

GUÍA DE
RECOMENDACIONES PARA EL USO DEL
LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA
EN LAS COMUNICACIONES DE LA
SECRETARÍA DE HACIENDA
Y CRÉDITO PÚBLICO



ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
GOBIERNO DE
MÉXICO

HACIENDA
SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO



SECRETARIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO
Rogelio Ramírez de la O

OFICIAL MAYOR
Thalía Concepción Lagunas Aragón

TITULAR DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
Jorge Trejo Bermudez

DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
David Aguirre Chávez

DIRECTORA DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO
Mirna Eugenia Acevedo Salas

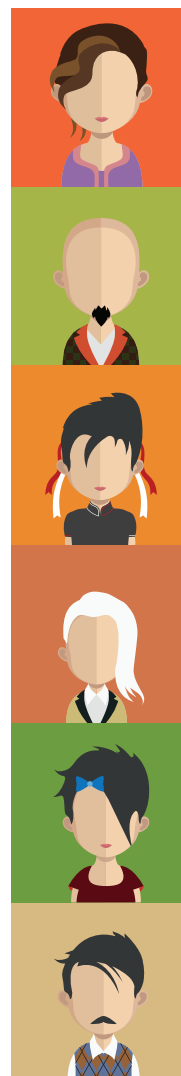
Agradecemos la colaboración de:












Brenda Hernández Hernández, compilación de información
Adriana Escalera Corona, coordinación editorial
UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO

Liliana Vanessa Granciano Hernández, diseño
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DEL CAPITAL HUMANO

Este documento fue elaborado como resultado de las *Mesas de trabajo: Costos institucionales del hostigamiento sexual y acoso sexual, y comunicación incluyente*, realizadas el 29 de agosto de 2019.

Índice



	Presentación	2
	Preámbulo	3
	1. Principios básicos para comprender el lenguaje incluyente	5
	2. Sexismo, androcentrismo y discriminación en el lenguaje	7
	3. Lenguaje incluyente	9
	4. Consideraciones generales	12
	5. Recomendaciones para el uso del lenguaje incluyente y no sexista en las comunicaciones escritas	13
	6. Recomendaciones para el uso del lenguaje incluyente y no sexista en las comunicaciones visuales y audiovisuales	15
	7. Tips transversales	17
	8. Marco normativo y jurídico de referencia vigente en México	18
	9. Bibliografía	21

Presentación

El Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 tiene entre sus lineamientos rectores el “Pleno respeto a los derechos humanos” y “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera”. Ambas directrices están encaminadas a contribuir en la construcción de sociedades más igualitarias. En este marco, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, a través de la Unidad de Igualdad de Género asume su compromiso de desarrollar, implementar y promover acciones afirmativas dirigidas a alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, mediante la disminución de las brechas en razón del género.

Con base en la reforma al artículo primero constitucional realizada en 2011, se configura un parteaguas para la protección de los derechos humanos en cada uno de los instrumentos de actuación para eliminar todas las formas de discriminación y de violencias contra las mujeres, incluido el uso del lenguaje sexista en las comunicaciones gubernamentales.

Considerando que el lenguaje es una expresión de nuestro pensamiento, un reflejo de los usos y costumbres de una sociedad y cultura determinadas. Por ello, por mucho tiempo el lenguaje ha sido también fuente de violencia simbólica, un sistema a través del cual se ha naturalizado la discriminación y la desigualdad que históricamente ha existido entre mujeres y hombres, las cuales tienen su origen en los roles y estereotipos de género que limitan

y encasillan a las personas partiendo de sus diferencias sexuales y biológicas (CONAPRED, 2017). Aunado a ello, el lenguaje que es un reflejo de las sociedades, como expone Guichard Bello (2015), porque transmite usos, costumbres, valores, ideologías y creencias.

Por tal motivo, es imperante recurrir al uso del enfoque de inclusión en las manifestaciones lingüísticas para contrarrestar las expresiones comunicativas discriminatorias y sexistas, así como contribuir a visibilizar la diversidad social y equilibrar la desigualdad (o asimetrías) entre los géneros.

