



**GUÍA PARA  
EL USO DEL  
LENGUAJE  
NO SEXISTA  
EN EL  
TRABAJO**

**CENTRO  
UNIVERSITARIO DE  
TONALÁ**

**WWW.CUTONALA.UDG.MX**

---

## Índice

Introducción	2
Normatividad nacional que sustenta las acciones a favor del lenguaje incluyente	3
● Marco jurídico Nacional	4
I. Uso del Genérico Universal.	6
II. Uso de Abstractos.	7
III. Uso de artículos y pronombres.	8
Explicaciones y especificaciones expresas	8
Omisión de pronombres y determinantes	8
Determinantes y pronombres sin género	9
Conjugación impersonal	9
IV. El uso de diagonales y paréntesis en los vocativos.	9
V. Uso de títulos académicos, cargos y ocupaciones	10
VI. Uso de las formas de cortesía.	12
VII. Uso de la arroba y la equis	13
VIII. Significados sexistas (el uso de los duales aparentes)	14
IX. Uso de imágenes no sexistas	15
X. Lenguaje gestual	15
XI. Uso de documentos administrativos no sexistas	15
<i>Documentos cerrados</i>	15
<i>Documentos abiertos</i>	16
<i>Documentos dirigidos a grupos</i>	17
Bibliografía	18

# Guía para el uso del lenguaje no sexista en el trabajo

## Introducción

Durante los últimos años y gracias a los avances de movimientos de mujeres en todo el mundo hacia la conquista de sus derechos, ha emergido el debate sobre el uso del lenguaje inclusivo, también llamado lenguaje no sexista, por lo cual definiremos este concepto; el término sexismo designa la discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior a otro. El lenguaje sexista es el uso discriminatorio del lenguaje por razón de sexo, bien por los vocablos escogidos o bien por el modo de estructurarlos. Este es el denominado sexismo lingüístico. Sin embargo, cuando la discriminación se debe al fondo del mensaje, es decir a lo que se dice, y no tanto a cómo se dice, se incurre en sexismo social.

En caso contrario, la Organización de las Naciones Unidas señala que por “lenguaje inclusivo en cuanto al género” se entiende la manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género. Dado que el lenguaje es uno de los factores clave que determinan las actitudes culturales y sociales, emplear un lenguaje inclusivo en cuanto al género es una forma sumamente importante de promover la igualdad de género y combatir los prejuicios de género. (ONU, 2021)

Por lo cual el lenguaje incluyente y no sexista considera hacer explícita y visible la condición femenina y masculina, o en todo caso, cuando lo amerite, utilizar un lenguaje neutro. Asimismo, evita el uso del lenguaje en masculino para situaciones o actividades donde debe distinguirse a mujeres y hombres; y considera a los distintos grupos de población en situación de discriminación o socialmente excluidos. Con este lenguaje se busca eliminar todo tipo de expresiones y palabras que ofenden o discriminan a las personas; que reproducen estereotipos de género; o minimizan y frivolizan la violencia contra las mujeres.

Utilizar lenguaje incluyente y no sexista no va a eliminar inmediatamente la desigualdad entre mujeres y hombres, pero es una importante y efectiva herramienta para que las mujeres y los grupos de población históricamente excluidos sean visibles y nombrados correctamente (CNDH, 2017).

El lenguaje incluyente y no sexista representa uno de los mecanismos para enfrentar este sexismo a la vez que es un medio para promover relaciones de respeto e igualdad entre los

géneros, visibilizar a las mujeres y otros grupos sociales, así como prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona.

El presente texto pretende ser una herramienta y una guía para la comunicación no sexista dirigida a la comunidad directiva, académica y administrativa del Centro Universitario de Tonalá, así como para las personas que estén interesadas en una práctica del lenguaje incluyente y no sexista.

El documento está organizado de la siguiente manera: a esta introducción le sigue una sucinta descripción de los marcos normativos nacionales e internacionales que sustentan el uso e incorporación del lenguaje incluyente y no sexista como uno de los mecanismos fundamentales para reducir la desigualdad entre hombres y mujeres. Posteriormente, se presentan recomendaciones y ejemplos que tienen por objeto facilitar el lenguaje inclusivo y no sexista en el contexto laboral.

