



**LINEAMIENTOS PARA UN USO INCLUYENTE, NO SEXISTA  
Y ACCESIBLE DEL LENGUAJE EN LA ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA MUNICIPAL Y PARAMUNICIPAL DE MONTERREY**

<b>CÓDIGO:</b>	<b>L-SDH-IGS-01</b>
<b>VERSIÓN:</b>	<b>01</b>
<b>EMISIÓN:</b>	<b>31/03/22</b>
<b>PÁGINA:</b>	<b>1 de 17</b>

**SECRETARÍA DE DESARROLLO HUMANO E IGUALDAD SUSTANTIVA**

<b>ELABORA</b>	<b>APRUEBA</b>	<b>ADMINISTRA Y REvisa</b>
<p>RÚBRICA</p> <p>Valeria Rodríguez Gutiérrez Directora de Igualdad Sustantiva</p>	<p>RÚBRICA</p> <p>Ana Luna Serrano Secretaria de Desarrollo Humano e Igualdad Sustantiva</p>	<p>RÚBRICA</p> <p>Katia Lizbeth Salazar Reyes Directora de Planeación, Enlace y Proyectos Estratégicos</p>

**I. OBJETIVO**

Establecer pautas para que el lenguaje que utilice el personal de la Administración Pública Municipal y Paramunicipal de Monterrey en su comunicación interna y externa, en cualquiera de sus formas y modalidades, no excluya a los grupos históricamente vulnerados.

**II. ALCANCE**

El uso de los presentes lineamientos será de utilidad para todas las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal y Paramunicipal de Monterrey.

**III. INTRODUCCIÓN**

“Lo que no se nombra, no existe.”

El lenguaje es un reflejo de los pensamientos y cultura de la sociedad, por lo que, a través de éste, se crea e interpreta la realidad en la que vivimos. Éste nos permite también aprender y socializar, por lo que se vuelve una herramienta importante en el día a día que puede tener un impacto positivo o negativo según la manera en la que sea utilizado.

Históricamente, se ha acostumbrado utilizar de manera genérica expresiones masculinas para nombrar a la humanidad. Lo anterior ha generado escenarios en donde las mujeres, así como otras identidades de género, están en un segundo plano o completamente ausentes. Por otro lado, la forma de comunicación en cualquiera de sus formas (verbal, escrita, corporal, etc.) se realiza bajo la proyección ideal de los cuerpos, que no considera que hay personas que cuentan con una discapacidad y que la forma de comunicación y recepción de información es diversa a lo estandarizado por la sociedad. Esta forma de comunicación normaliza la discriminación y desigualdad en la que viven estos grupos en situación de vulnerabilidad.

En este sentido, el lenguaje al ser una herramienta de comunicación que está en constante evolución conforme a las necesidades y exigencias de la sociedad, hoy en día,



**LINEAMIENTOS PARA UN USO INCLUYENTE, NO SEXISTA Y  
ACCESIBLE DEL LENGUAJE EN LA ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA MUNICIPAL Y PARAMUNICIPAL DE MONTERREY**

<b>CÓDIGO:</b>	<b>L-SDH-IGS-01</b>
<b>VERSIÓN:</b>	<b>01</b>
<b>EMISIÓN:</b>	<b>31/03/22</b>
<b>PÁGINA:</b>	<b>2 de 17</b>

**SECRETARÍA DE DESARROLLO HUMANO E IGUALDAD SUSTANTIVA**

nuestro contexto de discriminación exige su transformación para promover, respetar y garantizar los derechos humanos para todas las personas. A pesar de que el Estado mexicano ha adoptado ciertas medidas para cumplir con sus obligaciones constitucionales y convencionales para la igualdad y no discriminación, es importante incluir estos esfuerzos para garantizar el derecho a ser nombradas y nombrados.

Consciente del contexto actual, la Administración Pública Municipal y Paramunicipal de Monterrey, asume el compromiso de eliminar todo tipo prácticas que normalicen o reproduzcan la discriminación. Es por ello que se desarrollan los presentes lineamientos para un uso incluyente, no sexista y accesible de lenguaje, a fin de evitar comunicar de forma capacitista, racista, androcentrista y binarista y en su lugar, hacerlo de manera accesible para todas las personas y las necesidades específicas de comunicación dentro y fuera de la Administración Pública Municipal.

#### **IV. JUSTIFICACIÓN**

Las autoridades de todos los niveles y ámbitos de competencia tienen como obligación constitucional y convencional trabajar por erradicar las situaciones de desigualdad, que refuerzan estereotipos y roles de género que se encuentran en nuestro contexto. Es por esto que promover el uso de un lenguaje incluyente, no sexista y accesible, a través de la adopción de medidas concretas como la emisión de los presentes lineamientos es un primer paso para que la Administración Pública Municipal y Paramunicipal de Monterrey cumpla con sus obligaciones en materia de Derechos Humanos para evitar actos de distinción, restricción o negación arbitraria que afectan a las personas dentro de los espacios públicos y privados.