Para ello, se emite la presente guía como una herramienta que busca promover el uso del lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio en las comunicaciones escritas, visuales y orales al interior de la Secretaría, para contribuir a la construcción de centros de trabajo incluyentes e igualitarios para todas las personas.



Preámbulo

Las formas en que se han construido las relaciones sociales entre mujeres y hombres dan lugar a la reproducción de roles¹ y estereotipos² de género que generan desigualdades en todos los ámbitos sociales. Uno de los elementos que permite visibilizar las relaciones desiguales es el lenguaje. El lenguaje cumple diversas funciones en las poblaciones, su uso es imprescindible para la socialización, la transmisión y creación de conocimientos, así como para establecer y mantener vínculos entre las personas, además de asignar roles y estereotipos o consolidarlos dentro de una cultura o cambiarla.

“En el lenguaje se manifiestan las asimetrías, las desigualdades y las brechas existentes entre los géneros” (INMUJERES, 2018), pues el lenguaje está construido bajo la perspectiva androcéntrica que se refleja en el uso marcado de lo masculino. Ello, contribuye a invisibilizar lo femenino y excluir a diferentes grupos poblaciones. Entonces, el uso del lenguaje contribuye a la transmisión de estereotipos de género en las culturas, el establecimiento de valores, creencias y en función de esto, comportamientos distintos en momentos específicos.

¹ Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se generan como expectativas-exigencias sociales y subjetivas a mujeres y hombres.

² Las creencias populares sobre las actividades, roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres. Son imágenes culturales que se asignan a los sexos.

Es importante decir que, el lenguaje en sí mismo no es sexista per se, pero al ser producto de las percepciones de la realidad desde el mundo masculino y desde los intereses patriarcales; en consecuencia, el contenido y el contingente que se atribuye a cada palabra tiene un marcado carácter discriminatorio, sexista y excluyente, porque lo que refleja es -únicamente- el pensamiento y los valores patriarcales. Por tanto, lo que se transmite mediante las expresiones lingüísticas (escritas, visuales, auditivas) no es neutro.

Con el lenguaje se transmiten ideas, etiquetas, valores y formas de comportamiento que, de manera cotidiana, las personas expresan pues es lo que está en su pensamiento como “normal” y se reproduce a través de las palabras, reflejando las desigualdades imperantes en las relaciones sociales actuales establecidas y consolidadas en la comunicación social tradicional.

De igual forma, la distinción entre lo femenino y lo masculino dentro del lenguaje no refiere por sí misma a algún tipo de sexismo ni de discriminación. Sin embargo, se hace referencia al lenguaje sexista o discriminatorio cuando en su uso se considera que existe una relación jerárquica y excluyente donde lo masculino se sobrepone e invisibiliza a lo femenino y a la diversidad social, acción que afecta el reconocimiento o ejercicio de los derechos en igualdad³.

³ Secretaría de Hacienda y Crédito Público, “Estrategias para incorporar el lenguaje incluyente”, en: Guía Pautas para la Igualdad de Género, SHCP, México, 75.

En consecuencia, podemos afirmar que el lenguaje no incluyente es un espejo de los estereotipos de la sociedad, donde se crea o refuerza una jerarquía de diferencias entre las personas, el cual puede focalizarse en el sexo, el género, la etnicidad, la clase, la sexualidad, la edad, las creencias políticas y religiosas, sumando -también- inhabilidades psiquiátricas, intelectuales y físicas generando violencia, sea por discriminación, exclusión o infravaloración de la persona.

Lo interesante e importante del lenguaje, sin embargo, es que es una herramienta dinámica, cambiante y activa. Bajo este supuesto y en concordancia con los marcos normativos internacionales y nacionales suscritos, obligatorios y que se están implementando por el Estado Mexicano en la materia⁴. Siguiendo esta pauta, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público tiene el compromiso de implementar acciones en favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Por ello, emite la siguiente guía de recomendaciones para el uso del lenguaje incluyente y no sexista en las comunicaciones emitidas por esta dependencia.