### **Normatividad nacional que sustenta las acciones a favor del lenguaje incluyente**

Nuestro país cuenta con un marco jurídico y normativo para el ejercicio de la comunicación social desde una perspectiva de género, que se fundamenta en los compromisos internacionales. Un caso concreto son las resoluciones aprobadas en la Declaración y Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), Plataforma de Acción de Beijing, así como en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995, que establece en el “Capítulo J, La mujer y los medios de difusión”, una serie de objetivos estratégicos y medidas que los gobiernos deberían adoptar, para favorecer la participación e imagen de las mujeres en los medios de comunicación.

Aunado a esto, México ha firmado otros acuerdos y convenciones internacionales como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, ratificada por nuestro país el 23 de marzo de 1981, en la que se recomienda evitar la discriminación e imagen estereotipada de las mujeres.

Por ello, en función de la normativa internacional, se han generado ordenamientos y leyes federales y estatales para dar continuidad al cumplimiento de estos tratados internacionales.

- **Marco Jurídico Nacional**

***Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos***

En su artículo 1º eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados ratificados y garantiza la protección más amplia para las personas; obliga a las autoridades, en el ámbito de sus competencias a; “Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. El Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos”. Prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Asimismo, en su artículo 4º reconoce la igualdad jurídica de mujeres y hombres.

***Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación***

El artículo 4º define a la discriminación como; “..toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento, goce o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas”.

***Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres***

Establece en su artículo 12 que corresponde al Gobierno Federal; “Garantizar la igualdad de oportunidades mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios, como acciones afirmativas”.

Asimismo, en su artículo 41 señala que; “será objetivo de la Política Nacional la eliminación de los estereotipos que fomentan la discriminación y la violencia contra las mujeres”, para lo cual, el artículo 42 dispone que las autoridades correspondientes desarrollarán ciertas acciones, entre las que se encuentra: “II. Desarrollar actividades de concientización sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres”.

### ***Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia***

La cual establece de acuerdo al Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres, debe vigilar que los medios de comunicación no fomenten este tipo de violencia y que favorezcan la erradicación de todo tipo de violencia, para fortalecer el respeto de los derechos humanos.

### ***Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco***

La cual establece en su Artículo 36, el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y especifica en las siguientes fracciones:

VIII. Elaborar y recomendar estándares que garanticen la transmisión en los medios de comunicación y órganos de comunicación social de los distintos entes públicos, de una imagen igualitaria, libre de estereotipos y plural de mujeres y hombres;

IX. Concertar con los medios de comunicación pública y privada la adopción de medidas de autorregulación, a efecto de contribuir al cumplimiento de la presente Ley, mediante la adopción progresiva de la transmisión de una imagen igualitaria, libre de estereotipos y plural de mujeres y hombres...

### ***Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades***

Establece específicamente estrategias para contribuir al cambio cultural y social en favor de la igualdad, desde las áreas de comunicación y los medios masivos de comunicación.

Los instrumentos anteriormente descritos identifican la comunicación, la información y la difusión como líneas estratégicas de política pública para incidir en la consecución de una sociedad igualitaria, señaladas en el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo del año 2009.

Recomendaciones y ejemplos que facilitan el lenguaje inclusivo y no sexista para crear un entorno de trabajo que abrace la igualdad, erradique los prejuicios y sea inclusivo para todo el personal.

### I. Uso del Genérico Universal.

Existe gran cantidad de palabras que son genéricas, ya que incluyen a mujeres y hombres. Las cuales son palabras neutras como: “todo el equipo”, “todo el mundo” o “todo el grupo”, y colectivas: “alumnado”, “profesorado”, “empresariado”, “la clase política”, “el personal médico”, “el electorado”, etc., que incluyen de forma real a mujeres y hombres.

Nº	Expresión Sexista	Alternativa no sexista
1	El hombre ha creado sistemas.	La humanidad ha creado sistemas.
2	Los derechos del hombre...	Los derechos humanos...
3	Niños de la calle...	La gente en situación de calle...
4	Los trabajadores...	El personal, la plantilla, el equipo,
5	Las enfermeras...	El personal de enfermería
6	Los chicos	El grupo de jóvenes
7	Los niños	La infancia
8	Los ciudadanos	La ciudadanía
9	Profesores	El profesorado
10	Padres	Familia
11	Funcionarios	Funcionariado

12	Alumnos	Alumnado
13	Militares	Ejército
14	Vecinos	Vecindad, vecindario

En este apartado podemos incluir vacíos léxicos que se refiere a vocablos que no tienen equivalente femenino si son positivas (“caballerosidad”) y no tienen equivalente masculino si son negativas (“marisabidilla”, “arpía”, “víbora”).

