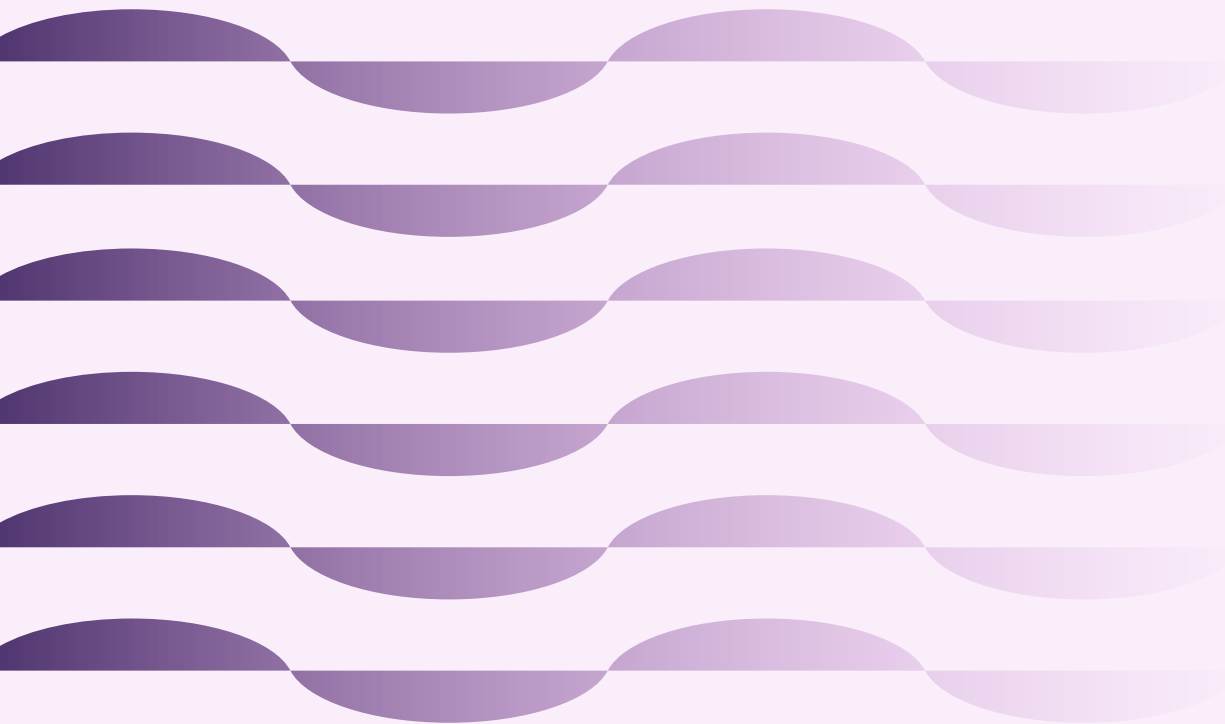


2026



Manual de *Lenguaje Incluyente*

Herramienta práctica para su
implementación en el sector hídrico



Unidad de Género e Inclusión (UGI)
Asociación Nacional de Entidades de Agua y Saneamiento de México, A.C.

Documento Institucional (Edición 2026)



El presente Manual de Lenguaje Incluyente de la Asociación Nacional de Entidades de Agua y Saneamiento de México (ANEAS) constituye un instrumento de carácter recomendatorio, cuyo propósito es promover el uso de una comunicación incluyente, respetuosa y libre de estereotipos de género en el sector hídrico. Este documento cuenta con la validación del Consejo Directivo de la ANEAS, así como con la colaboración del Consejo Consultivo del Agua, y estará sujeto a revisión y actualización periódica por parte de la Unidad de Género e Inclusión de la ANEAS, área responsable de su seguimiento y mejora continua.