En apego a los planteamientos de Guichard Bello (2015), para el uso de esta guía es importante considerar siempre, que:

- ♦ La población se compone de mujeres y hombres, así como de distintos grupos poblacionales con características particulares.
- ♦ Las mujeres deben ser visibilizadas en el lenguaje, por lo tanto, deben ser nombradas.

- ♦ Es necesario favorecer, por justicia y en pro de la igualdad sustantiva, la representación de las mujeres y hombres en el lenguaje en relaciones de igualdad y colaboración.
- ♦ Se debe evitar el uso del masculino para representar a todas las personas porque el masculino solo representa a la población masculina, luego entonces, no debe usarse como genérico.
- ♦ La lengua, especialmente el español, cuenta con recursos más suficientes para evitar el androcentrismo⁵ y nombrar la realidad tal y como es.
- ♦ Invisibilizar al género femenino es ignorarlo, es decir, es **discriminación**.
- ♦ La legislación vigente nos obliga a nombrar a las personas de acuerdo con el sexo de cada quien.

⁴ Marcos normativos internacionales:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará)
- Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing)
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

Marcos normativos nacionales:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)
- Plan Nacional de Desarrollo (PND, 2019-2024)
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH)
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia (LGAMVLV)
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)
- Programa Nacional para la Igualdad (PROIGUALDAD, 2019-2024)
- Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (PIPASEVM, 2019-2024)
- Programa Nacional para la Igualdad y no Discriminación (PRONAIID, 2019-2024)

⁵ Visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino.

Principios básicos para comprender el lenguaje incluyente

De acuerdo con la literatura disponible en la materia, es posible identificar tres pilares del lenguaje incluyente: igualdad, diversidad e inclusión.

Igualdad

La **igualdad** es un derecho humano reconocido en diversos instrumentos nacionales e internacionales. De acuerdo con el artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por las Naciones Unidas en 1948, todos los seres humanos somos iguales ante la ley sin distinción alguna. También especifica que, todas las personas tenemos derecho a todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración. En consecuencia, cuando una sociedad restringe o niega derechos a algunas personas, sea por sus capacidades, sus creencias, su color de piel, por su etnia, por su sexo, por su preferencia sexual, etcétera; es porque ha establecido que hay seres humanos que valen más que otros.

En este sentido, el concepto de igualdad promulgado en la Declaración no es descriptivo de la realidad, sino que se presenta como un principio normativo, es decir, no en términos de ser sino del deber ser. Esto quiere decir que, la igualdad no es un hecho sino un valor establecido ante el reconocimiento de la diversidad.

Desde la perspectiva de los derechos humanos, la igualdad es un derecho humano autónomo que no refiere a la semejanza de capacidades, méritos o cualidades físicas de los seres humanos. Por el contrario, la igualdad supone reconocer la diversidad existente entre las personas para otorgarles el mismo valor sabiendo que existen esas diferencias. Por tanto, el Estado debe garantizar la igualdad mediante la eliminación de todas las formas de discriminación, entre ellas las que persisten contra las mujeres.

El principio de igualdad implica establecer condiciones para asegurar que todas las personas se encuentren en la misma posibilidad de ejercer sus derechos con igualdad, a veces por medio de estrategias que favorezcan a un grupo poblacional en desventaja; por ejemplo, las cuotas de género.

Diversidad

Por su parte, el precepto de **diversidad** se ha utilizado para hacer referencia a la pluralidad de elementos en un determinado ámbito. Por ello, se habla de la diversidad biológica, diversidad étnica, diversidad lingüística, diversidad sexual y diversidad cultural. Todas ellas aluden a la existencia de seres definidos diferentes entre sí y que no deben someterse -necesariamente- a una única norma. Esta visión supone que lo “diverso” es aquello que mantiene múltiples manifestaciones igualmente válidas.

Desde el enfoque de derechos humanos, el principio de diversidad sugiere que las personas somos diferentes,

pero todas poseemos el mismo valor como seres humanos. Luego entonces, el Estado debe garantizar los derechos y las oportunidades por igual a sus habitantes, a partir del reconocimiento de que cada individuo es único y responde a necesidades específicas.