Las obligaciones de todas las autoridades que forman parte de la Administración Pública Municipal y Paramunicipal de Monterrey se encuentra prevista en la siguiente normatividad internacional, federal, estatal y municipal:

##### **I. Internacional**

- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (de San Salvador)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Convención Belém do Pará)
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad
- Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia



**LINEAMIENTOS PARA UN USO INCLUYENTE, NO SEXISTA Y  
ACCESIBLE DEL LENGUAJE EN LA ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA MUNICIPAL Y PARAMUNICIPAL DE MONTERREY**

<b>CÓDIGO:</b>	<b>L-SDH-IGS-01</b>
<b>VERSIÓN:</b>	<b>01</b>
<b>EMISIÓN:</b>	<b>31/03/22</b>
<b>PÁGINA:</b>	<b>3 de 17</b>

**SECRETARÍA DE DESARROLLO HUMANO E IGUALDAD SUSTANTIVA**

- Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés)
- Recomendaciones Generales CEDAW: art. 5, 13, 16, 17 y 18
- Recomendaciones específicas CEDAW: 29 (2012), 31 (2006), 442 (2002), 406 y 416 (1998)
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
- Declaración sobre el derecho y el deber de los individuos, grupos y las instituciones de promover y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos

**II. Federal**

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad
- Ley Federal del Trabajo
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

**III. Estatal**

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León
- Ley para la Protección de los Derechos de las Personas con Discapacidad
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Nuevo León
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- Ley de los Derechos de las Personas Indígenas y Afromexicanas en el Estado de Nuevo León

**IV. Municipal**

- Reglamento de la Administración Pública Municipal de Monterrey
- Reglamento de Atención a Personas con Discapacidad del Municipio



**LINEAMIENTOS PARA UN USO INCLUYENTE, NO SEXISTA Y ACCESIBLE DEL LENGUAJE EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL Y PARAMUNICIPAL DE MONTERREY**

<b>CÓDIGO:</b>	<b>L-SDH-IGS-01</b>
<b>VERSIÓN:</b>	<b>01</b>
<b>EMISIÓN:</b>	<b>31/03/22</b>
<b>PÁGINA:</b>	<b>4 de 17</b>

**SECRETARÍA DE DESARROLLO HUMANO E IGUALDAD SUSTANTIVA**

- Código de Ética de las y los Servidores Públicos del Municipio de Monterrey

## V. DEFINICIONES

**Androcentrismo.** Término que considera al hombre como medida de todas las cosas y representación de la humanidad entera.<sup>1</sup>

**Binarismo.** Se refiere al modelo social y cultural dominante en la cultura occidental que “considera que el género y el sexo abarcan sólo dos categorías rígidas, a saber, masculino/hombre y femenino/mujer. Tal sistema o modelo excluye a aquellos que no se enmarcan dentro de las dos categorías, tales como, las personas no binarias, género fluido, trans, intersex.<sup>2</sup>

**Capacitismo.** Es el sistema de declaraciones y prácticas por el que se afirma que un tipo particular de ser y cuerpo que es proyectado como el ideal, y por lo tanto, la discapacidad se presenta como un estado disminuido del ser humano idóneo.<sup>3</sup>

**Desvalorización de las mujeres.** A través de la desvalorización se considera a las mujeres como inferiores o inferiores cuando se trata de una comparación.<sup>4</sup>

**Heteronormatividad.** Conjunto de las relaciones de poder por medio del cual la sexualidad se normaliza y se reglamenta en nuestra cultura y las relaciones heterosexuales idealizadas se institucionalizan y se equiparan con lo que significa ser humano.

**Identidad de género.** La 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 momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar –o no– la modificación de la apariencia o la función corporal a través de

<sup>1</sup> Varela, Nuria, *Feminismo para principiantes*, Ediciones B.S.A, Barcelona, p. 144. Recuperado de: <https://kolektivoporoto.cl/wp-content/uploads/2015/11/Varela-Nuria-Feminismo-Para-Principiantes.pdf>; y, Guichard Bello, Claudia, *Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente*, INMUJER, 2ed, sexta reimpresión, 2018, p. 58.

Recuperado de: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/541320/ManualCom-NoSexista2020.pdf>

<sup>2</sup> CIDH, *Violencia contra personas LGBTI en América*, 2015, párr. 34 y CorteIDH, Opinión Consultiva OC-24/17, *Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo*, 2017, p. 16

<sup>3</sup> Herrera Oesterheld, Florencia y Luis Vera Fuente-Alba, 2021, “Infiltrados (as) en la academia: capacitismo en la universidad desde la experiencia de académicos(as) con discapacidad/diversidad funcional en Chile”, *POLIS. Revista Latinoamericana*, núm. 59.

Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/polis/v20n59/0718-6568-polis-20-59-99.pdf>

<sup>4</sup> Guichard Bello, Claudia, *Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente*, INMUJER, 2ed, sexta reimpresión, 2018, p. 92; y, Sau, Victoria, *Diccionario ideológico feminista. 3ra ed. Vol. II*, Barcelona, 2001, p. 158. Recuperado de: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/541320/ManualCom-NoSexista2020.pdf>



**LINEAMIENTOS PARA UN USO INCLUYENTE, NO SEXISTA Y ACCESIBLE DEL LENGUAJE EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL Y PARAMUNICIPAL DE MONTERREY**

<b>CÓDIGO:</b>	<b>L-SDH-IGS-01</b>
<b>VERSIÓN:</b>	<b>01</b>
<b>EMISIÓN:</b>	<b>31/03/22</b>
<b>PÁGINA:</b>	<b>5 de 17</b>

**SECRETARÍA DE DESARROLLO HUMANO E IGUALDAD SUSTANTIVA**

medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.<sup>5</sup>

**Lenguaje.** Conjunto de signos y símbolos que nos permiten crear y transmitir un mensaje.<sup>6</sup>

**Lenguaje accesible.** Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación del centro de trabajo hacia el personal que lo conforma, haciéndola clara, abierta, fluida, concisa y de fácil entendimiento con la finalidad de eliminar cualquier barrera en la comunicación.<sup>7</sup>

**Lenguaje incluyente.** Conjunto de usos del lenguaje que permite la construcción de discursos orales, escritos y visuales que reconocen la igualdad entre las mujeres y los hombres, buscan eliminar los usos y expresiones sexistas y discriminatorias, manifestando la diversidad social, y visibilizar y nombrar de manera adecuada a los grupos y personas, contribuyendo a erradicar las desigualdades. Así, es una herramienta concreta y efectiva para incorporar una perspectiva de igualdad y no discriminación en la comunicación de acciones, programas, políticas públicas, leyes o cualquier otro texto, con la finalidad de reconocer, incluir y valorar la diversidad de la población.<sup>8</sup>

**Lenguaje sexista.** Aquellos usos del lenguaje que invisibilizan a las mujeres, las subordinan, las humillan y estereotipan.<sup>9</sup>

**Sexismo.** Alude a un conjunto de nociones, expresiones y prácticas sociales que, con base en la diferencia sexual, legitiman y afianzan la desigualdad social entre las personas. Asimismo, es considerado una valoración asimétrica entre ser hombre o mujer, o entre lo masculino y lo femenino; generalmente se traduce en prácticas discriminatorias hacia un sexo, casi siempre las mujeres, por considerarse inferior al otro.<sup>10</sup>

<sup>5</sup> Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC/24-17 de 24 de noviembre de 2017, solicitada por la República de Costa Rica, *Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo*, Serie A No. 24, párr. 32. Recuperado de: [https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea\\_24\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf)

<sup>6</sup> Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), *Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*, México, 2015, p.48. Recuperado de: [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/GuiaBasica-Uso\\_Lenguaje\\_Ax.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GuiaBasica-Uso_Lenguaje_Ax.pdf)

<sup>7</sup> Pérez Cervera, María Julia, *Manual para el uso de un lenguaje incluyente y con perspectiva de género. Lo que bien se dice... bien se entiende*, México, CONAVIM, 2016, p. 10. Recuperado de: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/183695/Manual\\_Lenguaje\\_Incluyente\\_con\\_perspectiva\\_de\\_gnero-octubre-2016.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/183695/Manual_Lenguaje_Incluyente_con_perspectiva_de_gnero-octubre-2016.pdf)

<sup>8</sup>*Ibidem*, pp. 48-49. Recuperado de: [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/GuiaBasica-Uso\\_Lenguaje\\_Ax.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GuiaBasica-Uso_Lenguaje_Ax.pdf)

<sup>9</sup>*Ibidem*, p. 49. Recuperado de: [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/GuiaBasica-Uso\\_Lenguaje\\_Ax.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GuiaBasica-Uso_Lenguaje_Ax.pdf)

<sup>10</sup>*Ibidem*, p. 50. Recuperado de [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/GuiaBasica-Uso\\_Lenguaje\\_Ax.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GuiaBasica-Uso_Lenguaje_Ax.pdf)



**LINEAMIENTOS PARA UN USO INCLUYENTE, NO SEXISTA Y  
ACCESIBLE DEL LENGUAJE EN LA ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA MUNICIPAL Y PARAMUNICIPAL DE MONTERREY**

<b>CÓDIGO:</b>	<b>L-SDH-IGS-01</b>
<b>VERSIÓN:</b>	<b>01</b>
<b>EMISIÓN:</b>	<b>31/03/22</b>
<b>PÁGINA:</b>	<b>6 de 17</b>

**SECRETARÍA DE DESARROLLO HUMANO E IGUALDAD SUSTANTIVA**

**Subordinación en contra de la mujer.** Es el sometimiento de la mujer al control y la dependencia del varón. Es la pérdida del control de la mujer sobre diversos aspectos de su vida, tales como: su sexualidad, su capacidad reproductiva, su capacidad de trabajo.<sup>11</sup>

## **VI. Recomendaciones no discriminatorias para la comunicación**

### **6.1 Sobre los niveles de las recomendaciones**

Las pautas que a continuación se presentan se dividen en distintos niveles, por orden de preferencia. Es decir, siempre que se pueda, se deberá privilegiar el uso del genérico universal y el uso de abstractos por encima del desdoblamiento de pronombres, este último por encima del uso de diagonales y paréntesis, etc.