Julio 2026

Tabla de Contenidos

Presentación

Objetivo y alcance

Objetivo
Alcance

Marco normativo y conceptual

Marco internacional
Marco nacional

Fundamento del lenguaje incluyente

Algunas consideraciones prácticas

Formas que no son recomendables
en documentos oficiales

Principios generales

Estrategias de redacción incluyente

Genéricos universales
Desdoblamiento
Uso de cargos o funciones
Construcciones impersonales o con relativos
Femenino visible en oficios y profesiones

Glosario de términos

Conceptos marco
Estrategias de redacción
Brechas y fenómenos estructurales
Violencias y discriminación
Diversidad e inclusión
Agua y género (vocabulario del sector hídrico)
Empoderamiento y acciones

Uso práctico: evitar y recomendar

Personas, cargos y funciones
Población usuaria y ciudadanía
Saludos y referencias colectivas
Expresiones estereotipadas en el sector hídrico

Aplicación por canal de comunicación institucional

Correos electrónicos
Reuniones y eventos
Redes sociales
Presentaciones institucionales
Documentos técnicos e informes
Comunicación con prensa y autoridades

Lenguaje incluyente en contenido visual

Lineamientos visuales

Glosario de siglas

Referencias y fuentes

Presentación

En ANEAS reconocemos que la forma en que nos comunicamos influye directamente en cómo entendemos y construimos la realidad. El lenguaje no es solo un vehículo: es una práctica que organiza significados, atribuye roles y reproduce —o transforma— jerarquías sociales.

En el sector hídrico, históricamente masculinizado, el lenguaje ha contribuido a invisibilizar la participación de las mujeres, especialmente en áreas técnicas, operativas y directivas, donde, de acuerdo con la UNESCO, las mujeres ocupaban menos de la mitad de los puestos del sector (UNESCO, 2022). Este documento es una herramienta práctica para incorporar un uso del lenguaje más incluyente en el sector hídrico.

El uso del lenguaje incluyente no consiste en “hablar diferente”; consiste en comunicar de manera más precisa, representativa y coherente con los valores institucionales. No es un asunto de moda ni pretende complejizar la forma en que nos comunicamos. Por el contrario, representa un principio de calidad comunicativa y un compromiso con los derechos humanos que ANEAS asume desde la Unidad de Género e Inclusión.

Este Manual fortalece el cumplimiento de los criterios establecidos en la **NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación**, al constituirse como evidencia documental de las acciones institucionales orientadas a promover una cultura organizacional incluyente. Su implementación, difusión y socialización entre el personal contribuirán a respaldar el proceso de certificación de ANEAS y servirán como evidencia verificable durante las auditorías correspondientes.

Por otro lado, ANEAS reconoce que las personas experimentan la discriminación y las desigualdades de manera distinta, dependiendo de la interacción entre factores como el género, la edad, la discapacidad, el origen étnico, la condición socioeconómica, la orientación sexual, la identidad de género u otras características. Por ello, este Manual incorpora una perspectiva de interseccionalidad, promoviendo una comunicación que visibilice la diversidad, respete las diferencias y contribuya a generar entornos laborales más incluyentes, equitativos y libres de discriminación.

Este material puede utilizarse como referencia en la redacción de correos, elaboración de presentaciones, producción de contenidos, conducción de eventos, desarrollo de materiales institucionales y comunicación con autoridades, prensa y organismos internacionales.

Objetivo y alcance

Objetivo

Proporcionar a todas las personas que formamos parte del sector hídrico, criterios y ejemplos prácticos para el uso de lenguaje incluyente en comunicaciones internas y externas, promoviendo la visibilidad de las mujeres y de las personas en situación de exclusión, y evitando expresiones que reproduzcan estereotipos o desigualdades.

Alcance

Este documento está dirigido a:

- Personal de ANEAS en todas sus áreas.
- Equipos de comunicación institucional.
- Participantes y voceras de Cascos Rosas.
- Organismos operadores afiliados que adopten estos criterios.
- Cualquier persona que pertenezca al sector hídrico.

Marco normativo y conceptual

Este glosario se inscribe en un marco jurídico e institucional que reconoce el derecho a la igualdad y a una vida libre de violencia, así como la obligación del Estado mexicano y de las organizaciones que prestan servicios públicos esenciales de transversalizar la perspectiva de género en su actuación cotidiana, incluido el uso del lenguaje.



