
EL USO INCLUYENTE Y NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE

Manual de recomendaciones
para la Coordinación
de Difusión Cultural de la UNAM

**Alexandra Haas Paciuc
y Roberto Zedillo Ortega**

I. EL OBJETIVO DEL MANUAL: ¿POR QUÉ PROCURAR UN USO INCLUYENTE Y NO DISCRIMINATORIO DEL LENGUAJE?

El lenguaje contribuye a nuestra visión del mundo; en particular, influye en las percepciones que tenemos de diversos sectores sociales, así como las que dichos grupos tienen de sí mismos. Existe evidencia, por ejemplo, de que aludir explícitamente al género femenino cuando se mencionan ciertos roles (atletas, artistas musicales, personajes que se asocian con lo heroico, candidaturas políticas) ocasiona que hombres y mujeres lo asocien más con esos papeles.¹ Otros estudios sugieren que el uso sexista del lenguaje en diversos espacios —incluidos los laborales— disminuye la motivación y el sentido de pertenencia de las mujeres.²

A su vez, los términos incluyentes son un medio para transformar al lenguaje en una herramienta contra los estigmas. Por señalar un caso, referirse a las personas que viven con VIH —en lugar de emplear otros términos de uso popular— elimina las cargas peyorativas; además, desliga al VIH del sida³ y, en tanto que alude al acto de vivir, refleja que el VIH no conduce por sí mismo a una condena de muerte.

En ese sentido, el uso no discriminatorio del lenguaje puede convertirse en una herramienta para visibilizar la diversidad, combatir los estereotipos y promover un mayor sentido de inclusión en la Coordinación de Difusión Cultural (en adelante, CulturaUNAM). El objetivo de este manual es proporcionar recomendaciones concretas para abonar a dichos procesos.

II. ¿QUÉ CONTIENE ESTE MANUAL?

Se divide en tres secciones principales. La primera es breve y reseña algunas directrices generales sobre cómo facilitar el uso incluyente del lenguaje al interior de CulturaUNAM. La segunda y la tercera, más extensas, contienen recomendaciones específicas en dos sentidos. Por una parte, se establecen y explican los términos a utilizar para referirse a numerosos grupos históricamente estigmatizados: la diversidad sexual y de género, quienes viven con VIH, las personas con discapacidad, migrantes, mayores, trabajadoras del hogar o en situación de calle, los pueblos y las comunidades indígenas y afrodescendientes, y la diversidad religiosa. Por otra, se detallan diversas estrategias que pueden seguirse para asegurar un uso incluyente del lenguaje en cuanto al género. En ambos casos, se proporcionan ejemplos concretos que pueden servir como guía a quienes consulten el manual. Al final también se incluyen algunos materiales adicionales sobre el uso incluyente del lenguaje.

¹ Véase, por ejemplo, Friederike Braun, Sabine Sczesny y Dagmar Stahlberg (2005). “Cognitive Effects of Masculine Generics in German: An Overview of Empirical Findings”, *Communications*, 30(1): 1-21. DOI: <https://doi.org/10.1515/comm.2005.30.1.1>; Karolina Hansen, Cindy Littwitz y Sabine Sczesny (2016). “The Social Perception of Heroes and Murderers: Effects of Gender-Inclusive Language in Media Reports”, *Frontiers in Psychology*, 7: 1-7. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00369>.

² Jane Stout y Nilanjana Dasgupta (2011). “When *He* Doesn’t Mean *You*: Gender-Exclusive Language as Ostracism”, *Personality and Social Psychology Bulletin* 37(6): 757-69. DOI: <https://doi.org/10.1177/0146167211406434>.

³ Las personas seropositivas no siempre desarrollan el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (sida).

III. CRITERIOS GENERALES: ¿CÓMO FACILITAR EL USO INCLUYENTE DEL LENGUAJE?

El uso incluyente del lenguaje es compatible con el contexto académico, cultural y de atención al público de CulturaUNAM. De manera general, para asegurar que toda comunicación sea adecuada para el ámbito institucional, es importante considerar al menos estos seis criterios:

1. Adaptar los mensajes al público destinatario (colegas, estudiantes, personal académico, público general) y al medio que se vaya a utilizar (comunicados, documentos de trabajo, correos electrónicos).
2. Incorporar expresiones incluyentes sin importar si las comunicaciones son orales o escritas, formales o informales.
3. Favorecer la eficiencia del lenguaje y, en ese sentido, evitar que las frases sean demasiado largas, confusas o complicadas.
4. Alternar estrategias para que el uso incluyente del lenguaje no entorpezca la fluidez de la comunicación.
5. Cuando sea relevante, acompañar las expresiones orales y escritas con lenguaje visual incluyente; en otras palabras, si el material a presentar incorpora imágenes, es importante utilizar aquellas que no refuercen estereotipos sexistas, racistas, clasistas, xenofóbicos, transfóbicos, homofóbicos, lesbofóbicos u otros.
6. Promover el uso no discriminatorio del lenguaje no solo entre quienes trabajan en CulturaUNAM, sino también entre quienes participan en sus actividades y espacios.

Se recomienda difundir este manual de manera amplia entre el personal y, en la medida de lo posible, acompañarlo de un proceso de capacitación comprensivo, con miras a que el uso incluyente del lenguaje se vuelva cada vez más cotidiano y generalizado.

IV. USO DE TÉRMINOS INCLUYENTES: ¿CÓMO REFERIRSE A DIVERSOS GRUPOS HISTÓRICAMENTE DISCRIMINADOS?

En ocasiones, es necesario mencionar a personas, pueblos o comunidades que históricamente han enfrentado barreras de exclusión. Sin embargo, aún subsisten términos y expresiones cuyo uso contribuye a cimentar estigmas en torno a dichas poblaciones. Utilizar alternativas incluyentes es fundamental para evitar reproducir prejuicios, así como para generar un ambiente laboral, cultural y académico igualitario y de respeto. Los propios colectivos ya han propuesto algunos de los términos mediante los cuales prefieren ser designados: usarlos (en lugar de asignar un apelativo arbitrario) es también una manera de respetar su dignidad.