Cuando exista la posibilidad de tener una interacción de primer contacto con la o las personas, es importante considerar la forma en que desean ser nombradas, ya que en muchas ocasiones algunos términos que han sido utilizados para discriminarlas son apropiados por ellas mismas para denominarse y reivindicarlo (ej. Persona sorda). En este sentido, ante la duda sobre el término correcto a emplear, debe preguntarse directamente a la persona o grupo de personas. En caso de no existir esta posibilidad se privilegiará el uso de la expresión genérica universal (ej. Persona con discapacidad auditiva).

#### **6.1.1 Nivel I. Uso del genérico universal**

Se preferirá el uso de palabras no sexuadas cuando no sea relevante mencionar el género de las personas que integran un grupo, denotando de esa forma que el grupo puede componerse tanto de hombres como mujeres y otras identidades de género. Ahora bien, resulta especialmente importante hacer uso del genérico universal cuando nos referimos a grupos de personas. A continuación, se muestran algunos ejemplos, a fin de ilustrar con mayor claridad este primer nivel:

---

<sup>11</sup> Guichard Bello, Claudia, *Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente*, INMUJER, 2ed, sexta reimpression, 2018, p. 91. Recuperado de: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/541320/ManualCom-NoSexista2020.pdf>



**LINEAMIENTOS PARA UN USO INCLUYENTE, NO SEXISTA Y  
ACCESIBLE DEL LENGUAJE EN LA ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA MUNICIPAL Y PARAMUNICIPAL DE MONTERREY**

<b>CÓDIGO:</b>	<b>L-SDH-IGS-01</b>
<b>VERSIÓN:</b>	<b>01</b>
<b>EMISIÓN:</b>	<b>31/03/22</b>
<b>PÁGINA:</b>	<b>7 de 17</b>

**SECRETARÍA DE DESARROLLO HUMANO E IGUALDAD SUSTANTIVA**

<b>Expresión sexista (no recomendado)</b>	<b>Alternativa no sexista (recomendado)</b>
<b>En la comunicación en general</b>	
Los funcionarios públicos	El funcionariado público Las personas funcionarias públicas
Los trabajadores	El personal
Los electores	El electorado
Los habitantes Los ciudadanos	La población La ciudadanía
Los jóvenes	La juventud
Los niños	La niñez, la infancia
Los interesados	Las personas interesadas
Los regidores	Las regidurías Las personas regidoras
Los directores	Personas directoras Quienes tienen a su cargo una dirección La dirección Las direcciones
Los coordinadores	Quienes tienen una coordinación La coordinación Quienes coordinan Las coordinaciones
Los secretarios	Titulares de las Secretarías Quienes tienen a su cargo una Secretaría La Secretaría



**LINEAMIENTOS PARA UN USO INCLUYENTE, NO SEXISTA Y ACCESIBLE DEL LENGUAJE EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL Y PARAMUNICIPAL DE MONTERREY**

<b>CÓDIGO:</b>	<b>L-SDH-IGS-01</b>
<b>VERSIÓN:</b>	<b>01</b>
<b>EMISIÓN:</b>	<b>31/03/22</b>
<b>PÁGINA:</b>	<b>8 de 17</b>

**SECRETARÍA DE DESARROLLO HUMANO E IGUALDAD SUSTANTIVA**

Los jefes de área	Las jefaturas de área La jefatura
Los médicos	El personal médico
<b>En la normativa municipal</b>	
ARTÍCULO 4. La persona titular de la Presidencia Municipal, conforme a la ley, podrá convenir con autoridades federales, estatales o municipales la prestación de servicios públicos, la administración de contribuciones, la ejecución de obras y, en general, la realización de cualquier actividad de beneficio colectivo para <b><u>la ciudadanía.</u></b>	ARTÍCULO 4. La persona titular de la Presidencia Municipal, conforme a la ley, podrá convenir con autoridades federales, estatales o municipales la prestación de servicios públicos, la administración de contribuciones, la ejecución de obras y, en general, la realización de cualquier actividad de beneficio colectivo para la <b><u>población que radique o transite por el municipio de Monterrey</u></b>

**6.1.2 Nivel II. Uso de abstractos**

Cuando sea difícil encontrar un genérico universal para referirse a un grupo de personas, se sugiere el uso de palabras abstractas no sexuadas. Esta práctica además nos ayuda a evitar el uso sexista del lenguaje en donde se haga referencia a los cargos o puestos como si todas las personas que los ocupan fueran hombres, invisibilizando a las mujeres y otras identidades, tal y como se demuestra a continuación:

<b>Expresión sexista (no recomendado)</b>	<b>Alternativa no sexista (recomendado)</b>
<b>En la comunicación en general</b>	
¡Bienvenidos!	¡Les damos la bienvenida!
¡Agradecemos a todos su compañía!	¡Agradecemos que nos hayan acompañado!
A todos los que levantaron la mano les vamos a dar la palabra	A quienes levantaron la mano les vamos a dar la palabra



**LINEAMIENTOS PARA UN USO INCLUYENTE, NO SEXISTA Y ACCESIBLE DEL LENGUAJE EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL Y PARAMUNICIPAL DE MONTERREY**

<b>CÓDIGO:</b>	<b>L-SDH-IGS-01</b>
<b>VERSIÓN:</b>	<b>01</b>
<b>EMISIÓN:</b>	<b>31/03/22</b>
<b>PÁGINA:</b>	<b>9 de 17</b>