## II. Uso de Abstractos.

También podemos utilizar las palabras abstractas que hacen referencia a las funciones o profesiones que desempeñan tanto mujeres como hombres.

N°	Expresión Sexista	Alternativa no sexista
1	Enviar los documentos a los coordinadores	Enviar los documentos a las coordinaciones
2	Es responsabilidad de cada jefe de departamento	Es responsabilidad de las jefaturas de departamento
3	Se van a reunir todos los directores	Se van a reunir los y las titulares de las direcciones
4	Será el juez el que lo determine	Quien juzgue determinará
5	El supervisor emitirá su opinión	Quien supervise emitirá su opinión
6	Tras la planeación, los administradores iniciarán el proceso	Tras la planeación, quienes administren iniciarán el proceso
7	Los redactores	La redacción
8	Los directores	La dirección



9	El legislador	La legislación
---	---------------	----------------

### III. Uso de artículos y pronombres.

Los artículos nos sirven para enunciar la diferenciación de género sin repetir el sustantivo otra opción son los pronombres “nos”, “nuestro”, “nuestra”, “nuestras”.

N°	Expresión Sexista	Alternativa no sexista
1	Los trabajadores deben permanecer en su sitio de trabajo...	<b>Los y las trabajadoras</b> deben permanecer en su sitio de trabajo
2	Los usuarios morosos deben..	<b>Las y los</b> usuarios morosos deben
3	Es bueno para el bienestar del hombre	Es bueno para el bienestar de la humanidad o es bueno para nuestro bienestar
4	A los visitantes le recomendamos utilizar su tarjeta correspondiente	Recomendamos que utilices su tarjeta correctamente o bien, se recomienda un uso

#### Explicaciones y especificaciones expresas

Una solución que clarifica y evita malentendidos es añadir una aclaración al genérico masculino para incluir también a las mujeres, por ejemplo: expresión común los jóvenes podrán solicitar plaza, expresión no sexista: los jóvenes, tanto chicas como chicos, podrán solicitar plaza.

#### Omisión de pronombres y determinantes

También podemos eliminar los artículos, pronombres o personas del verbo sin que las frases pierdan su sentido. Para ello, se puede hacer aparecer el sustantivo sin el artículo. Cuando es posible omitir el artículo, se consigue englobar sin problemas tanto a las mujeres como a los hombres.

N°	Expresión Sexista	Alternativa no sexista

1	A partir del 1 de mayo, podrán presentar su declaración <b>los</b> contribuyentes de...	A partir del 1 de mayo, podrán presentar su declaración contribuyente de...
2	<b>Nosotros</b> no nos hemos opuesto...	No nos hemos opuesto
3	Al encuentro acuden <b>los</b> representantes provinciales	Al encuentro acuden representantes provinciales
4	<b>Los estudiantes</b> deberán hacer su matrícula	Cada estudiante deberá hacer su matrícula
5	Se hace saber todos <b>los</b> periodistas	Se hace saber a cada periodista

#### Determinantes y pronombres sin género

Otra forma de evitar el abuso del masculino consiste en emplear, junto a sustantivos de una sola terminación, determinantes sin marca de género como, por ejemplo, “cada”. De igual manera ocurre cuando se emplea “quien/quienes”. La expresión seguirá siendo la misma pero desde el punto de vista del lenguaje no sexista, es la única que incluye a ambos sexos. Por ejemplo, la frase “quien sepa leer entre líneas lo entenderá”, es mucho más inclusiva que “el que sepa leer entre líneas lo entenderá”.

#### Conjugación impersonal

Otra opción que podemos utilizar es “se”, creando un lenguaje no sexista. Un ejemplo: “Durante los próximos días el director decidirá qué medidas tomar”, lenguaje no sexista: “Durante los próximos días se decidirá qué medidas tomar”.

#### **IV. El uso de diagonales y paréntesis en los vocativos.**

Actualmente el paréntesis y la diagonal son muy utilizadas cuando se quiere “ahorrar” tiempo y espacio para nombrar a mujeres y hombres.

Sin embargo, el uso del paréntesis y la diagonal nuevamente invisibilizan a las mujeres, por lo que es recomendable no utilizarlas más que en ocasiones cuando se desconoce el sexo de la persona a quien se dirige el mensaje o comunicado.

Estimado – Estimada(o)	El paréntesis y la diagonal nuevamente invisibilizan a las mujeres
Querido – Querida (o)	
Interesado.- interesada (o)	

Cuando se desconozca si el mensaje será recibido por un hombre o una mujer use las diagonales o el paréntesis.