Inclusión

Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005) define la **inclusión** como un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades.

Con base en lo anterior, el principio de inclusión se propone integrar a todas las personas en la sociedad. De manera particular, pretende lograr que todos los individuos o grupos sociales, sobre todo a quienes se encuentran en condiciones de segregación, marginación, exclusión o discriminación, puedan tener las mismas posibilidades y oportunidades de ejercer sus derechos humanos.

Debido a las desigualdades existentes entre los grupos sociales y los géneros a causa de “la distinción por motivos de origen étnico, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social y económica, la religión o credo, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la orientación sexual, la

identidad de género, la expresión de género, las características sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo” (CONAPRED, 2016); es que el principio de inclusión se formula para compensar estas circunstancias.



Sexismo, androcentrismo y discriminación en el lenguaje

Sexismo

Las expresiones lingüísticas tienen como función reproducir prácticas y representaciones sociales en las cuales se valoriza y desvaloriza a las personas en función de diversas características como: el sexo, la condición social y económica, la raza, entre otras. Para el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, 2000) y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM, 2000), una actitud o acción que subvalora, excluye, subrepresenta y estereotipa a las personas por su sexo, favoreciendo a uno en detrimento del otro, generalmente al femenino”, se le denomina sexismo. La literatura disponible, expone que se habla de **sexismo** cuando se emplean métodos (como los lingüísticos) para mantener en situación de inferioridad, subordinación y explotación al sexo dominado, en este caso, el femenino.

Según Sau (en Guichard Bello, 2015), hay dos características relacionadas con el sexismo: **subordinación** y **desvalorización**. En el lenguaje escrito, la subordinación se puede observar cuando se presenta a las mujeres en dependencia de algún hombre. Por ejemplo, en los nombres de las mujeres en matrimonio que llevan la preposición “de” y el primer apellido del marido.

Para el CONAPRED (2015), la distinción de lo femenino y lo masculino en la lengua española, por defecto, no es un in-

dicativo de sexismo o discriminación por sí mismo, pues en ocasiones se requiere nombrar separadamente a las mujeres de los hombres. Sino que el sexismo se produce cuando estas distinciones se tornan de manera jerárquica y excluyente, valorando a una de las partes sobre otra según su sexo. Lo anterior, asumiendo que históricamente las mujeres han sido discriminadas, subordinadas y/o desvalorizadas en la vida pública, y ello se expresa en el lenguaje. De este modo, el lenguaje posee tres componentes: **sexismo, androcentrismo y discriminación** que reproducen una valoración diferenciada entre las personas y los grupos sociales.

Androcentrismo

La visión **androcéntrica** en el lenguaje, supone la prevalencia de la mirada masculina donde el “hombre” es el modelo, la medida y la representación de toda la humanidad (Facio, Sau, Bengoechea, Guichard Bello, INMUCHERES, CONAPRED, entre otras referencias). De hecho, el androcentrismo impone un prototipo de masculinidad donde la diversidad masculina es invisibilizada. El prototipo imperante en la visión androcentrista alude a la figura de hombre joven, heterosexual, proveedor o jefe de familia, con profesión, sin ninguna discapacidad, de piel clara, con cuerpo ejercitado. Y en las expresiones lingüísticas gráficas se observa con mayor claridad este enfoque.

El androcentrismo tiene dos particularidades: la **invisibilización** y la **exclusión**. La invisibilización puede definirse como aquella manifestación en donde las mujeres, sus obras no son visibles, pasan inadvertidas, desaparecen por completo o simplemente no se contemplan. Ni si-

quiera se plantea su existencia, presencia o participación, a pesar de sus contribuciones (Guichard Bello, 2015). Por ejemplo, cuando en la narrativa de la historia, las artes y la ciencia, queda anulada o minimizada la aportación de las mujeres.