**SECRETARÍA DE DESARROLLO HUMANO E IGUALDAD SUSTANTIVA**

Los que tengan una queja pueden interponerla en Contraloría	Cualquiera que tenga una queja puede interponerla en Contraloría
<b>En la normativa municipal</b>	
ARTÍCULO 8. La persona titular de la Presidencia Municipal encabeza la Administración Pública Municipal, correspondiéndole el despacho de los siguientes asuntos: [...] XIV. Calificar y sancionar <b>a los infractores</b> de los reglamentos municipales;	ARTÍCULO 8. La persona titular de la Presidencia Municipal encabeza la Administración Pública Municipal, correspondiéndole el despacho de los siguientes asuntos: [...] XIV. Calificar y sancionar <b>a quienes cometan una infracción</b> de los reglamentos municipales;

**6.1.3 Nivel III. Desdoblamiento de pronombres y no repetición de los artículos**

Cuando se pretenda utilizar un sustantivo en plural, se deberá desdoblar el pronombre para visibilizar que puede incluir, tanto sujetos femeninos como masculinos y otras. Se recomienda alternar el orden de los pronombres, a fin de nombrar, primero el femenino e identidades y luego el masculino. Cuando se refiera a los cargos se debe atender la concordancia (Ej: La y el abogado / el y la abogada). Este recurso deberá de utilizarse cuando se haya agotado el genérico universal y el uso de abstractos.

Asimismo, cuando sea necesario visibilizar el género de las personas que pertenecen a un grupo o con el fin de prevenir la repetición, será preferible utilizar el desdoblamiento. Algunos ejemplos son los siguientes:

<b>Expresión sexista (no recomendado)</b>	<b>Alternativa no sexista (recomendado)</b>
Los ciudadanos que asistieron al pasado miércoles ciudadano...	Las y los ciudadanos que asistieron al pasado miércoles ciudadano...
Los políticos presentaron la iniciativa para incluir una perspectiva de lenguaje ciudadano...	Las y los políticos presentaron la iniciativa para incluir una perspectiva de lenguaje para la población...



**LINEAMIENTOS PARA UN USO INCLUYENTE, NO SEXISTA Y ACCESIBLE DEL LENGUAJE EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL Y PARAMUNICIPAL DE MONTERREY**

<b>CÓDIGO:</b>	<b>L-SDH-IGS-01</b>
<b>VERSIÓN:</b>	<b>01</b>
<b>EMISIÓN:</b>	<b>31/03/22</b>
<b>PÁGINA:</b>	<b>10 de 17</b>

**SECRETARÍA DE DESARROLLO HUMANO E IGUALDAD SUSTANTIVA**

¡Bienvenidos!	¡Bienvenidas y bienvenidos!
<p>ARTÍCULO 19. Son facultades y obligaciones de la persona titular de la Secretaría del Ayuntamiento:</p> <p>[...]</p> <p>XIII. Llevar y conservar los libros de actas, obteniendo las firmas de <b>los asistentes</b> a las sesiones;</p>	<p>ARTÍCULO 19. Son facultades y obligaciones de la persona titular de la Secretaría del Ayuntamiento:</p> <p>[...]</p> <p>XIII. Llevar y conservar los libros de actas, obteniendo las firmas de <b>las y los asistentes en</b> las sesiones;</p>

Al momento de desdoblar los pronombres se recomienda colocar el cargo, profesión o título atendiendo al género de la persona. Es decir, si quien ejerce el cargo es mujer, debe realizarse en femenino atendiendo la concordancia gramatical de manera uniforme en el enunciado; así como usar los pronombres “le/les en documentación y espacios de comunicación no oficial a fin de no discriminar a personas no binarias (ej. le ciudadane, todes, nosotres).

Es importante cerciorarse los pronombres con los que se identifican las personas con las que entablamos una comunicación. En caso de que se desconozca el género de la persona, se recomienda utilizar genéricos universales o abstractos o preguntarle a la persona cómo desea ser llamada.<sup>12</sup>

A continuación, se muestran algunos ejemplos, a fin de ilustrar con mayor claridad este primer nivel:

<b>Expresión sexista (no recomendado)</b>	<b>Alternativa no sexista (recomendado)</b>
La alcalde	La alcaldesa El alcalde
El secretario	La secretaria El secretario

<sup>12</sup>INE, *Guía y recomendaciones sobre lenguaje incluyente en la comunicación institucional*. Recuperado de: <https://igualdad.ine.mx/lenguaje-incluyente/tema-profesiones.html> y Secretaría de la Función Pública, Dirección General de Igualdad de Género, *Prontuario para el uso de lenguaje incluyente y no sexista en la Función Pública*, p. 11. Recuperado de: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/docsext/prontuario.pdf>



**LINEAMIENTOS PARA UN USO INCLUYENTE, NO SEXISTA Y ACCESIBLE DEL LENGUAJE EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL Y PARAMUNICIPAL DE MONTERREY**

<b>CÓDIGO:</b>	<b>L-SDH-IGS-01</b>
<b>VERSIÓN:</b>	<b>01</b>
<b>EMISIÓN:</b>	<b>31/03/22</b>
<b>PÁGINA:</b>	<b>11 de 17</b>

**SECRETARÍA DE DESARROLLO HUMANO E IGUALDAD SUSTANTIVA**

La síndico procurador	La síndico procuradora
La director	La directora
La coordinador	La coordinadora

#### 6.1.4 Nivel IV. Uso de diagonales y paréntesis

Sólo en el caso de que se desconozca el género de quien recibirá el mensaje que se quiere transmitir, se utilizarán diagonales o paréntesis. Este recurso, como lo indica su posición dentro de la lista, deberá utilizarse como última instancia.