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

El uso de las diagonales o los paréntesis en los vocativos<sup>1</sup> queda limitado a los formularios de carácter abierto, y no han de utilizarse en otros tipos de redacciones, en los cuales se debe favorecer siempre el uso de palabras incluyentes o el desdoblamiento en femenino y masculino, con el objetivo de fortalecer la visibilización de las mujeres.

<b>Expresión sexista</b>	<b>Alternativa no sexista</b>
Se ofrece trabajo a ingeniero/a.	Se ofrece trabajo a profesional de la ingeniería.  Se ofrece trabajo a ingenieras o ingenieros.

#### **V. Uso de títulos académicos, cargos y ocupaciones**

Un error generalizado es mencionar los títulos académicos, cargos y ocupaciones en masculino, con lo que se continúa invisibilizando a las mujeres que los ejercen. Evite el uso

---



---

<sup>1</sup> Sustantivo o adjetivo con el que se llama o nombra a alguien.

del masculino cuando las profesiones y cargos se refieran a las mujeres, por ejemplo, la Real Academia Española acepta la utilización de la palabra *presidenta*, que se utiliza coloquialmente en algunos sectores.<sup>2</sup>

<b>Expresión sexista</b>	<b>Alternativa no sexista</b>
La médico Teresa Peralta...	La médica Teresa Peralta...
Teresa Peralta, asesor del presidente...	Teresa Peralta, asesora del presidente...
El presidente Ángela...	La presidenta Ángela...

También hay que evitar el uso exclusivo del género gramatical femenino para las profesiones tradicionalmente asociadas con las mujeres. Una opción es anteponer la palabra personal al sustantivo:

<b>Expresión sexista</b>	<b>Alternativa no sexista</b>
Las secretarias...	El personal secretarial...
Las enfermeras...	El personal de enfermería...
Las maestras....	El personal docente...

La feminización de las palabras está determinada por los cambios en la realidad social y en el consenso de la comunidad de hablantes; para promoverlo, evite el uso exclusivo del masculino para nombres que tienen su correspondiente género femenino y use los artículos y concordancias correspondientes:

---

<sup>2</sup> *Presidenta* se incorporó al diccionario de la Real Academia Española en 1803, reconociéndolo como un sustantivo común, diferenciándolo del adjetivo *presidente* y definiéndolo como mujer del presidente, mujer que preside, jefa de Estado y cabeza de un gobierno, consejo, tribunal, junta, sociedad, etc. Vid. *Diccionario de la Real Academia Española*.

<b>Expresión sexista</b>	<b>Alternativa no sexista</b>
La senador Mayra Hernández	La senadora Mayra Hernández
La juez Mayra Hernández	La jueza Mayra Hernández
La jefe de sección Mayra Hernández	La jefa de sección Mayra Hernández
El ingeniero Mayra Hernández	La ingeniera Mayra Hernández
La arquitecto Mayra Hernández	La arquitecta Mayra Hernández

#### **VI. Uso de las formas de cortesía.**

Hay un sexismo oculto en las formas de cortesía, ya que regularmente se emplea *señorita* y *señora* para referirse a la mujer soltera y casada, respectivamente; no obstante, para el hombre se ha utilizado *señor*, con independencia de su estado civil. En nuestro lenguaje, los hombres disponen de personalidad y respeto por sí mismos, mientras que las mujeres lo adquieren por su relación con ellos, es decir, depende de si están casadas o tienen algún otro parentesco. Asimismo, el término *señora* suele utilizarse para denotar una relación de subordinación y propiedad vinculada con el esposo, empleando el antenombre seguido del apellido del hombre, *Señora de Pérez* o *Señora Pérez*, situación inexistente en el caso de los hombres casados.

Para evitar la preservación de las desigualdades y asimetrías entre mujeres y hombres en las formas de cortesía, se sugiere utilizar el término *señora* sin distinción de edad o estado civil, a manera de un vocablo de respeto para todas las mujeres, cuando el contexto de las formas de cortesía lo permita y tal como se hace en otros países. Asimismo, al referirse a una mujer casada, no debe utilizarse el apellido de su cónyuge ni usarse la preposición *de*.