Marco Internacional

- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible – Objetivos 5 (Igualdad de género) y 6 (Agua limpia y saneamiento).
- Programa Mundial de Evaluación de los Recursos Hídricos de la UNESCO (WWAP) – Caja de Herramientas sobre el Indicador de Género.
- Recomendaciones de ONU Mujeres sobre lenguaje incluyente en cuanto al género.
- Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Artículos 1º y 4º constitucionales de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.



Marco Nacional

- Ley General de Aguas (DOF, 11 de diciembre de 2025). En su Artículo 15 obliga a los tres órdenes de gobierno, las instituciones e instancias de participación ciudadana a incorporar la perspectiva de género, garantizar la participación paritaria y sustantiva de las mujeres en la gestión del agua, y diseñar políticas públicas con acciones afirmativas y redistributivas.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- NOM-035-STPS-2018: Factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- Manual de Comunicación Incluyente del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).
- Recomendaciones del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).

Fundamentos del lenguaje incluyente

El lenguaje no es únicamente una herramienta de comunicación, es un dispositivo que influye en cómo comprendemos y estructuramos la realidad. A través de las palabras se construyen significados, se atribuyen roles y se sostienen jerarquías sociales.

Por eso, lo que decimos —y lo que omitimos— no es neutro. Cuando un texto institucional habla únicamente de “los ingenieros”, “los operadores” o “los técnicos”, refuerza implícitamente la idea de que esos espacios son masculinos por definición y deja fuera a las mujeres que ya están o que podrían estar en esos roles.

El lenguaje incluyente, por tanto:

- Reconoce explícitamente la diversidad de las personas que integran el sector.
- Visibiliza a quienes históricamente han sido excluidas de la representación pública.
- Evita estereotipos que asignan capacidades, oficios o virtudes según el género.
- Contribuye a una comunicación más precisa, representativa y coherente con los principios institucionales de ANEAS.
- Considera la interseccionalidad como herramienta para analizar la realidad de las poblaciones históricamente excluidas.



Algunas consideraciones prácticas

Con la intención de facilitar el empleo de estas nuevas herramientas, algunas consideraciones que pueden guiar los acercamientos al uso del lenguaje incluyente son:

- **Genéricos universales** (“la ciudadanía”, “el personal”, “la población usuaria”).
- **Desdoblamiento** cuando es necesario para visibilizar (“las y los participantes”).
- **Mención de cargos o funciones** sobre el género (“la dirección”, “la coordinación general”).
- **Construcciones impersonales** o con relativo (“quienes participan”, “las personas asistentes”).
- **Femenino visible** en oficios y profesiones del sector (ingeniera, plomera, fontanera, técnica, operadora).

Formas que no son recomendables en documentos oficiales

- ✘ La “x” o la “@” para neutralizar el género (“todxs”, “l@s usuari@s”): no son legibles por lectores de pantalla, dificultan la accesibilidad y no son reconocidas en lectura formal.
- ✘ La “e” como morfema neutro (“todes”, “elles”) en documentos oficiales: no está normalizada por la Real Academia Española ni por la Academia Mexicana de la Lengua.

Nota: esta postura no descalifica esas formas en otros contextos: simplemente busca garantizar accesibilidad universal en documentos formales, claridad en traducciones y consistencia institucional. En comunicación interna informal, cada persona puede usar el lenguaje con el que se identifique.



Principios generales

01

Visibilidad.

Nombrar a mujeres y hombres cuando ambos están presentes.

02

Claridad y naturalidad.

Evitar construcciones forzadas; preferir las soluciones más fluidas y precisas.

03

No reproducción del masculino genérico dado que invisibiliza a las mujeres o sostiene estereotipos.

04

Universalidad.

Priorizar genéricos universales que incluyan a todas las personas.

05

Respeto.

Evitar expresiones condescendientes, paternalistas o estereotipadas.

06

Coherencia institucional.

Mantener una voz consistente en todos los canales de ANEAS.

07

Adaptación por contexto.

Ajustar el registro al canal: formal, técnico, redes sociales, comunicación interna.

08

Interseccionalidad.