Mientras que, la exclusión consiste en la omisión de las mujeres abierta y deliberadamente, como señala Victoria Sau (en Guichard Bello, 2015). De manera cotidiana cuando se otorga valor al trabajo de los hombres en el ámbito público y no se le asigna ninguna valoración al trabajo de las mujeres en el ámbito privado (hogares), se les excluye de cualquier reconocimiento en ambos entornos.

Discriminación

La **discriminación** es un componente presente en las expresiones lingüísticas, incluso no referirse explícitamente a ciertos grupos poblacionales, es una acción discriminatoria. En el lenguaje, el uso de palabras que desvaloran, subordinan o denigran a las personas y/o grupos -considerados en situación de vulnerabilidad- afecta el ejercicio de sus derechos.



Lenguaje incluyente

Con el propósito de radicar el sexismo, el androcentrismo y la discriminación por cualquier motivo en las expresiones lingüísticas, se propone el uso de la inclusión en el lenguaje. Según Diédhiou, Ugalde, Bellón (2015), el lenguaje incluyente es el conjunto de usos del lenguaje que permite la construcción de discursos orales, escritos y visuales que reconocen la igualdad entre las mujeres y los hombres; elimina los usos y expresiones sexistas y discriminatorios del lenguaje; manifiesta la diversidad social; visibiliza y nombra de manera adecuada a los grupos y personas históricamente discriminados y contribuye a equilibrar las desigualdades.







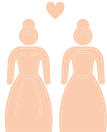




El uso incluyente del lenguaje no impide respetar las normas gramaticales de nuestro idioma, sino que aprovecha las posibilidades lingüísticas que ofrece para que todas las personas puedan ser nombradas y consideradas de una manera respetuosa y digna, libre de prejuicios, estigmas y discriminación. Es una herramienta concreta y efectiva para incorporar una perspectiva de igualdad y no discriminación en la comunicación de acciones, programas, políticas públicas, leyes o cualquier otro texto, con la **finalidad de reconocer, incluir y valorar la diversidad de la población.**

En este sentido, es de suma importancia reconocer que diversos grupos de población han sido, históricamente, discriminados en el lenguaje; por ejemplo: las personas con discapacidad, las personas de las diversidades sexuales, las personas adultas mayores, así como niñas y niños. Desde el androcentrismo en el lenguaje, estas poblaciones son invisibilizadas y excluidas. O bien, se emplean adjetivos discriminatorios para referirles.

El CONAPRED considera las siguientes poblaciones en situación de vulnerabilidad:

- ♦ Las mujeres
- ♦ Personas con discapacidad
- ♦ Personas de la comunidad LGBTI
- ♦ Personas adultas mayores
- ♦ Personas afrodescendientes
- ♦ Personas indígenas
- ♦ Personas con VIH
- ♦ Personas migrantes
- ♦ Personas que se dedican al trabajo del hogar
- ♦ Personas jóvenes
- ♦ Personas en situación de refugio
- ♦ Personas en situación de calle

Esta dependencia nos convoca a utilizar el enfoque de inclusión en el lenguaje con el propósito de **visibilizar a todas las personas sin desvalorizar, discriminar, excluir, ni minimizar a ninguna de ellas.** Para ello, propone nombrarles así:

Expresión discriminatoria	Expresión incluyente
Discapacitado Inválido Minusválido Persona con capacidades diferentes Persona con capacidades especiales 	Persona con discapacidad Persona con discapacidad física Persona con discapacidad motriz Persona con discapacidad auditiva Persona con discapacidad visual Persona con discapacidad sensorial Persona con discapacidad psíquica Persona con discapacidad psicossocial Persona con discapacidad intelectual
Invidente, cieguita Sordomuda, sordito Retrasado mental Down, mongol, mongolita Loca, trastornado 	Persona ciega Persona sorda Persona con discapacidad intelectual Persona con Síndrome de Down Persona con discapacidad psicossocial 
Amanerado Afeminado 	Persona homosexual Hombre homosexual Persona gay Hombre gay 
Machorra 	Persona homosexual Mujer homosexual Persona lesbiana Mujer lesbiana 
Bicolor Bicicleta 	Persona bisexual Mujer bisexual Hombre bisexual 
Personas con preferencias distintas a la heterosexual	Población LGBTI (lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersexual, y otras) 
Rocos Viejos Ancianos Personas de la tercera edad	Personas adultas mayores Personas mayores 