<b>Expresión sexista</b>	<b>Alternativa no sexista</b>
Señora de Pérez	Érika Gómez
Señora Pérez	Señora Gómez

Señora Érika Gómez de Pérez
-----------------------------

Cuando se dirige una invitación a una pareja, suele emplearse *Sr. Pérez y esposa* o *Sr. y Sra. Pérez*, lo cual soslaya el hecho de que la mujer es una persona singular, independientemente de su relación marital. En estos casos se recomienda incluir el nombre y apellido de las personas, antecidos por las abreviaturas *Sra.* y *Sr.*, o bien, referirse simplemente al nombre de cada uno de los cónyuges, como se muestra a continuación:

<b>Expresión sexista</b>	<b>Alternativa no sexista</b>
Sr. Pérez y esposa	Sra. Gómez y Sr. Pérez
Sr. y Sra. Pérez	Sr. Pedro Pérez y Sra. Érika Gómez Pedro Pérez y Érika Gómez

## VII. Uso de la arroba y la equis

La @ no es un signo lingüístico, no puede pronunciarse y su uso debe restringirse a comunicaciones informales o de manera excepcional para publicidad visual. (CNDH) No utilice la arroba –@– para designar de manera indistinta a hombres y/o mujeres; no es un signo lingüístico y en términos de un lenguaje incluyente nuestro idioma es rico en vocablos para recrear la igualdad y equidad entre las personas.

<b>Expresión sexista</b>	<b>Alternativa no sexista</b>
Funcionari@s...	Funcionarias y funcionarios...
Director@s...	Directores y directoras...

Maestr@s...	Las y los maestros...
-------------	-----------------------

En el caso de la “x” sí es un signo lingüístico y tiene sonido. En años recientes se le ha utilizado para incluir a todos los géneros, por ejemplo “amigxs”. La utilizan con frecuencia personas dedicadas a la comunicación. Como la @, la “x” no debe utilizarse en textos formales o de la administración pública. Además, en ambos casos su uso no implica o debe equipararse con el lenguaje incluyente y no sexista.

### VIII. Significados sexistas (el uso de los duales aparentes)

Son palabras cuyos significados califican los atributos físicos o morales según se trate de mujeres u hombres, reforzando el estereotipo de género. Explícita o implícitamente refuerzan concepciones que son androcéntricas, porque ocultan la presencia de lo femenino e institucionalizan lo masculino, como referente principal.

Mujeres	Hombres
Aventurera: prostituta	Aventurero: osado, valiente, arriesgado
Mujerzuela: prostituta	Hombrezuelo: hombrecillo
Mujer pública: prostituta	Hombre público: el que invierte en negocios, la política

Soltera: anda buscando, quedada	Soltero: codiciado
---------------------------------	--------------------

### **IX. Uso de imágenes no sexistas**

Las imágenes son parte del lenguaje, y en la mayoría de las imágenes que se utilizan en las instituciones públicas y privadas muestran relaciones desiguales, por ejemplo una división del trabajo entre hombres y mujeres, en la que ubican al hombre en la economía, los deportes, la política y, las mujeres en la casa; mujeres como objetos sexuales, modelo físico de mujer donde su mayoría son jóvenes, blancas, delgadas y ricas, preocupadas por su aspecto físico y desvalorizadas en su capacidad intelectual, etc. Algunas formas que nos pueden orientar es: desasociar a las mujeres de papeles domésticos y presentarlas en el mundo público, la vida económica y la participación política, presentar al hombre en papeles domésticos.

### **X. Lenguaje gestual**

Casi toda la comunicación incluye gestos, signos corporales y expresiones no verbales, pero sí es importante reparar en expresiones cargadas de sexismo, tales como: uso y abuso de la imitación de tonos afeminados con el fin de ridiculizar y estigmatizar a las mujeres y a las personas homosexuales, la práctica masculina de evitar el contacto visual con las mujeres que integran un grupo mixto restando importancia a su participación, entre otros.

Y por último es importante conocer la definición de Sexismo que es la discriminación hacia las personas de un sexo por considerarlo inferior al otro. 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 y quiénes han sido históricamente discriminadas, las mujeres.

### **XI. Uso de documentos administrativos no sexistas**

#### ***Documentos cerrados***

Los documentos cerrados son aquellos en los que se conoce la persona o personas destinatarias o a las que hace referencia el texto. En consecuencia, y puesto que se sabe cuál es el sexo del sujeto implicado, lo adecuado sería que éste se haga explícito, no pudiendo utilizarse la forma genérica para denominar a las mujeres.