Reconocer que las personas pueden enfrentar varias formas de desigualdad simultáneamente.

Estrategias de redacción incluyente

Genéricos universales

Emplear sustantivos colectivos o abstractos que incluyen a todas las personas sin marcar género.

*“la ciudadanía”, “el personal”, “el equipo”,
“la población usuaria”, “la plantilla técnica”.*

Desdoblamiento

Nombrar explícitamente a mujeres y hombres cuando la visibilización importa.

*“las y los participantes del Diplomado”,
“trabajadoras y trabajadores del organismo
operador”.*

Uso de cargos o funciones

Priorizar el rol institucional sobre el género de quien lo ocupa.

*“la Dirección General”, “la Coordinación
de Operación”, “la presidencia del Consejo
Directivo”.*

Construcciones impersonales o con relativos

Reemplazar el sujeto masculinizado por estructuras sin marca de género.

*“quienes participan”, “las personas
asistentes”, “se enviará la información
a quienes la soliciten”.*

Femenino visible en oficios y profesiones

Las profesiones tienen forma femenina en español; usarla es correcto y necesario.

*ingeniera, plomera, fontanera, técnica,
operadora, hidróloga, gerenta, jefa,
presidenta, la presidente.*

Glosario de términos

Los términos están organizados en siete categorías para facilitar la consulta. Las definiciones se basan en referencias institucionales nacionales e internacionales (INMUJERES, ONU Mujeres, CONAPRED, UNESCO WWAP) adaptadas al contexto del sector hídrico mexicano.



01. Conceptos marco

Término	Definición
<i>Lenguaje incluyente</i>	Forma de comunicarse que visibiliza la presencia de todas las personas, evita reproducir estereotipos y reconoce la diversidad de quienes integran un colectivo.
<i>Lenguaje no sexista</i>	Uso del lenguaje que evita expresiones que jerarquizan, subordinan o invisibilizan a una persona o grupo por su sexo o género.
<i>Perspectiva de género</i>	Herramienta analítica que permite identificar cómo mujeres y hombres viven de manera distinta una misma situación, y diseñar acciones para reducir las desigualdades resultantes.
<i>Igualdad sustantiva</i>	Principio que reconoce que la igualdad no se logra solo con un trato idéntico ante la ley, sino garantizando condiciones reales para el ejercicio efectivo de los derechos. Supera la antigua dicotomía igualdad/equidad al integrar ambas dimensiones.
<i>Transversalización de la perspectiva de género</i>	Estrategia para integrar la perspectiva de género en todas las políticas, programas, procesos y decisiones de una institución, no solo en áreas específicas. También conocida como mainstreaming de género.
<i>Análisis de género</i>	Examen sistemático de las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a roles, acceso a recursos, oportunidades y resultados, aplicado a un programa, política o servicio.
<i>Datos desagregados por sexo</i>	Información estadística que distingue entre mujeres y hombres, indispensable para diseñar políticas con perspectiva de género y para cualquier diagnóstico institucional serio.
<i>Interseccionalidad</i>	Reconocimiento de que una persona puede enfrentar varias formas de desigualdad de manera simultánea (por ejemplo, género, origen étnico, condición socioeconómica, edad, discapacidad), y que esas desigualdades no se suman: se entrecruzan y producen experiencias específicas.

02. Estrategias de redacción

Término	Definición
<i>Masculino genérico</i>	Uso del masculino plural para referirse a grupos mixtos. Se recomienda evitarlo cuando invisibiliza a las mujeres o cuando hay alternativas más incluyentes e igualmente claras.
<i>Genérico universal</i>	Sustantivo neutro o colectivo que incluye a todas las personas sin marcar género (ej. “la ciudadanía”).
<i>Desdoblamiento</i>	Estrategia que menciona explícitamente a mujeres y hombres (ej. “las y los participantes”). Útil cuando se busca visibilizar; usar con mesura para no recargar el texto.
<i>Lenguaje neutro</i>	Construcciones que evitan marcar género mediante impersonales, relativos o sustantivos abstractos.
<i>Feminización de oficios y cargos</i>	Uso de la forma femenina de profesiones cuando la persona referida es mujer. Es gramaticalmente correcto en español y refuerza la visibilidad.