A continuación se recomiendan varias opciones para designar a diversos sectores de la sociedad. Cuando es pertinente, se explica por qué es importante utilizar los apelativos indicados. Cabe adelantar que, en todos los casos, se recomendará que las referencias particulares hagan énfasis en el término “persona”. Se trata de una estrategia para acentuar la humanidad y dignidad de todas y todos por encima de cualquier otra característica (como su orientación sexual, identidad de género, condición de salud o estatus migratorio).

4.1 Personas LGBTI

Culturalmente, hay tres rasgos que se asumen y valoran de manera positiva: (a) la heterosexualidad;⁴ (b) la congruencia entre la identidad de género de las personas,⁵ su expresión de género⁶ y el sexo que les fue asignado al nacer;⁷ y (c) las características sexuales que se consideran “normales”.⁸ En ese sentido, las personas lesbianas,⁹ gay,¹⁰ bisexuales,¹¹ trans¹² e intersex¹³ (LGBTI)¹⁴ han sido históricamente estigmatizadas en diversos ámbitos, incluido el uso cotidiano del lenguaje. Los prejuicios facilitan la naturalización del rechazo, de la discriminación y de la violencia hacia las personas LGBTI —fenómenos que se conocen como lesbofobia, homofobia, bifobia, transfobia e interfobia. Por ello, siempre que sea necesario nombrar a la diversidad sexual y de género, es importante hacerlo sin reforzar estereotipos.

Eso no significa que debamos utilizar términos ambiguos que no reconozcan a las personas LGBTI de manera explícita (por ejemplo, “la diversidad”, término que podría hacer referencia a la diversidad de cualquier tipo). Sin embargo, si se quisiera optar por una formulación que no

⁴ Es decir, la capacidad de una persona de sentir atracción erótica o afectiva por personas de un género diferente al suyo, y de mantener relaciones íntimas y sexuales con ellas. Véase Julia Suárez (coord.) (2016). *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*, México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

⁵ La identidad de género se refiere a la vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, y que puede o no corresponder con el sexo que se nos asigna al nacer. *Ibid.*

⁶ La expresión de género se refiere a la manera en que las personas manifiestan el género que viven, lo cual puede incluir el modo de vestir, la forma de hablar, los manierismos, etcétera.

⁷ La denominación que se asigna a cada persona como “hombre” o como “mujer” tras el nacimiento con base en la percepción que se tiene sobre sus genitales. *Ibid.*

⁸ Las características físicas o biológicas, cromosómicas, gonadales, hormonales y anatómicas de cada persona, que incluyen características innatas (como los órganos sexuales y genitales), estructuras cromosómicas y hormonales, y características secundarias (como la masa muscular, la distribución del pelo, los pechos o las mamas). *Ibid.*

⁹ Las mujeres lesbianas son aquellas capaces de sentir atracción erótica y afectiva por otras mujeres. *Ibid.*

¹⁰ Los hombres gay son aquellos capaces de sentir atracción erótica y afectiva por otros hombres. *Ibid.*

¹¹ Las personas bisexuales son aquellas capaces de sentir atracción erótica y afectiva por personas de un género distinto al suyo y personas de su mismo género. *Ibid.*

¹² Las personas trans son aquellas cuyo sexo asignado al nacer no concuerda con su identidad de género o su expresión de género. Si bien en algunos espacios persiste el uso de “tres T” para distinguir entre personas transgénero, travesti y transexuales, aquí se propone (en congruencia con estándares de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos) el uso del término “trans” como paraguas que aglutina todas las variaciones en términos de identidades, expresiones y experiencias de género. *Ibid.*, así como CIDH (2012). *Orientación sexual, identidad de género y expresión de género: algunos términos y estándares relevantes*. Doc. OEA/Ser.G, CP/CAJP/INF.166/12, 23 de abril: párrafo 19. Disponible en: http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/CP-CAJP-INF_166-12_esp.pdf.

¹³ Las personas intersex son aquellas cuya anatomía o fisiología sexual no se ajusta por completo a los estándares definidos para los “dos sexos” que se asignan al nacer (es decir, “hombre” o “mujer”). Véase Suárez (coord.), *op. cit.*

¹⁴ Algunas personas e instituciones utilizan otras siglas similares a estas, como LGBTTTI, LGBTTTIQA, LGBT o LGBT+. Aquí se retoman las siglas LGBTI en concordancia con los términos empleados por la CIDH. Si bien con ello se busca hacer referencia a toda la diversidad de orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género y características sexuales, CulturaUNAM reconoce que la diversidad sexual y de género no se agota en las categorías que los términos “mujer lesbiana”, “hombre gay”, “persona bisexual”, “persona trans” y “persona intersex” establecen.

enfaticara el término “personas”, es posible hablar de “diversidad sexual, de género y de características sexuales”, tomando en cuenta que acotaciones como “diversidad sexual” refieren únicamente a ciertos segmentos (la “diversidad sexual” engloba solo a quienes no son heterosexuales, por lo que no incluye a las personas trans ni a las personas intersex).

Varios términos recomendados se exponen a continuación:

¿A QUIÉNES SE QUIERE HACER REFERENCIA?	TÉRMINOS RECOMENDADOS
A toda la diversidad sexual, de género y de características sexuales	Diversidad sexual, de género y de características sexuales Personas LGBTI Personas lesbianas, gay, bisexuales, trans e intersex
A hombres que sienten atracción por otros hombres	Hombres gay Personas gay
A mujeres que sienten atracción por otras mujeres	Mujeres lesbianas Personas lesbianas
A personas que sienten atracción tanto por hombres como por mujeres	Personas bisexuales Hombres bisexuales Mujeres bisexuales
A personas cuya identidad de género no corresponde al sexo que se les asignó al nacer	Personas trans Hombres trans ¹⁵ Mujeres trans ¹⁶
A personas cuyas características sexuales no se ajustan a los estándares asociados con el sexo “hombre” ni con el sexo “mujer”	Personas intersex

Entre las personas cuya identidad de género no coincide con el sexo que se les asignó al nacer, existe un subconjunto específico de quienes tampoco se identifican con “el otro” género —es decir, personas que no se perciben como “hombres” ni como “mujeres”. A ellas se les denomina personas no binarias.