Expresión sexista	Alternativa no sexista
Antonia López Pérez Profesor Titular de la UNED.	Antonia López Pérez Profesora Titular de la UNED.
Antonia López Pérez Secretario/a de Facultad de Educación.	Antonia López Pérez Secretaria de Facultad de Educación.

### ***Documentos abiertos***

Los documentos abiertos, son aquellos en los que no se conoce la persona destinataria o aquella que intervendrá en el procedimiento administrativo. En consecuencia, no es posible conocer con antelación el sexo de dicho individuo, por lo que lo conveniente sería contemplar ambos sexos. Para ello, se denominaría la forma femenina y la masculina, conjuntamente.

Ejemplo
En relación con los requisitos exigidos para acceder a plazas de <b>Profesores no Asociados</b> , la firma del contrato se condiciona a la autorización de la compatibilidad.

<p>Propuesta de uso I:</p> <p>En relación con los requisitos exigidos para acceder a plazas de <b><u>Profesoras y Profesores no Asociados</u></b>, la firma del contrato se condiciona a la autorización de la compatibilidad.</p>	<p>Propuesta de uso II:</p> <p>En relación con los requisitos exigidos para acceder a plazas de <b><u>Profesorado no Asociado</u></b>, la firma del contrato se condiciona a la autorización de la compatibilidad.</p>
--	--

### **Documentos dirigidos a grupos**

En las ofertas de empleo, subvenciones, concursos, becas, ayudas, cursos etc., es necesario hacer explícitos ambos sexos como posibles personas destinatarias de la información.

<b>Expresión</b>	<b>Alternativa no sexista</b>
Los <b><u>administrativos</u></b> gozarán de un periodo vacacional de dos semanas.	<b><u>Los administrativos y administrativas</u></b> gozarán de un periodo vacacional de dos semanas.
Los alumnos	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Los alumnos y las alumnas</li> <li>● El alumnado</li> </ul>
Los becarios	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Las personas becarias</li> <li>● Los becarios y/o becarias</li> <li>● Quienes sean titulares de las becas</li> </ul>
Los aspirantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Las personas aspirantes</li> <li>● Quienes aspiren</li> <li>● Quienes concurren</li> </ul>
Trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Plantilla, personal</li> <li>● Trabajadores y trabajadoras</li> </ul>

## Bibliografía

CNDH México. (2017). *Guía para el uso de un lenguaje incluyente y no sexista*.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos.  
<https://www.derechoshumanoscdmx.gob.mx/wpcontent/uploads/GUIALINS2017.pdf>

CONAPRED. (2009). *10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*

(Segunda edición, Vol. 1). Textos del caracol.  
[http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/11.2\\_Diez\\_recomendaciones\\_para\\_el\\_uso\\_no\\_sexista\\_del\\_lenguaje\\_\\_2009.pdf](http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/11.2_Diez_recomendaciones_para_el_uso_no_sexista_del_lenguaje__2009.pdf)

Fundación ONCE. (2018, octubre). *Guía para un uso no sexista del lenguaje: incluye una mirada especial al empleo y la discapacidad*. CERMI Mujeres.

<https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/novedades/GUIA.pdf>

Senado de la República. (2016). *Manual para el uso de Lenguaje Incluyente*. Unidad

de Género: Senado de la República.  
[https://unidadgenero.senado.gob.mx/doc/publicaciones/libro\\_manual\\_2016.pdf](https://unidadgenero.senado.gob.mx/doc/publicaciones/libro_manual_2016.pdf)

UNED. (s. f.). *Guía de lenguaje no sexista*. Oficina de Igualdad. Recuperado 19 de

agosto de 2021, de  
[https://www.udc.es/export/sites/udc/oficinaigualdade/\\_galeria\\_down/documentos/GUIA\\_LENGUAJE.PDF](https://www.udc.es/export/sites/udc/oficinaigualdade/_galeria_down/documentos/GUIA_LENGUAJE.PDF)

ONU. (2021) *Lenguaje inclusivo en cuanto al género*. Recuperado 02 de septiembre

de 2021, de: <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/index.shtml>

Gobierno del Estado de Jalisco. (2014) Recuperado 02 de septiembre de 2021, en [https://www.jalisco.gob.mx/sites/default/files/GUIA%20DE%20BUENAS%20PRACTICAS%20PARA%20CS\\_2014.pdf](https://www.jalisco.gob.mx/sites/default/files/GUIA%20DE%20BUENAS%20PRACTICAS%20PARA%20CS_2014.pdf)