03. Brechas y fenómenos estructurales

Término	Definición
<i>Brecha de género</i>	Diferencia medible entre mujeres y hombres en un ámbito determinado: participación laboral, salario, acceso a cargos directivos, distribución de tareas técnicas, etc.
<i>Techo de cristal</i>	Conjunto de barreras invisibles que dificultan que las mujeres accedan a puestos de alta dirección, aunque cuenten con la formación y experiencia necesarias.
<i>Piso pegajoso</i>	Conjunto de condiciones que mantienen a las mujeres concentradas en puestos de menor reconocimiento, salario o posibilidades de crecimiento.
<i>Paredes de cristal</i>	Segregación horizontal: concentración de mujeres en ciertas áreas (administrativas, atención al usuario, comunicación) y de hombres en otras (operación, ingeniería, dirección técnica).
<i>Carga mental</i>	Trabajo invisible de planificación, organización y supervisión que recae históricamente en las mujeres, tanto en el hogar como en los espacios laborales.
<i>Doble jornada</i>	Combinación del trabajo remunerado con el trabajo doméstico y de cuidados, asumida desproporcionadamente por las mujeres.
<i>Sesgo inconsciente</i>	Asociación automática que opera fuera de la conciencia y que puede llevar a tomar decisiones (de contratación, ascenso, asignación de tareas) basadas en estereotipos sin que la persona lo perciba.
<i>Evaporación de género</i>	Fenómeno por el cual los compromisos de género presentes en el diseño de una política, proyecto o presupuesto se diluyen durante la implementación, hasta desaparecer de los resultados.

04. Violencias y discriminación

Término	Definición
<i>Estereotipo de género</i>	Idea preconcebida y generalizada sobre lo que mujeres y hombres “deben” ser, sentir o preferir. Limita el desarrollo individual y sostiene desigualdades estructurales.
<i>Rol de género</i>	Las funciones, comportamientos y tareas que la sociedad espera que realicemos según nuestro sexo.
<i>Sexismo</i>	Conjunto de prácticas, expresiones o creencias que discriminan, subordinan o desvalorizan a una persona por su sexo o género.
<i>Discriminación directa</i>	Trato desfavorable explícito hacia una persona por motivos de género, origen étnico, edad, orientación sexual u otra característica protegida.
<i>Discriminación indirecta</i>	Disposición, criterio o práctica aparentemente neutral que produce una desventaja particular para un grupo determinado.
<i>Violencia simbólica</i>	Mensajes, imágenes o representaciones culturales que naturalizan la desigualdad, reproducen estereotipos o transmiten una idea de inferioridad de las mujeres.
<i>Violencia laboral</i>	Acción u omisión que daña la estabilidad, integridad o desarrollo profesional de una persona en el ámbito de trabajo. Incluye la negación injustificada de oportunidades, la descalificación sistemática y las condiciones de trabajo discriminatorias.
<i>Hostigamiento sexual</i>	Ejercicio del poder en una relación de subordinación real (laboral, docente, doméstica) que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva.

Término	Definición
<i>Acoso sexual</i>	Forma de violencia con connotación lasciva en la que no necesariamente existe subordinación, pero sí un ejercicio abusivo de poder que coloca a la víctima en estado de indefensión.
<i>Micromachismos</i>	Prácticas cotidianas, sutiles y normalizadas que reproducen el dominio masculino y la subordinación femenina, frecuentemente difíciles de identificar y nombrar.
<i>Mansplaining</i>	Explicación condescendiente que un hombre da a una mujer sobre un tema que ella conoce con igual o mayor profundidad, asumiendo que ella necesita la aclaración por el hecho de ser mujer.
<i>Maninterrupting</i>	Interrupción sistemática a una mujer cuando habla, especialmente en reuniones de trabajo o espacios de toma de decisión.