Es importante recordar que no siempre es relevante precisar la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de las personas. Si no es imperativo hacer una aclaración de dicha naturaleza, es preferible omitirla (es más apropiado afirmar “Comentaré

¹⁵ Un hombre trans es una persona que se identifica como hombre pero a quien, al nacer, se asignó el sexo “mujer”.

¹⁶ Una mujer trans es una persona que se identifica como mujer pero a quien, al nacer, se asignó el sexo “hombre”.

el asunto con Regina, de Recursos Humanos” que “Comentaré el asunto con Regina, la mujer trans de Recursos Humanos”).

4.2 Personas que viven con VIH

A pesar del conocimiento científico sobre el VIH, aún existen prejuicios y actitudes excluyentes en torno a esta condición de salud. En nuestro país, por ejemplo, más de un tercio de la población cree que incluso *convivir* con quienes viven con VIH “siempre es un riesgo”.¹⁷

Lo anterior muestra la urgencia de combatir los estigmas en torno al VIH, incluso desde nuestro lenguaje. Desde la década de 1980, una amplia diversidad de activistas ha enfatizado la importancia de no promover narrativas con connotaciones negativas; por ejemplo, en junio de 1983, hombres que vivían con VIH en Estados Unidos enunciaron lo siguiente como parte de un manifiesto (hoy conocido como *Principios de Denver*):

Condenamos aquellos intentos de etiquetarnos como “víctimas”, un término que implica derrota, y sólo de manera ocasional somos “pacientes”, un término que implica pasividad, impotencia y dependencia del cuidado de otras personas.

*Principios de Denver, 1983.*¹⁸

Así pues, se recomienda utilizar el término *personas que viven con VIH* y evitar frases que tengan alguna de las siguientes consecuencias:

- Caracterizar a quienes viven con VIH como “pacientes” fuera de un contexto médico;
- Referirse a dichas personas como “víctimas” o asumir que “padecen” o “sufren”, o
- Describirlas con términos que tienen connotaciones negativas, como es el caso de las alusiones a que están “enfermas” o “infectadas”.

Organizaciones como ONUSIDA cuentan con orientaciones más detalladas sobre terminología especializada.¹⁹ Como en el caso de las personas LGBTI, vale la pena destacar que toda referencia innecesaria al estado serológico de cualquier persona (es decir, si vive o no con VIH) debe omitirse.

¹⁷ Véase Paula Leite y Adrián Meza (coords.) (2018). *Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017: Prontuario de Resultados*. México: Conapred, p. 80. Disponible en: <https://bit.ly/2xtgKdj>.

¹⁸ Traducción propia. Véase el documento original en *The Denver Principles* (1983). Disponible en: https://data.unaids.org/pub/externaldocument/2007/gipa1983denverprinciples_en.pdf.

¹⁹ Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/sida (2015) *Orientaciones terminológicas de ONUSIDA*. Disponible en: https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/2015_terminology_guidelines_es.pdf. Otro recurso útil, aunque en lengua inglesa, es el documento “A Guide to Talking About HIV” de los Centros de Control de Enfermedades de los Estados Unidos de América (CDC, por sus siglas en inglés), disponible en: <https://www.cdc.gov/stophivtogether/library/stop-hiv-stigma/fact-sheets/cdc-lsht-stigma-factsheet-language-guide.pdf>.

4.3 Personas con discapacidad

Como lo señala su nombre, el término que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad define como apropiado es *personas con discapacidad*. Ello parte de reconocer que la discapacidad no es una característica intrínseca de las personas, sino el resultado “de la interacción entre las personas que presentan alguna diversidad funcional y las barreras que derivan de actitudes y entornos que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad”.²⁰ En otras palabras, la exclusión de las personas con discapacidad resulta del llamado “capacitismo”: por un lado, la amplia difusión de prejuicios que favorecen la discriminación y, por el otro, una ausencia de mecanismos para garantizar el acceso a derechos en igualdad de circunstancias.

La siguiente tabla incluye términos que se utilizan de manera cotidiana, pero que se recomienda evitar por diversas razones. Por ejemplo, la discapacidad no es sinónimo de “capacidades diferentes” —dado que todas las personas tenemos capacidades diferentes— ni de una ausencia plena de capacidades (o “incapacidad”), y tampoco implica un menor valor como persona (o “minusvalía”). Del mismo modo, no es sinónimo de “padecimiento” ni de “enfermedad”. Por ende, se recomienda evitar términos que caractericen a las personas con discapacidad como “víctimas” que “sufren” alguna condición o la “padecen”. También se sugiere nombrarlas sin recurrir a diminutivos, que tienen una connotación de infantilización o minusvaloración.²¹ Finalmente, es indispensable no utilizar términos peyorativos.

EJEMPLOS DE TÉRMINOS A EVITAR
Discapacitados/incapacitados
Minusválidos
Personas especiales
Personas con capacidades diferentes
Víctimas de discapacidad
Personas que sufren una discapacidad
Personas que padecen una discapacidad

En algunos casos, puede ser relevante especificar el tipo de discapacidad al que se hace referencia. En situaciones de tal naturaleza, se recomienda describir la discapacidad de maneras análogas a las que se incluyen en la siguiente tabla.

²⁰ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), texto aprobado el 13 de diciembre. Disponible en: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>.

²¹ Para mayores detalles, se puede consultar Alberto Nava (ed.) (2011). *Tratando bien, hablando bien: Términos, conceptos y normatividad básica acerca de la discapacidad*. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal: México. Disponible en: https://piensadh.cdhdh.org.mx/images/publicaciones/otras_publicaciones/2011_Tratando_bien.pdf.