Sírvase de ejemplo la siguiente tabla:

<b>Expresión sexista (no recomendado)</b>	<b>Alternativa no sexista (recomendado)</b>
Estimado:	Estimada/o:
Interesado:	Interesado(a):

## 6.2 Fórmulas de cortesía

### 6.2.1 Fórmulas que sugieren pertenencia

En muchas ocasiones dentro de los protocolos formales y de cortesía las personas se dirijan a las mujeres como “señora de”, o se omitan sus apellidos subordinándolas a la de su esposo, como en “los Pérez”. Aun cuando se trata de formalidades hay que ser conscientes de que las mujeres no son propiedad de sus parejas, sino sus iguales. Se trata de estereotipos y creencias que al final desvalorizan a las mujeres y refuerzan la asimetría en las relaciones. Así, se recomienda tratar con la misma formalidad tanto a hombres, como a mujeres.

Sírvase de ejemplo la siguiente tabla:

<b>Expresión sexista</b>	<b>Alternativa no sexista (recomendado)</b>
Señora de Hernández	Erika Gómez



**LINEAMIENTOS PARA UN USO INCLUYENTE, NO SEXISTA Y ACCESIBLE DEL LENGUAJE EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL Y PARAMUNICIPAL DE MONTERREY**

<b>CÓDIGO:</b>	<b>L-SDH-IGS-01</b>
<b>VERSIÓN:</b>	<b>01</b>
<b>EMISIÓN:</b>	<b>31/03/22</b>
<b>PÁGINA:</b>	<b>12 de 17</b>

**SECRETARÍA DE DESARROLLO HUMANO E IGUALDAD SUSTANTIVA**

Señora Erika Gómez de Hernández	
Sr. Hernández y esposa Señor y Señora Hernández	Sra. Gómez y Sr. Hernández Erika Gómez y Pedro Hernández

### 6.2.2 Uso de diminutivos para referirse a las mujeres

Con frecuencia en la comunicación formal e informal a los hombres se les denomina por su grado académico, cargo o apellido y a las mujeres por su nombre en diminutivo, desvalorizando el grado académico o cargo en el centro de trabajo. Es importante respetar la forma en la que la persona quisiera ser nombrada y valorar todos los puestos en el centro de trabajo independientemente de su nivel jerárquico, especialmente cuando se trate de mujeres.

Sírvase de ejemplo la siguiente tabla:

<b>Expresión sexista (no recomendado)</b>	<b>Alternativa no sexista (recomendado)</b>
El director Ramírez y Marianita	El director Ramírez y la coordinadora Jiménez
El Regidor Juan López y Lupita	El regidor Juan López y la regidora Guadalupe Molina

## 6.3 Sobre términos excluyentes

### 6.3.1 Uso de términos inclusivos o incluyentes

Es común que al comunicar o transmitir cualquier tipo de información, se haga uso de expresiones que reproducen estereotipos o prácticas discriminatorias al momento de referirse a aquellos grupos que han sido históricamente vulnerados. En ese sentido, se recomienda utilizar términos tendientes a la inclusión y el respeto a la dignidad humana de todas las personas y preguntar directamente a las personas como desean ser nombradas. Sírvase de ejemplo la siguiente tabla:



**LINEAMIENTOS PARA UN USO INCLUYENTE, NO SEXISTA Y  
ACCESIBLE DEL LENGUAJE EN LA ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA MUNICIPAL Y PARAMUNICIPAL DE MONTERREY**

<b>CÓDIGO:</b>	<b>L-SDH-IGS-01</b>
<b>VERSIÓN:</b>	<b>01</b>
<b>EMISIÓN:</b>	<b>31/03/22</b>
<b>PÁGINA:</b>	<b>13 de 17</b>