05. Diversidad e inclusión

Término	Definición
<i>Inclusión</i>	Proceso activo de incorporar a personas o grupos históricamente excluidos en condiciones de igualdad real, no como gesto simbólico.
<i>Ambiente inclusivo</i>	Espacio seguro, respetuoso y libre de discriminación, donde la diversidad es valorada y donde existen protocolos efectivos frente al acoso y la violencia.
<i>Identidad de género</i>	Vivencia interna e individual del género de cada persona, que puede o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
<i>Expresión de género</i>	Manifestación externa de la identidad de género a través de la apariencia, vestimenta, lenguaje corporal o nombre.
<i>Orientación sexual</i>	Atracción emocional, afectiva o sexual de una persona hacia otras. Es distinta de la identidad y de la expresión de género.
<i>Comunidad LGBTQ+</i>	Acrónimo que designa a personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersex, queer, y otras identidades diversas. Se prefiere a siglas reducidas o etiquetas singulares.
<i>Personas con discapacidad</i>	Forma correcta de referirse a quienes viven con alguna discapacidad. Evitar “discapacitados”, “capacidades diferentes” o “personas especiales”.
<i>Pueblos y comunidades indígenas</i>	Forma respetuosa y reconocida en el marco normativo mexicano. Cuando sea posible, nombrar el pueblo específico (nahua, mixe, tseltal, etc.).
<i>Diversidad</i>	Condición de un colectivo en el que coexisten personas con características, identidades y trayectorias distintas. La diversidad es un hecho; la inclusión es una decisión.

06. Agua y género (vocabulario del sector hídrico)

Esta sección recoge el vocabulario específico del cruce entre **la gestión del agua y la perspectiva de género**. Es el aporte distintivo de ANEAS al lenguaje incluyente del sector.

Término	Definición
<i>Nexo agua-género</i>	Conjunto de relaciones entre la gestión del agua y las desigualdades de género: quién la acarrea, quién la administra, quién decide sobre su uso y quién accede a sus beneficios, en la mayoría de los hogares.
<i>Carga hídrica</i>	Conjunto de tareas no remuneradas relacionadas con el acceso, manejo y administración del agua en hogares y comunidades, asumidas desproporcionadamente por mujeres y niñas.
<i>Acceso, uso y control del recurso hídrico</i>	Tres dimensiones distintas del vínculo con el agua. Una persona puede tener acceso (puede obtenerla) y uso (puede emplearla) sin tener control (capacidad de decidir sobre ella). Las brechas de género suelen concentrarse en el control.
<i>Participación sustantiva en organismos operadores</i>	Presencia de mujeres con voz, influencia y capacidad real de decisión, no solo presencia numérica o representación simbólica.
<i>Comités comunitarios de agua con perspectiva de género</i>	Espacios de gobernanza local del agua donde se reconoce el saber, el aporte y la representación de las mujeres en condiciones de igualdad.
<i>Mujeres rurales y agua</i>	Población que históricamente ha sostenido la gestión doméstica y comunitaria del recurso, frecuentemente sin reconocimiento institucional ni económico.
<i>Empoderamiento hídrico</i>	Proceso por el cual mujeres y grupos en situación de exclusión fortalecen sus capacidades técnicas, su autonomía y su poder de decisión sobre el agua.

Término	Definición
<i>Economía de los cuidados del agua</i>	Reconocimiento del trabajo no remunerado de gestión del agua como contribución económica y social, históricamente invisibilizada en las cuentas nacionales y sectoriales.
<i>Oficios técnicos en femenino</i>	Uso correcto y visible de las formas femeninas: plomera, fontanera, técnica en hidráulica, ingeniera sanitaria, operadora, hidróloga.

07. Empoderamiento y acciones

Término	Definición
<i>Empoderamiento</i>	Proceso mediante el cual una persona o grupo fortalece sus capacidades, su autonomía y su poder de decisión sobre su propia vida y sobre los asuntos públicos.
<i>Acciones afirmativas</i>	Medidas específicas y temporales orientadas a corregir desigualdades históricas, hasta alcanzar una participación equilibrada (por ejemplo: cuotas de participación, programas de desarrollo de liderazgos femeninos).
<i>Paridad</i>	Principio que reconoce que mujeres y hombres deben tener representación equivalente en los espacios de toma de decisión. En México es un principio constitucional.
<i>Corresponsabilidad</i>	Distribución equitativa de las responsabilidades del cuidado, del hogar y del trabajo comunitario entre todas las personas que integran una unidad doméstica o un colectivo.