ALGUNOS TÉRMINOS RECOMENDADOS

Persona con discapacidad
Persona con discapacidad motriz
Persona con discapacidad auditiva
Persona sorda
Persona con discapacidad visual
Persona ciega
Persona con discapacidad psicosocial
Persona con discapacidad intelectual
Persona con síndrome de Down

Cabe enfatizar que la discapacidad no es una “anormalidad”, de manera que, si fuera necesario hacer distinciones entre quienes tienen y no tienen alguna discapacidad, sería inapropiado apelar a las segundas con términos como “personas normales”. Lo más adecuado es hablar de “personas sin discapacidad”.

4.4 Personas, pueblos y comunidades afrodescendientes

Como señala el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), a pesar de que no siempre se les reconoce, en México habitan “personas descendientes de las poblaciones africanas que fueron víctimas de la esclavización transatlántica entre los siglos XVI y XIX; es decir, personas que no nacieron en el continente africano, pero que son parte de la conformación de comunidades afrodescendientes en diferentes partes del mundo”.²²

Dichas personas no conforman una sola comunidad homogénea, sino diversos pueblos y comunidades en varias partes del país. No obstante, de manera generalizada enfrentan distintas expresiones de racismo; en otras palabras, de la estigmatización y exclusión sistemática que deriva de la falsa creencia en las “razas” humanas, y en la supuesta “superioridad” de alguna(s) de ellas.²³ Para no favorecer estas ideas, es importante evitar apelativos con connotaciones racistas o despectivas.

Muchas veces, quienes pertenecen a estas comunidades se autodenominan con términos que —sacados de contexto— podrían interpretarse como despectivos (como mulatos, negros, morenos, costeños, prietos, jarochos). Por ello, y sobre todo en comunicaciones institucionales, se recomienda utilizar el término personas afrodescendientes o, como aparece desde 2019 en la Constitución federal,²⁴ personas afromexicanas, de manera que se haga referencia respetuosa a su cultura, a sus tradiciones y a su historia sin dar pauta a estigmatizaciones por sus características,

²² Yamileth Ugalde, Blanca Bellón y Georgina Diédhiou (2015). *Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*. Conapred: México, p. 35.

²³ Una explicación clara sobre este fenómeno se puede encontrar en: Consejo Directivo de la Red Integra (2017). “Comunicado de la Red Integra respecto a la Encuesta sobre Movilidad Social Intergeneracional del INEGI”, *Comunicado*, 22 de junio. Disponible en: <https://redintegra.org/comunicado-de-la-red-integra-respecto-a-la-encuesta-de-sobre-movilidad-social-intergeneracional-del-inegi/>.

²⁴ Véase Artículo 2, Apartado C, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

como la apariencia física. También es adecuado referirse a “mujeres (u hombres) afrodescendientes” y, de manera más general, a “la población afrodescendiente”, a “las comunidades afrodescendientes” y a “los pueblos afrodescendientes”.

4.5 Personas, pueblos y comunidades indígenas

Así como sucede con la población afrodescendiente, y como reconoce la Constitución federal, los pueblos y las comunidades indígenas forman parte de la pluriculturalidad de México.²⁵ Una quinta parte de quienes habitan el territorio nacional se identifica como indígena.²⁶ Sin embargo, también existe una carga histórica de prejuicios racistas en torno a dicho sector de la sociedad. Por ejemplo, un tercio del país asume que la cultura de las personas indígenas es en sí misma una causa de la pobreza que estas enfrentan a tasas desproporcionadamente altas.²⁷ Por ello, es fundamental también en este caso utilizar términos que no contribuyan a reafirmar percepciones negativas.

De manera general, se recomienda evitar cualquier apelativo con connotaciones racistas, así como el uso de diminutivos (cuya connotación es de infantilización o minusvaloración). También es indispensable no estigmatizar la apariencia física de las personas ni caracterizar a los pueblos y a las comunidades indígenas como un sector “minoritario”.

Se recomienda utilizar el término personas indígenas y sus análogos (por ejemplo “hombre indígena”, “mujer indígena”, “pueblos indígenas”, “comunidades indígenas”, “población indígena”). Si fuera pertinente hacer referencia a una comunidad indígena específica, es aconsejable formularla con una estructura similar (“persona zapoteca”, “pueblo otomí”, etcétera).

4.6 Personas migrantes o refugiadas

La xenofobia que prevalece en México (es decir, la estigmatización y el rechazo hacia quienes provienen de otros países) se acompaña del uso frecuente de términos que no solo enfatizan la situación de movilidad de las personas, sino que la asocia con la “ilegalidad”, la “delincuencia” o el “incumplimiento de la ley”. Para contrarrestar dichas connotaciones, se sugiere privilegiar el uso de términos como personas migrantes y personas refugiadas. Para casos en los que sea relevante especificar el tipo de migración, se recomienda seguir una estructura análoga (como “persona migrante en retorno” o “persona migrante en situación irregular”).

Por otra parte, si fuera relevante especificar el origen nacional, se sugiere mantener la estructura basada en el término “persona” (o sus análogos) y hacer la precisión correspondiente; por ejemplo, “persona estadounidense”, “hombre de nacionalidad argentina” o “mujer de origen mexicano”.

4.7 Personas mayores

En ocasiones se vuelve indispensable referir a quienes conforman al sector social de mayor edad. En este caso, es recomendable evitar cualquier

²⁵ Véase Artículo 2 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

²⁶ Leite y Meza, *op. cit.*, p. 23.

²⁷ *Ibid.*, p. 80.

término que pudiera tener connotaciones negativas o despectivas (como aquellos que aluden a la vejez), o que esté basado en presuntas relaciones familiares que no todas las personas tienen (“abuelas y abuelos”).

