sup>1</sup> Además de estos datos, el informe *Mujeres y hombres en México 2020* editado por el INEGI e INMUJERES ofrece un amplio panorama de estas desigualdades en nuestro país.



en los documentos internos de trabajo términos que refirieran a un solo sexo. A finales de los ochenta, las guías de lenguaje incluyente, que ofrecían alternativas para abandonar el uso del masculino genérico y cuestionaban los usos lingüísticos que invisibilizan a las mujeres, empezaron a editarse tanto en instituciones educativas, como en instancias gubernamentales y del sector privado, en diferentes lenguas y países (Guerrero, “El debate social” 210).

Sin embargo, en años recientes, el lenguaje no sexista ha sido objeto de polémica y el debate se ha polarizado. Las posturas en contra son de diferente índole: desde la defensa a la “pureza” del idioma o el rechazo a la “imposición de la ideología de género” a través de la lengua, hasta argumentos de carácter lingüístico, como que el género masculino en español es de carácter no marcado y, por lo tanto, se refiere a ambos sexos, que se confunde el género gramatical con el sexo de las personas o que se pasa por alto el principio de economía lingüística.<sup>2</sup> Sin embargo, el lenguaje no sexista no es un problema solo de carácter lingüístico, es una postura política y una necesidad epistemológica que pretende cambiar el androcentrismo presente en el lenguaje. Como señala Susana Guerrero:

Quienes defienden su uso lo hacen partiendo del convencimiento de que el lenguaje es reflejo de la discriminación histórica que vienen padeciendo las mujeres y que, aunque cambiar algunos usos lingüísticos no va a llevar aparejados grandes cambios sociales, no hacerlo sí que puede repercutir en ralentizarlos, pues supone no dar visibilidad a las mujeres e insistir en el androcentrismo. (218)

Aunque el lenguaje no sexista no es la solución para terminar con las desigualdades entre mujeres y hombres, ni garantiza los derechos de las disidencias sexuales, es parte de un proceso que busca construir una sociedad donde las relaciones de género sean más igualitarias y se respete la dignidad y la identidad de las personas. Sin duda, la manera en que utilizamos el lenguaje es una elección individual y una postura política; las personas tenemos la libertad de decidir cómo construimos nuestra realidad a través de la lengua.

---

<sup>2</sup> María Victoria Escandell-Vidal (2020) explica con detalle estos argumentos.



## ¿Cómo evitamos el lenguaje sexista?

En esta breve guía se encuentran algunos ejemplos de cómo es posible utilizar un lenguaje que considere e incluya a todas las personas de nuestra comunidad. Es importante, desde luego, tener presente que la lengua siempre se inserta en un contexto y es necesario considerar a quién nos dirigimos. Las posibilidades que el español ofrece son múltiples, creativas y están abiertas a la intervención.

Una de las primeras soluciones que se propuso en las guías de lenguaje incluyente fue el desdoblamiento, el cual consiste en utilizar el término en masculino y en femenino del mismo sustantivo. Aunque ha sido criticado porque puede parecer repetitivo, hay contextos donde es necesario, por ejemplo: damas y caballeros, señoras y señores.

### En la comunicación institucional

En lugar de escribir con genéricos masculinos, el uso de los desdoblamientos puede ser útil para referirnos tanto a las mujeres como a los hombres que forman parte de un grupo.

---

Se invita a **los alumnos** de arquitectura.

Se invita a **los alumnos y alumnas** de arquitectura.

---

Se solicita a **los egresados** de derecho.

Se solicita a **los egresados y egresadas** de derecho.

---

La Universidad se esfuerza para que cada **académico** desarrolle sus conocimientos profesionales.

La Universidad se esfuerza para que **los académicos y académicas** desarrollen sus conocimientos profesionales.

---

**Los directores** de división son autoridades universitarias.

**Los directores y directoras** de división son autoridades universitarias.



El desdoblamiento es solo una de las opciones que existen. También es posible dirigirnos a un grupo de personas sin emplear genéricos masculinos utilizando sustantivos colectivos y neutros.

Se invita a **los alumnos y alumnas de arquitectura**

Se invita al **alumnado de arquitectura**.

Se solicita a **los egresados y egresadas de derecho**.

Se solicita a **las personas egresadas de derecho**.

La Universidad se esfuerza para que **los académicos y académicas** desarrollen sus conocimientos profesionales.

La Universidad se esfuerza para que **el personal académico** desarrolle sus conocimientos profesionales.

**Los miembros de la comunidad** decidieron la fecha de la celebración.

**La comunidad** decidió la fecha de la celebración.

### **En el ámbito administrativo es importante:**

- Distinguir en documentos oficiales y documentos internos entre profesora o profesor según sea el caso. Lo mismo con autora/autor, colaborador/colaboradora, coordinadora/coordinador, alumno/alumna, becaria/becario.
- Adecuar la denominación de los títulos académicos oficiales según quien los obtenga: licenciada/licenciado, ingeniera/ingeniero, maestra/maestro, doctora/doctor.
- Si quieras ir más allá, puedes incluir identidades no binarias. Por ejemplo, utilizando sustantivos que apelan a la colectividad como cuerpo docente, alumnado, profesorado o personal de investigación.