Uso práctico: evitar y recomendar

Tabla de equivalencias de aplicación inmediata para correos, documentos, presentaciones y comunicación pública.

Personas, cargos y funciones

Evitar	Usar
<i>Los ingenieros</i>	El personal técnico / las y los ingenieros / la plantilla de ingeniería.
<i>Los operadores</i>	El personal operativo / las y los operadores.
<i>Los trabajadores</i>	El personal / las y los trabajadores / la plantilla.
<i>El director</i>	La dirección / la persona titular de la Dirección.
<i>Los técnicos del organismo</i>	El personal técnico del organismo operador.
<i>Los gerentes</i>	Las personas titulares de gerencia / la dirección de área.
<i>El presidente del Consejo</i>	La presidencia del Consejo Directivo (Cuando no se especifica si es hombre o mujer, quien ocupa el cargo).
<i>Los empleados</i>	El personal / el equipo/ las personas que laboran en.

Población usuaria y ciudadanía

Evitar	Usar
<i>Los ciudadanos</i>	La ciudadanía
<i>Los usuarios del servicio</i>	La población usuaria / las personas usuarias
<i>El hombre y sus necesidades hídricas</i>	Las personas y sus necesidades hídricas
<i>Los habitantes de la comunidad</i>	La población de la comunidad / las personas que habitan la comunidad
<i>Los beneficiarios del programa</i>	La población beneficiaria / las personas beneficiarias

Saludos y referencias colectivas

Evitar	Usar
<i>Bienvenidos</i>	Bienvenidas y bienvenidos / Les damos la bienvenida
<i>Estimados</i>	Estimado equipo / Estimada comunidad / Buenas tardes
<i>Los participantes del curso</i>	Las personas participantes del curso
<i>Los asistentes al evento</i>	Las personas asistentes / quienes nos acompañan
<i>Agradecemos a todos los presentes</i>	Agradecemos a todas las personas presentes
<i>Señores asistentes</i>	Distinguida audiencia / personas asistentes

Expresiones estereotipadas en el sector hídrico

Evitar asumir	Usar/Considerar
<i>La ingeniería es una carrera para hombres</i>	Las carreras STEM (acrónimo procedente del inglés cuyas siglas significan: Science, Technology, Engineering y Mathematics) son para todas las personas.
<i>Las mujeres ayudan en lo administrativo</i>	Las mujeres participan en áreas técnicas, operativas, administrativas y directivas.
<i>No ascienden porque no quieren</i>	Persisten barreras estructurales para acceder a cargos directivos.
<i>Aquí no hay problemas de género</i>	Todavía existen brechas que estamos trabajando en cerrar.
<i>Las niñas no son buenas para la ingeniería</i>	Las niñas pueden desarrollarse en cualquier área del conocimiento.
<i>Es plomero</i>	Es plomera (si quien ejerce el oficio es mujer).
<i>Hay mujeres en la foto del organismo</i>	Las mujeres participan en la toma de decisiones del organismo.

Aplicación por canal de comunicación institucional

Correos electrónicos

- Reemplazar “Estimados” por “Estimado equipo”, “Estimada comunidad ANEAS” o un saludo neutro (“Buenas tardes”).
- En firmas y despedidas, evitar fórmulas masculinizadas; preferir “Saludos cordiales” o “Quedamos atentas y atentos”.
- Al dirigirse a un grupo mixto, usar genéricos universales (“el equipo”, “el área”).



Reuniones y eventos

- **Apertura:** “Bienvenidas y bienvenidos” o “Les damos la bienvenida”.
- **Agradecimientos:** “Agradecemos a todas las personas presentes”.
- **Conducción:** nombrar cargos y no género (“la directora general”, “la presidencia”).
- **Moderación:** dar tiempos de palabra equitativos; intervenir frente a interrupciones sistemáticas a las mujeres.