En congruencia con el marco internacional vigente en la materia, y en específico como establece la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, el término que se recomienda es *personas mayores*. Al usar esta categoría, se incluye a quienes tienen 60 años o más (un límite inferior que la ley mexicana en la materia también contempla).²⁸

4.8 Personas de la diversidad religiosa

Si bien en México la mayoría de las personas profesa el catolicismo, es importante reconocer que más de una quinta parte del país no pertenece a dicha religión.²⁹ Además, de acuerdo con estadísticas nacionales, las personas no católicas son el sector que más discriminación percibe en su contra.³⁰ Una de cada tres reporta que su principal problema es la falta de respeto a sus costumbres y tradiciones.³¹

Para evitar promover cualquier estigma, se sugiere referirse a quienes profesan una religión distinta al catolicismo como personas de la diversidad religiosa, o utilizar estructuras análogas para casos particulares (por ejemplo, “personas judías”, “personas musulmanas”, etcétera). Asimismo, se recomienda abstenerse de caracterizar a las religiones no católicas como “cultos” o “sectas” y hacer mención, más bien, de grupos religiosos, iglesias o comunidades religiosas. Por supuesto, es también procedente hablar de “personas agnósticas” y “personas ateas”.

4.9 Trabajadoras y trabajadores del hogar

Si fuera necesario mencionar a quienes realizan trabajo doméstico remunerado (que, en nueve de cada diez casos, son mujeres),³² es imprescindible abstenerse de utilizar expresiones que —a pesar de ser ampliamente difundidas— tienen connotaciones de infantilización, deshumanización, sumisión o desprecio. Algunas de ellas se incluyen a continuación, en el cuadro, a manera de ejemplo.

EJEMPLOS DE TÉRMINOS A EVITAR
Sirvienta o sirviente
Muchacha o muchacho
Chacha o chacho
Doméstica o doméstico
Gata o gato
Criada o criado
Mucama o mozo

²⁸ Véase Artículo 3, frac. I de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.

²⁹ De acuerdo con el *Censo de Población y Vivienda 2020*, la proporción exacta es 22 por ciento.

³⁰ Leite y Meza, *op. cit.*, p. 113.

³¹ Leite y Meza, *op. cit.*, p. 113.

³² El porcentaje exacto es 92%; véanse los resultados de la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, primer trimestre de 2020.

El apelativo que se recomienda es *trabajadoras y trabajadores del hogar*, que enfatiza el hecho de que las actividades realizadas por estas personas constituyen un trabajo. De manera más general, también se sugiere evitar frases que invisibilicen la relación laboral o minimicen su valor (como “la persona que me ayuda” o “es como de mi familia”), pues contribuyen a naturalizar condiciones precarias de empleo que en cualquier otro contexto se reconocen como inaceptables.

4.10 Personas en situación de calle

En aquellos casos que lo ameriten, es importante visibilizar a las personas que habitan temporal o permanentemente en espacios públicos (plazas, calles, puentes) o en áreas degradadas (edificios o automóviles abandonados). Dicho sector social enfrenta invisibilidad, estigmatización y maltrato constantes, tanto por el resto de la ciudadanía como por parte de diversas instituciones, lo cual facilita la vulneración de sus derechos.

Para no naturalizar su exclusión, lo recomendable es utilizar el término *personas en situación de calle*, de manera que se enfatice su humanidad y no se les defina exclusivamente por su carencia de una vivienda “convencional”. En ese mismo sentido, se propone eliminar el uso de expresiones con connotaciones negativas o despectivas (“pordioseros”, “indigentes”, “limosneros”, “mendigos”, “vagabundos”), así como de aquellas que pudieran implicar que ciertas personas “pertenecen” a las calles (como “los niños de la calle”).

V. EN CONTRA DEL SEXISMO: ¿CÓMO UTILIZAR EL LENGUAJE DE MANERA INCLUYENTE EN CUANTO AL GÉNERO?

Para usar el lenguaje de manera más incluyente en materia de género y evitar perpetuar estereotipos sexistas, se recomiendan las siguientes estrategias generales.

5.1 Evitar el uso de un género específico como referente “universal”

Como punto de partida, es importante notar que —a diferencia de otras lenguas— el español hace numerosas referencias al género no solo a través de pronombres (por ejemplo, ella o él), sino también de artículos (como las o los), adjetivos (bonita, bonito) y sustantivos (silla, refrigerador).

De manera convencional, al hacer referencia a personas, el género masculino se suele utilizar como “universal”. En otras palabras, tendemos a asumir que numerosas expresiones engloban *a todas las personas*, sin importar que solo hagan referencia a lo masculino (“los políticos”, “el hombre”). De hecho, incluso en el caso de los sustantivos que no cuentan con un género definido (por ejemplo “cantante”, que se puede utilizar para referirse al masculino o al femenino), solemos referirnos en masculino al plural (“los cantantes”).

Es importante considerar que referirnos de forma constante a lo masculino como “lo universal” contribuye a invisibilizar la presencia y las

aportaciones de las mujeres. Como muestra el siguiente ejemplo, nombrar a las mujeres contribuye a visibilizarlas y reconocerlas.

Años atrás, cuando estudiaba antropología en la universidad, una de mis profesoras mostró una fotografía del hueso de un cuerno que tenía 28 marcas. “Se dice”, señaló, “que éste es el primer intento del hombre de crear un calendario”. Todas y todos observamos el hueso con admiración. “Ustedes díganme”, siguió, “¿qué hombre necesita saber que ya pasaron 28 días? Yo sospecho que éste es el primer intento de la mujer de crear un calendario”.

Sandi Toksvig, 2004; énfasis propio³³

Cabe reconocer que el género femenino se suele invocar como “universal” en algunos contextos, pero típicamente de maneras que favorecen la persistencia de estereotipos. Un caso concreto es el uso del femenino para referirse a ciertas profesiones, lo que refuerza el prejuicio de que existen actividades “exclusivas” para hombres y otras para mujeres; por ejemplo, hablar de los doctores y de las enfermeras.