## En el día a día de la universidad

Los correos electrónicos, los foros y los mensajes de texto son formas de comunicación informal que utilizamos en las actividades diarias de la universidad. En estos medios es posible flexibilizar el uso de la lengua. Aunque la “x” o la “e” son considerados incorrectos por la RAE, nos permiten evitar el binarismo y el masculino genérico: chiques, amigues, todxs, todes. Su uso cada vez está más aceptado y extendido.

En los programas de curso es posible incluir una nota donde se enfatice la importancia del respeto a las diferencias en el salón de clases. Por ejemplo: *El aula de esta materia es un espacio seguro y sensible a las diferencias. No se tolerará ningún tipo de violencia.*

La Ibero invita a la comunidad a abandonar el uso del masculino universal. Nuestra comunidad es diversa y, como sabemos, la diversidad nos enriquece. La lengua está viva y se construye constantemente: quienes la usamos, tenemos el poder de modificarla.

## Ejemplo de un correo electrónico escrito en masculino universal

Queridos alumnos:

Espero que todos se encuentren bien. Les escribo para recordarles que el próximo miércoles 24 de agosto es la fecha de entrega de la práctica. Como el programa indica, esta actividad es fundamental para ser evaluados. Les pido que sean cuidadosos con el diseño, el formato y la redacción del documento.

Asimismo, asegúrense de completar la actividad sobre el uso responsable de recursos naturales. En las referencias, recuerden incluir el nombre completo de los autores.

Por último, los miembros del comité de evaluación acordaron la fecha para sus presentaciones. Cada uno de ustedes contará con media hora para realizar su exposición y responder a preguntas.

Si tienen alguna duda, no duden en comunicarse conmigo.

Saludos a todos.



## ¿Cómo escribimos este correo en lenguaje incluyente no sexista?

**Queridos alumnos:** Queridxs estudiantes / Querido grupo/ Queridas /os alumnas y alumnos:

Espero que ~~todos~~ se encuentren bien. Les escribo para recordarles que el próximo miércoles 24 de agosto es la fecha de entrega de la práctica. Como el programa indica, esta actividad es fundamental para ser **evaluados** su evaluación. Les pido que ~~sean cuidadosos~~ tengan cuidado con el diseño, el formato y la redacción del documento.

Asimismo, asegúrense de completar la actividad sobre el uso responsable de recursos naturales. En las referencias, recuerden incluir el nombre completo de ~~los autores~~ autoras y autores.

Por último, ~~los miembros~~ del comité de evaluación acordó la fecha para sus presentaciones. Cada ~~uno de ustedes~~ quien contará con media hora para realizar su exposición y responder a preguntas.

Si tienen alguna duda, no duden en comunicarse conmigo.

Saludos ~~a todos~~.

## Ejemplo de una carátula escrita en masculino universal

### CARÁTULA DE ASIGNATURA

### SANTA FE II

### OBJETIVOS GENERALES: al finalizar el curso el alumno será capaz de:

1. Destacar el papel del hombre en la empresa.
2. Distinguir los elementos de personalidad que contribuyan a conformar la cultura organizacional y su relación con el desempeño eficiente de la empresa.
3. Inferir el concepto de competitividad basado en el recurso humano.
4. Evaluar el desempeño del administrador como el responsable último de llevar a cabo la conducción adecuada del recurso humano para lograr la integración de un equipo eficiente.

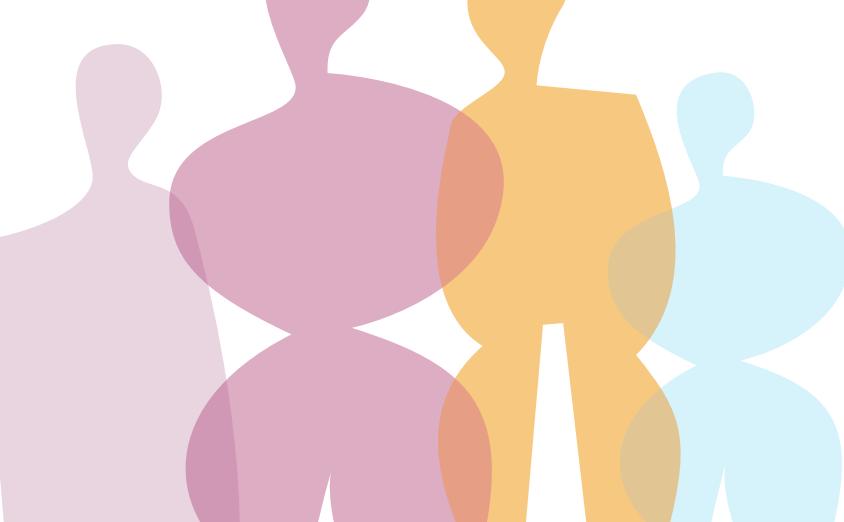


### **TEMAS PRINCIPALES:**

1. Personalidad y actitudes.
2. Motivación: necesidades, contenidos y procesos.
3. Motivación en el desempeño hacia la productividad y calidad.
4. Diseño de la estructura organizacional.
5. Dirección del factor humano y cultura organizacional.
6. Liderazgo como factor del cambio.
7. Aprendizaje y cambio organizacional.
8. Importancia y trascendencia de la comunicación interna y externa.