**SECRETARÍA DE DESARROLLO HUMANO E IGUALDAD SUSTANTIVA**

<b>Expresión excluyente (no recomendada)</b>	<b>Alternativa incluyente (recomendada)</b>
Menor, niños ( <i>para referirse a toda la niñez</i> )	Niñas, niños y adolescentes, infancia, las infancias, niñez y adolescencia
Personas de la tercera edad, viejitos, abuelos, ancianos, adultos mayores	Personas adultas mayores
Negritos, personas de color, afros	Población afrodescendiente, persona afrodescendiente, persona afroamericana, <b>personas negras</b> ( <i>véase recomendación</i> )
Indio, minorías étnicas	Personas indígenas, comunidades indígenas, población indígena, pueblos indígenas
Personas con cierta condición, personas con capacidad diferente, personas especiales, discapacitado	Persona con discapacidad, persona con diversidad funcional
Inválidos, minusválido, lisiado, paralítico, cojo	Persona con discapacidad motriz
Ciego, cieguito, invidente	Persona con discapacidad visual, <b>persona ciega</b> ( <i>véase recomendación</i> )
Sordo, sordomudo	Persona con discapacidad auditiva, <b>persona sorda, persona sordomuda</b> ( <i>véase recomendación</i> )
Retrasado mental, retardado	Persona con discapacidad intelectual, persona con síndrome de down, etc.
Loco, loquita, esquizofrénica, bipolar, autista, hiperactivo, disléxico, ansioso, esquizofrénico, bipolar	Persona con discapacidad psicosocial, persona neurodivergente
Ilegal, persona indocumentada, mojados	Personas migrantes, personas en situación de movilidad, personas en tránsito
Personas con preferencias diferentes	Polación o comunidad lésbico, gay, bisexual,



**LINEAMIENTOS PARA UN USO INCLUYENTE, NO SEXISTA Y ACCESIBLE DEL LENGUAJE EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL Y PARAMUNICIPAL DE MONTERREY**

<b>CÓDIGO:</b>	<b>L-SDH-IGS-01</b>
<b>VERSIÓN:</b>	<b>01</b>
<b>EMISIÓN:</b>	<b>31/03/22</b>
<b>PÁGINA:</b>	<b>14 de 17</b>

**SECRETARÍA DE DESARROLLO HUMANO E IGUALDAD SUSTANTIVA**

<b>Expresión excluyente (no recomendada)</b>	<b>Alternativa incluyente (recomendada)</b>
	transexual, transgénero, travesti e intersexual (LGBTTTI), comunidad de la diversidad sexual, comunidad sexo-générica
Lencha, machorra, tortilla Persona afeminada, joto, maricón, puto Bicurioso, bicicletera Hermafrodita Vestidas Hombre que se viste de mujer, mujer que se viste de hombre Hombre que se operó para ser mujer, mujer que se operó para ser hombre	Persona lesbianas Persona gay Persona bisexual Persona intersex Personas travesti Persona transgénero, mujer transgénero, hombre transgénero Persona transexual, hombre transexual, mujer transexual
Sidosos, enfermos de VIH, personas con VIH-sida	Personas con VIH
Enana, enanito, mujercita	Persona con enanismo, persona de talla baja
Drogadicta, marihuano	Persona usuaria de drogas
Vago, vagabundo, indigente	Persona en situación de calle
Pobres, muerto de hambre, persona en la miseria, miserable	Persona en situación de pobreza
Señora o señor de la limpieza, sirvienta	Personal de limpieza

### **6.3.2 Uso de imágenes incluyentes**

El uso de imágenes para informar sobre las acciones, programas o proyectos de determinada dependencia, secretaría o dirección de la Administración Pública Municipal y Paramunicipal de Monterrey, es una de las formas de comunicación no verbal que debe atender a la visibilización de grupos que han sido históricamente vulnerados y demostrar que se tiene el acceso a las mismas oportunidades.



**LINEAMIENTOS PARA UN USO INCLUYENTE, NO SEXISTA Y  
ACCESIBLE DEL LENGUAJE EN LA ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA MUNICIPAL Y PARAMUNICIPAL DE MONTERREY**

<b>CÓDIGO:</b>	<b>L-SDH-IGS-01</b>
<b>VERSIÓN:</b>	<b>01</b>
<b>EMISIÓN:</b>	<b>31/03/22</b>
<b>PÁGINA:</b>	<b>15 de 17</b>

**SECRETARÍA DE DESARROLLO HUMANO E IGUALDAD SUSTANTIVA**

Al momento de elaborar material audiovisual se recomienda lo siguiente:

1. Incluir grupos vulnerados sujetos a discriminación tales como: comunidades indígenas, personas con discapacidad, personas afrodescendientes, personas mayores, etc.
2. Incluir en escenarios en los que representen posiciones de liderazgo a grupos vulnerados (ej. mujeres, personas con discapacidad, personas afrodescendientes, etc.)
3. Evitar reproducir estereotipos o roles de género, tales como: incluir exclusivamente a mujeres en labores domésticas o de cuidado, reconociendo que los hombres realizan labores domésticas
4. No convertir a las mujeres en objetos sexuales
5. Evitar la extrema victimización de las personas y comunidades indígenas
6. Dignificar a las personas adultas mayores
7. Mostrar a la niñez como sujeta de derechos y no objeto de tutela
8. Proyectar la autonomía de las personas con discapacidad, alejada de una perspectiva capacitista y ajena de ser sujeta de derechos sexuales y reproductivos
9. En las que se incluyan dos o más personas reflejar paridad de género y diversidad de identidades y características.

### **6.3.3 Comunicación verbal incluyente**

Además del uso de términos incluyentes conforme a los niveles y términos, se recomienda que al momento realizar comunicación de tipo verbal entre dos o más personas, ya sea, en reuniones convencionales, de trabajo, eventos públicos o de otra índole, si dentro del grupo al que se está dirigiendo está conformado en su mayoría por mujeres, utilizar el término femenino, en caso de que en su mayoría son personas no binarias utilizar el/les y si desconoce o tiene duda del género de la población a la que está realizando la comunicación utilizar términos abstractos o genéricos universales.