Para evitar prácticas como las anteriores, se plantean posibles estrategias:

a) Utilizar sustantivos colectivos que hacen referencia a hombres y mujeres por igual

USO RECURRENTE	POSIBLE USO INCLUYENTE
“El hombre”	“La humanidad”
“Los ciudadanos”	“La ciudadanía”
“Los investigadores”	“El equipo de investigación”
“Los empleados”	“El personal”

b) Emplear adjetivos para reemplazar sustantivos que hacen referencia al género

USO RECURRENTE	POSIBLE USO INCLUYENTE
“El desempleo entre los jóvenes”	“El desempleo juvenil”
“La reunión de los sindicalizados”	“La reunión sindical”

³³ Sandi Toksvig (2004). “And woman created...”, *The Guardian*, 23 de enero. Disponible en: <https://www.theguardian.com/world/2004/jan/23/gender.uk>.

c) Usar abstracciones que se refieran a los cargos y no a quienes los ejercen

USO RECURRENTE	POSIBLE USO INCLUYENTE
“Los coordinadores”	“Las coordinaciones”
“Los directores”	“Las direcciones”

d) Valerse de “desdoblamientos”; es decir, hacer referencia explícita a ambos géneros

USO RECURRENTE	POSIBLE USO INCLUYENTE
“Las maestras”	“Las maestras y los maestros”
“Los doctores”	“Las doctoras y los doctores”

e) Modificar la redacción para eliminar artículos innecesarios

USO RECURRENTE	POSIBLE USO INCLUYENTE
“Se convocó a los policías y los estudiantes”	“Se convocó a policías y estudiantes”
“Los activistas se presentaron en la marcha”	“Hubo presencia de activistas en la marcha”

f) Recurrir al uso de pronombres (quien, quienes, alguien, cualquiera, nadie, nuestro, su) o al adjetivo “cada”

USO RECURRENTE	POSIBLE USO INCLUYENTE
“El aspirante al cargo”	“Quien aspire al cargo”
Ninguno de los integrantes del equipo”	“Nadie de quienes integran el equipo”
“En caso de que el alumno no asista”	“Si alguien no asiste”

“El que contrate dicho servicio”	“Cualquiera que contrate dicho servicio”
“Información para los visitantes”	“Para su información”
“Todos los asistentes”	“Cada asistente”

g) Referirse a “personas”

USO RECURRENTE	POSIBLE USO INCLUYENTE
“Es responsabilidad de cada colaborador de la Coordinación”	“Es responsabilidad de cada persona en la Coordinación”
“Los vigilantes del recinto”	“Las personas que vigilan el recinto”

h) Omitir referencias a quienes realizan una acción

USO RECURRENTE	USO INCLUYENTE
“Los artistas deberán autorizar”	“Se deberá autorizar”
“El encargado convocará a una reunión”	“Se convocará a una reunión”

i) Dirigir la comunicación a quien la lee

USO RECURRENTE	POSIBLE USO INCLUYENTE
“Todos los profesores-investigadores deben enviar un plan de trabajo”	“Se les solicita enviar un plan de trabajo”
“Se espera que todos los coordinadores asistan”	“Se espera su asistencia”

5.2 Referirse a cargos o títulos en concordancia con el género de la persona

En algunos contextos, persiste la práctica de mencionar ciertos títulos u ocupaciones en masculino, incluso cuando se hace referencia a una mujer en concreto (por ejemplo “la primer ministro Theresa May”). Dicha práctica debe evitarse, como se ejemplifica a continuación:

USO RECURRENTE	POSIBLE USO INCLUYENTE
“La presidente Suárez”	“La presidenta Suárez”
“La Mtra. Gómez es asesor del coordinador”	“La Mtra. Gómez es asesora del coordinador”
“Jane Drew se desempeñó como arquitecto en Inglaterra”	“Jane Drew se desempeñó como arquitecta en Inglaterra”

5.3 Referirse a todas las personas sin distinciones injustificadas basadas en el género

Existe evidencia de que muchas personas se refieren a hombres y mujeres de manera distinta sin un motivo que lo amerite, con frecuencia de manera inconsciente. Por ejemplo, algunos estudios apuntan que, cuando los hombres presentan a otros hombres ante sus colegas, tienen mayor probabilidad de utilizar títulos profesionales (“Mtro. Robles”; “Dr. Zepeda”) que cuando presentan a mujeres, a quienes tienden a nombrar por su nombre de pila.³⁴ Dicho tipo de distinciones debe evitarse, ya sea en comunicaciones orales (como un panel académico) o escritas (como en un correo electrónico).

USO RECURRENTE	POSIBLE USO INCLUYENTE
“A continuación, cedo la palabra al Dr. Jiménez (profesión y apellido) y después a Daniela (nombre de pila)”	“A continuación, cedo la palabra al Dr. Jiménez (profesión y apellido) y después a la Dra. Guzmán (profesión y apellido)”

5.4 Desmontar estereotipos de género

Algunas palabras, expresiones y frases contribuyen a reproducir los roles de género. En ese sentido, se recomienda lo siguiente:

- a) Evitar palabras o expresiones cuya definición reproduce distinciones de corte sexista³⁵

³⁴ Julia Files *et. al.* (2017). “Speaker Introductions at Internal Medicine Grand Rounds: Forms of Address Reveal Gender Bias”, *Journal of Women’s Health* 26(5): 413-9.

³⁵ Las definiciones se pueden consultar en el sitio de la Real Academia Española, en los vínculos: <https://dle.rae.es/hombre>, <https://dle.rae.es/mujer> y <https://dle.rae.es/sexo>.

DEFINICIÓN PARA EL GÉNERO MASCULINO	DEFINICIÓN PARA EL GÉNERO FEMENINO
Hombre público: m. hombre que tiene presencia e influjo en la vida social	Mujer pública: f. p. us. prostituta
Sexo fuerte: m. conjunto de los varones	Sexo débil: f. conjunto de las mujeres

También es importante evitar la referencia a dichos o refranes sexistas, así como a expresiones de uso popular que atribuyen cualidades desfavorables a las mujeres sin fundamento (“manejar como vieja”, “hablar como niña”).

b) Reformular planteamientos con connotaciones estereotipadas
Hay fraseos que, si bien no incluyen términos sexistas, contribuyen a perpetuar estereotipos de género. La siguiente cita proporciona un ejemplo:

Una de las propuestas es la iniciativa de ampliar a un mes la licencia de paternidad, para que los hombres puedan ayudar a su pareja en las primeras cuatro semanas del nacimiento de su hijo.