### **BIBLIOGRAFÍA GENERAL O BÁSICA:**

1. Luthans, Fred. *Organizational Behavior*. 7a. Ed. McGraw Hill. New York, 1995.
2. Fisher, Schoenfeldt y Shaw. *Human Resource Management*. 2a. Ed. Houghton Mifflin Company. Boston, 1993.
3. Schein, Edgar H. *Psicología de la organización*. Ed. Prentice Hall. México, 1985.
4. Bounds, Dobbins y Fowler. *Management A Total Quality Perspective*. South-Western Collage Publishing. Cincinnati, 1995.
5. Gannon, Martin J. *Administración por resultados*. Ed. CECSA. México, 1994.
6. Reza, Jesús Carlos. *El empresario hábil*. Ed. ECASA. México, 1992.
7. Dessler, Gary. *Organización y administración*. Ed. Prentice Hall. México, 1993.
8. Pfeffer, Jeffrey. *El poder de las organizaciones*. Ed. McGraw Hill Interamericana de España. Madrid, 1993



## ¿Cómo reescribimos esta carátula en lenguaje incluyente no sexista?

### **CARÁTULA DE ASIGNATURA**

#### **SANTA FE II**

#### **OBJETIVOS GENERALES: al finalizar el curso ~~el alumno~~ el estudiantado / ~~el alumnado~~ será capaz de:**

1. Destacar el papel ~~del hombre~~ de los seres humanos en la empresa.
2. Distinguir los elementos de personalidad que contribuyan a conformar la cultura organizacional y su relación con el desempeño eficiente de la empresa.
3. Inferir el concepto de competitividad basado en el recurso humano.
4. Evaluar el desempeño ~~del administrador~~ de la persona que administra como ~~el~~ responsable ~~última~~ de llevar a cabo la conducción adecuada del recurso humano para lograr la integración de un equipo eficiente.

### **TEMAS PRINCIPALES:**

1. Personalidad y actitudes.
2. Motivación: necesidades, contenidos y procesos.
3. Motivación en el desempeño hacia la productividad y calidad.
4. Diseño de la estructura organizacional.
5. Dirección del factor humano y cultura organizacional.
6. Liderazgo como factor del cambio.
7. Aprendizaje y cambio organizacional.
8. Importancia y trascendencia de la comunicación interna y externa.

### **BIBLIOGRAFÍA GENERAL O BÁSICA:**

1. Luthans, Fred. *Organizational Behavior*. 7a. Ed. McGraw Hill. New York, 1995.
2. Fisher, Schoenfeldt y Shaw. *Human Resource Management*. 2a. Ed. Houghton Mifflin Company. Boston, 1993.
3. Schein, Edgar H. *Psicología de la organización*. Ed. Prentice Hall. México, 1985.
4. Bounds, Dobbins y Fowler. *Management A Total Quality Perspective*. South-Western Collage Publishing. Cincinnati, 1995.
5. Gannon, Martin J. *Administración por resultados*. Ed. CECSA. México, 1994.
6. Reza, Jesús Carlos. *El empresario hábil*. Ed. ECASA. México, 1992.
7. Dessler, Gary. *Organización y administración*. Ed. Prentice Hall. México, 1993.
8. Pfeffer, Jeffrey. *El poder de las organizaciones*. Ed. McGraw Hill Interamericana de España. Madrid, 1993

La bibliografía de este curso está compuesta solo por autores varones. Es imprescindible incluir también autoras.



## Bibliografía

Belausteguigoitia, Marisa, et. al. *Antimanual de la lengua española: para un lenguaje no sexista*. Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Investigaciones y Estudios de Género, 2022. Disponible en: <https://cieg.unam.mx/docs/publicaciones/archivos/218.pdf>

Bengoechea Bartolomé, Mercedes, coordinadora. *Efectos de las políticas lingüísticas, anti-sexistas y feminización del lenguaje en los medios (2006-2009)*. Instituto de la Mujer, 2009. Disponible en: <https://bit.ly/2W91tbc>.

Escandell-Vidal, María Victoria. “En torno al género inclusivo”. *IgualdadES*. 2, 2020, 223-249. doi: <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.2.08>

Guerrero Salazar, Susana. “El debate social en torno al lenguaje no sexista en la lengua española.” *IgualdadES*. 2, 2020, 201-221. doi: <https://doi.org/10.18042/cepc/IgdES.2.07>

----- *Guía orientativa para el uso igualitario del lenguaje y de la imagen en la Universidad de Málaga*. UMA Editorial, 2022. Disponible en <https://www.uma.es/unidad-de-igualdad/info/102773/guia-lenguaje-no-sexista/>

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. *Mujeres y hombres en México 2020*. INEGI-INMUJERES, 2021. Disponible en [https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva\\_estruc/889463900009.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/889463900009.pdf)