### **6.4 Compromiso necesario para su implementación**

A fin de que este instrumento tenga un verdadero impacto en nuestra forma de utilizar el lenguaje tanto dentro como fuera de la Administración Pública Municipal y Paramunicipal de Monterrey, los presentes lineamientos serán de aplicación general y de uso obligatorio al momento de desarrollar y emitir cualquier material, redactar cualquier documento (entre éstos los normativos) o comunicación desde el Gobierno Municipal de Monterrey.

Asimismo, se invita a todo el personal de la Administración Pública Municipal y Paramunicipal de Monterrey a implementarlo en cualquier comunicación escrita que tengan en el centro de trabajo (correos electrónicos, whatsapp, telegram, entre otros).



**LINEAMIENTOS PARA UN USO INCLUYENTE, NO SEXISTA Y ACCESIBLE DEL LENGUAJE EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL Y PARAMUNICIPAL DE MONTERREY**

<b>CÓDIGO:</b>	<b>L-SDH-IGS-01</b>
<b>VERSIÓN:</b>	<b>01</b>
<b>EMISIÓN:</b>	<b>31/03/22</b>
<b>PÁGINA:</b>	<b>16 de 17</b>

**SECRETARÍA DE DESARROLLO HUMANO E IGUALDAD SUSTANTIVA**

## VII. ANEXOS

### 7.1 Herramientas sugeridas

En caso de duda para el uso de lenguaje incluyente y no sexista se sugiere utilizar el traductor de lenguaje incluyente (CaDi)<sup>13</sup>, en donde podrá transcribir la palabra, frase o texto a consultar y le brindará términos sugeridos.

### 7.2 Bibliografía sugerida

1. Bosque, I. (2012). *Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer* (p. 18). Madrid: Real Academia Española.
2. Campbell, R., Childs, S., & Lovenduski, J. (2010). Do Women Need Women Representatives? *British Journal of Political Science*, 40(1), 171-194.
3. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). (2009). *Diez recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*.
4. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). (2015). *Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*.
5. Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2015) *Violencia contra personas LGBTI en América*
6. CortelDH, Opinión Consultiva OC-24/17 (2017), *Identidad de género, e igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo*.
7. Guichard Bello, Claudia (2018), *Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente*, INMUJER, 2ed, sexta reimpresión. Recuperado de: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/541320/ManualCom-NoSexista2020.pdf>
8. INE, *Guía y recomendaciones sobre lenguaje incluyente en la comunicación institucional*. Recuperado de: [INE - Lenguaje Incluyente y no sexista](#)
9. Meana Suárez, T. (2002). *Porque las palabras no se las lleva el viento: por un uso no sexista de la lengua*. Recuperado de: [http://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/teresa\\_meana/sexismo\\_lenguaje.pdf](http://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/teresa_meana/sexismo_lenguaje.pdf)
10. Ministerio de Desarrollo Social de Córdoba, *Lenguaje, Comunicación y Discapacidad*, Argentina. Recuperado de: <http://familiavance.com/wp-content/uploads/2017/01/Lenguaje-comunicaci%C3%B3n-y-discapacidad.pdf>
11. Remacha, B. (2016, abril 5). La curiosa misoginia de la RAE. *El Diario*. Recuperado de [https://www.eldiario.es/cultura/RAE-institucion-tradicionalmente-misogina\\_0\\_502200361.html](https://www.eldiario.es/cultura/RAE-institucion-tradicionalmente-misogina_0_502200361.html)
12. Secretaría de la Función Pública, Dirección General de Igualdad de Género, *Prontuario para el uso de lenguaje incluyente y no sexista en la Función Pública*. Recuperado de: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/docsext/prontuario.pdf>

<sup>13</sup>IBERO, Traductor de lenguaje incluyente (CaDi) del Programa de Género e Inclusión. Disponible en: <https://lenguaje-incluyente.iberomx/?ga=2.49893090.536371389.1635176810-301487071.1635176810>



**LINEAMIENTOS PARA UN USO INCLUYENTE, NO SEXISTA Y  
ACCESIBLE DEL LENGUAJE EN LA ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA MUNICIPAL Y PARAMUNICIPAL DE MONTERREY**

<b>CÓDIGO:</b>	<b>L-SDH-IGS-01</b>
<b>VERSIÓN:</b>	<b>01</b>
<b>EMISIÓN:</b>	<b>31/03/22</b>
<b>PÁGINA:</b>	<b>17 de 17</b>

**SECRETARÍA DE DESARROLLO HUMANO E IGUALDAD SUSTANTIVA**

13. UNESCO. (1999). *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje* (No. UN Doc. DRG.99/WS/1).
14. Varela, Nuria (p. 144), *Feminismo para principiantes*, Ediciones B.S.A, Barcelona.  
Recuperado de: <https://kolektivoporoto.cl/wp-content/uploads/2015/11/Varela-Nuria-Feminismo-Para-Principiantes.pdf>

## **VIII. CONTROL DE CAMBIOS**

<b>VERSIÓN</b>	<b>FECHA</b>	<b>MOTIVO</b>
01	31/03/22	Creación del lineamiento