Nota periodística en Campeche, junio de 2018³⁶

En este caso, se caracteriza la licencia de paternidad como un mecanismo para que los hombres “ayuden a su pareja” con los cuidados infantiles. Ello refuerza la idea de que los cuidados corresponden a la pareja de los hombres —quienes suelen ser mujeres. Cabe destacar también el uso del masculino universal para referirse a “su hijo”.

Un planteamiento alternativo podría ser el siguiente:

Una de las propuestas es la iniciativa de ampliar a un mes la licencia de paternidad, para que los hombres ejerzan la responsabilidad que comparten con sus parejas de cuidar a niñas y niños al menos durante las cuatro semanas que siguen al nacimiento.

5.5 ¿Estrategias tipográficas?

Algunas personas proponen utilizar paréntesis, barras diagonales o caracteres especiales (como “@”) para visibilizar la diversidad en materia de género. No obstante, es posible que dichas estrategias dificulten la lectura —en especial si en una sola oración existen artículos, sustantivos y adjetivos que deban ser concordantes—, así como la pronunciación. Por ende, si bien es importante reconocer su valor, se recomienda evitar su uso en las comunicaciones institucionales (sobre todo si son formales).

³⁶ *Novedades Campeche* (2018). “Prometen fortalecer acciones para un mayor bienestar social”, 18 de junio. Disponible en: <https://www.novedadescampeche.com.mx/elecciones/prometen-fortalecer-acciones-para-un-mayor-bienestar-social/>.

MATERIAL CITADO

- Braun, Friederike, Sabine Sczesny y Dagmar Stahlberg (2005). "Cognitive Effects of Masculine Generics in German: An Overview of Empirical Findings", *Communications* 30(1): 1-21. DOI: <https://doi.org/10.1515/comm.2005.30.1.1>.
- Cámara de Diputados (2020). *Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores*. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/ldpam.htm>.
- Cámara de Diputados (2021). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm>.
- Centros de Control de Enfermedades de los Estados Unidos de América (CDC) (s.f.). "A Guide to Talking About HIV". Disponible en: <https://www.cdc.gov/stophivtogether/library/stop-hiv-stigma/fact-sheets/cdc-lsht-stigma-factsheet-language-guide.pdf>.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) (2012). *Orientación sexual, identidad de género y expresión de género: algunos términos y estándares relevantes*. Doc. OEA/Ser.G, CP/CAJP/INF.166/12, 23 de abril. Disponible en: http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/CP-CAJP-INF_166-12_esp.pdf.
- Consejo Directivo de la Red Integra (2017). "Comunicado de la Red Integra respecto a la Encuesta sobre Movilidad Social Intergeneracional del INEGI", *Comunicado*, 22 de junio. Disponible en: <https://redintegra.org/comunicado-de-la-red-integra-respecto-a-la-encuesta-de-sobre-movilidad-social-intergeneracional-del-inegi/>.
- Files, Julia, *et. al.* (2017). "Speaker Introductions at Internal Medicine Grand Rounds: Forms of Address Reveal Gender Bias", *Journal of Women's Health*, 26(5): 413-9.
- Hansen, Karolina, Cindy Littwitz y Sabine Sczesny (2016). "The Social Perception of Heroes and Murderers: Effects of Gender-Inclusive Language in Media Reports" *Frontiers in Psychology*, 7: 1-7. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00369>.
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI) (s.f.). *Censo de Población y Vivienda 2020*. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>.
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI) (s.f.). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, primer trimestre de 2020. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>.

- Leite, Paula y Adrián Meza (coords.) (2018). *Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017: Prontuario de Resultados*. México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Nava, Alberto (ed.) (2011). *Tratando bien, hablando bien: Términos, conceptos y normatividad básica acerca de la discapacidad*. México: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. Disponible en: https://piensadh.cd hdf.org.mx/images/publicaciones/otras_publicaciones/2011_Tratando_bien.pdf.
- Novedades Campeche* (2018). “Prometen fortalecer acciones para un mayor bienestar social”, 18 de junio. Disponible en: <https://www.novedadescampeche.com.mx/elecciones/prometen-fortalecer-acciones-para-un-mayor-bienestar-social/>.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (s.f.) *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (2006), texto aprobado el 13 de diciembre. Disponible en: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>.
- Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/sida (ONUSIDA) (2015) *Orientaciones terminológicas de ONUSIDA*. Disponible en: https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/2015_terminology_guidelines_es.pdf.
- Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/sida (ONUSIDA) (s.f.) *The Denver Principles* (1983). Disponible en: https://data.unaids.org/pub/externaldocument/2007/gipa1983denverprinciples_en.pdf.
- Real Academia Española (s.f.). “Hombre”. Disponible en: <https://dle.rae.es/hombre>.
- Real Academia Española (s.f.). “Mujer”. Disponible en: <https://dle.rae.es/mujer>.
- Real Academia Española (s.f.). “Sexo”. Disponible en: <https://dle.rae.es/sexo>.
- Stout, Jane y Nilanjana Dasgupta (2011). “When He Doesn’t Mean You: Gender-Exclusive Language as Ostracism”, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(6): 757-69. DOI: <https://doi.org/10.1177/0146167211406434>.
- Suárez, Julia (coord.) (2016) *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*, México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Toksvig, Sandi (2004). "And Woman Created...", *The Guardian*, 23 de enero. Disponible en: <https://www.theguardian.com/world/2004/jan/23/gender.uk>.

Ugalde, Yamileth, Blanca Bellón y Georgina Diédhiou (2015). *Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*. México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred).