Redes sociales

- **Lenguaje claro, breve e incluyente;** el desdoblamiento puede recargar piezas breves: priorizar genéricos universales.
- **Evitar estereotipos visuales y textuales** (ej. asociar mujeres únicamente a roles administrativos o de cuidado).
- Cuando se mencionen oficios, usar la forma femenina cuando corresponda.

Presentaciones institucionales

- **Usar términos neutros** para títulos de sección y diapositivas.
- **Evitar masculinización de cargos** en organigramas y rúbricas.
- **Incluir imágenes que muestren mujeres** en roles técnicos, operativos y directivos, no solo en roles auxiliares.

Documentos técnicos e informes

- **En textos largos, el desdoblamiento puede recargar la lectura:** alternar con genéricos universales y construcciones impersonales.
- **Mantener consistencia:** si en un documento se usa “las y los” para un grupo, usarlo de manera estable.
- En tablas, fichas e instrumentos, usar fórmulas neutras (“persona responsable”, “área solicitante”).

Comunicación con prensa y autoridades

- **Mantener registro formal** y lenguaje incluyente sostenido en boletines, comunicados y vocerías.
- Al citar trayectorias profesionales, nombrar a las mujeres por sus credenciales y cargos, en igualdad de condiciones con sus pares hombres.



Lenguaje incluyente en contenido visual

El lenguaje no es solo verbal: las imágenes que utilizamos también construyen significados.



Una galería que solo muestra hombres en operación y mujeres en escritorios refuerza, sin necesidad de palabras, la idea de que el sector está dividido por género.

Lineamientos visuales

Banco de fórmulas listas para usar en correos, eventos y comunicación pública.

- Representar a mujeres en roles técnicos, operativos y directivos, no solo en roles administrativos o de bienvenida.
- Mostrar diversidad de edad, origen, condición y experiencia.
- Evitar estereotipos: la mujer sonriente recibiendo, el hombre serio decidiendo.
- Documentar participación activa y sustantiva, no presencia simbólica (“mujeres en la foto”).
- Cuidar el lenguaje corporal, la posición en el encuadre y el orden de aparición: quién está al frente, quién al fondo, quién toma la palabra.
- Incluir a personas con discapacidad y de pueblos indígenas en materiales institucionales cuando representen al sector.

Glosario de siglas

Sigla	Significado
ANEAS	Asociación Nacional de Entidades de Agua y Saneamiento de México, A.C.
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (por sus siglas en inglés).
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres.
LFPDPPP	Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.
NOM-035	Norma Oficial Mexicana 035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible (Agenda 2030, ONU).
OOP	Organismo Operador (de agua y saneamiento).
STEM	Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (por sus siglas en inglés).
UGI	Unidad de Género e Inclusión.
WWAP	Programa Mundial de Evaluación de los Recursos Hídricos (UNESCO)

Referencias y fuentes

- Instituto Nacional de las Mujeres. Manual de Comunicación Incluyente.
- ONU Mujeres. Recomendaciones para un uso incluyente del lenguaje en cuanto al género.
- CONAPRED. Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales.
- UNESCO – Programa Mundial de Evaluación de los Recursos Hídricos (WWAP). Caja de Herramientas del Indicador de Género en el Agua.
- Cámara de Diputados. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Cámara de Diputados. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Cámara de Diputados. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. NOM-035-STPS-2018.
- Naciones Unidas. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
- UNESCO. (2026, 18 de marzo). La crisis mundial del agua se agrava por las desigualdades de género según un nuevo informe de la ONU. UNESCO. <https://www.unesco.org/es/articles/la-crisis-mundial-del-agua-se-agrava-por-las-desigualdades-de-genero-segun-un-nuevo-informe-de-la>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2025, 11 de diciembre). Ley General de Aguas. Diario Oficial de la Federación. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAg.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). <https://www.ilo.org>
- México (1917) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

*Documento elaborado por la Unidad de Género e Inclusión de ANEAS.
Para sugerencias, comentarios o actualizaciones, escribir a la coordinación de la UGI.*