RECURSOS ADICIONALES ACERCA DEL USO INCLUYENTE DEL LENGUAJE

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (s.f.). Manual: Lenguaje incluyente y no discriminatorio en la actuación de la administración pública de la Ciudad de México. Disponible en: <http://data.copred.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2017/01/Lenguaje-incluyente-y-no-discriminatorio-13092016.pdf>.

Entidad de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONUMUJERES) (s.f.). Guía para el uso de un lenguaje inclusivo al género: Promover la igualdad de género a través del idioma. Disponible en: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/gender-inclusive%20language/guidelines-on-gender-inclusive-language-es.pdf?la=en&vs=905>.

Nava, Alberto (ed.) (2011). *Tratando bien, hablando bien: Términos, conceptos y normatividad básica acerca de la discapacidad*. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal: México. Disponible en: https://piensadh.cd hdf.org.mx/images/publicaciones/otras_publicaciones/2011_Tratando_bien.pdf.

ONU (s.f.). “Lenguaje inclusivo en cuanto al género”. Disponible en: <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>.

Oxfam México (s.f.). Manual de lenguaje incluyente y no sexista. Disponible en: https://www.oxfammexico.org/sites/default/files/Oxfam_manualDeLenguaje%20%282%29.pdf.

Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/sida (ONUSIDA) (2015). Orientaciones terminológicas de ONUSIDA. Disponible en: https://www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/2015_terminology_guidelines_es.pdf.

Ugalde, Yamileth, Blanca Bellón y Georgina Diédhiou (2015). Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred): México. Disponible en: https://backend.aprende.sep.gob.mx/media/uploads/proedit/resources/recomendaciones_para_6c8955d9.pdf.

COORDINACIÓN DE DIFUSIÓN CULTURAL

Jorge Volpi

Coordinador de Difusión Cultural

Juan Ayala

Secretario Técnico de Planeación y Programación

Paola Morán

Secretaria Técnica de Vinculación

Dora Luz Haw

Secretaria de Comunicación

Graciela Zúñiga

Secretaria Administrativa

Myrna Ortega

Secretaria de Extensión y Proyectos Digitales

Hugo Villa

Director General de Actividades Cinematográficas

Amanda de la Garza

Directora General de Artes Visuales

Evoé Sotelo

Directora de Danza

Ana Elsa Pérez

Directora de Literatura

José Wolffer

Director General de Música

Socorro Venegas

Directora General de Publicaciones y Fomento Editorial

Juan Meliá

Director de Teatro

Benito Taibo

Director General de Radio UNAM

Guadalupe Nettel

Directora de la Revista de la Universidad de México

Iván Trujillo

Director General de TV UNAM

Mario Espinosa

Director del Centro Universitario de Teatro

Eduardo Vázquez

Coordinador Ejecutivo del Colegio de San Ildefonso

Cinthy García

Directora de Casa del Lago UNAM

Rosa Beltrán

Directora de Casa Universitaria del Libro

Ricardo Raphael

Director General del Centro Cultural Universitario Tlatelolco

José Luis Paredes

Director del Museo Universitario del Chopo

Gabriela Gil

Titular de la Unidad Académica

Rosalba Cruz

Titular de la Unidad de Género

Emiliano Ruiz

Titular de la Unidad de Investigaciones Periodísticas

Fernando Saint Martin

Coordinador de la Cátedra Extraordinaria Arturo Márquez de Composición Musical

Alexandra Saavedra

Coordinadora de la Cátedra Extraordinaria Carlos Fuentes
de Literatura Hispanoamericana

Elena Vilchis

Coordinadora de la Cátedra Extraordinaria en Dirección de Orquesta Eduardo Mata

Raissa Pomposo

Coordinadora de la Cátedra Extraordinaria Gloria Contreras en Estudios de la Danza
y sus Vínculos Interdisciplinarios

Graciela de la Torre

Coordinadora de la Cátedra Internacional Inés Amor en Gestión Cultural

Mariana Gándara

Coordinadora de la Cátedra Ingmar Bergman en Cine y Teatro

Imelda Martorell

Coordinadora de la Cátedra Extraordinaria José Emilio Pacheco de Fomento
a la Lectura y Sistema Universitario de Lectura, Universo de Letras

Paola Santoscoy

Coordinadora de la Cátedra Extraordinaria Mathias Goeritz

Tania Aedo

Coordinadora de la Cátedra Extraordinaria Max Aub. Transdisciplina en Arte y Tecnología

Jacobo Dayán

Coordinador de la Cátedra Nelson Mandela de Derechos Humanos en las Artes

Mónica Amieva

Coordinadora de la Cátedra Extraordinaria de Museología Crítica William Bullock

Julia Antivilo

Coordinadora de la Cátedra Extraordinaria Rosario Castellanos de Arte y Género

Julieta Giménez Cacho

Directora de Piso 16. Laboratorio de Iniciativas Culturales UNAM

Marcela Díez-Martínez

Coordinadora del Programa Comunidad CulturaUNAM

José Franco

Coordinador del Programa Arte, Ciencia y Tecnologías (ACT)

RECINTOS CULTURALES

José Luis Montaña

Coordinador de Recintos

Gabriel Ramírez del Real

Coordinador técnico

Aída Escobar

Asistente de la Coordinación Técnica

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Enrique Luis Graue Wiechers

Rector

Leonardo Lomelí Vanegas

Secretario General

Luis Agustín Álvarez Icaza Longoria

Secretario Administrativo

Alberto Ken Oyama Nakagawa

Secretario de Desarrollo Institucional

Raúl Arcenio Aguilar Tamayo

Secretario de Prevención, Atención y Seguridad Universitaria

Mónica González Contró

Abogada General

William Lee Alardín

Coordinador de la Investigación Científica

Guadalupe Valencia García

Coordinadora de Humanidades

Jorge Volpi Escalante

Coordinador de Difusión Cultural

Tamara Martínez Ruíz

Coordinadora para la Igualdad de Género

Néstor Martínez Cristo

Director General de Comunicación Social