Expresión discriminatoria	Expresión incluyente
Personas de color Afros Negros 	Población afrodescendiente Personas afrodescendientes Personas afromexicanas Los pueblos de origen afrodescendiente en México Personas de origen africano
Enfermos de VIH Personas con VIH/Sida Sidosos, sidosas 	Personas con VIH
Indios Minorías étnicas 	Personas indígenas Las y los indígenas Las comunidades indígenas Los pueblos indígenas Los pueblos originarios de México
Sirvienta, sirviente Doméstica, doméstico Muchacha, muchacho Criada, criado Chacha, chacho Gata, gato Mozo, Mucama  	Trabajadora del hogar Trabajador del hogar
Ilegales Infraactores Mojados Braceros 	Personas migrantes Mujeres migrantes Hombres migrantes Niños migrantes Niñas migrantes
Vagabundo, vagabunda Persona de la calle 	Persona en situación de calle
Recluso, reclusa, preso 	Personas privadas de su libertad Personas en centros de reclusión Personas internas Personas en situación de reclusión

Considerando que la población es diversa en características, atributos y condiciones, las estadísticas nacionales han documentado las formas de discriminación contra las poblaciones descritas en el cuadro anterior. La Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS, 2017)⁶ permitió reconocer la prevalencia de la discriminación y sus diversas manifestaciones, en ella se expone que:

- ◇ 44.9% de las personas adultas mayores percibe que sus derechos se respetan poco o nada.
- ◇ 16.1% de las y los adultos mayores han sido discriminados por su edad en la calle o el transporte público.
- ◇ 3 de cada 10 personas jóvenes (de 10 a 24 años) han sido objeto de discriminación por su edad.
- ◇ 40.3% de la población indígena declaró que ha sido discriminada por su condición de persona indígena.
- ◇ 24.2% de las personas indígenas asiste a una institución escolar.
- ◇ 87.7% de las personas trabajadoras del hogar carecieron de prestaciones laborales en su último empleo.
- ◇ 71.9% de las personas trans percibe que sus derechos se respetan poco o nada.
- ◇ 20.2% de las personas fue discriminada por alguna característica personal, como la orientación sexual.
- ◇ 4 de cada 10 persona no estaría de acuerdo en que su hija o hijo se casara con una persona del mismo sexo.
- ◇ 3 de cada 10 personas con vivienda no le rentarían un cuarto de su vivienda a personas con VIH.

⁶ La ENADIS fue elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en coordinación con el CONAPRED, y avalada por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH).

- ◇ 24.5% de las personas considera que “las personas con discapacidad son de poca ayuda en el trabajo”.

Este panorama nos insta a visibilizarles en las expresiones lingüísticas para contribuir en la construcción de una cultura incluyente, no sexista y no discriminatoria que favorezca condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.



Consideraciones generales

Antes de comenzar con ejemplos concretos debemos tener en cuenta algunos puntos generales al momento de hablar, escribir o mostrar una imagen. Estos puntos son:

- ◇ Cuando hablamos de lenguaje no sexista e incluyente, estamos hablando del lenguaje que utilizamos para referirnos a las personas, no a las cosas, objetos o ideas abstractas. Por lo que, no se propone referirnos a “un meso” en lugar de “una mesa”, por ejemplo.
- ◇ La terminación de una palabra en “a” no siempre significa que se está hablando en femenino. Hay palabras que terminando en “a” tiene un uso genérico, como por ejemplo: deportista. Es decir, sirve para ambos sexos. De igual manera, palabras terminadas en “o” no siempre se refieren al género masculino, por ejemplo: contacto.
- ◇ En muchos casos, el género se identifica mediante el artículo que pongamos delante del nombre o del adjetivo. Por ejemplo: la deportista, el deportista, el soldado, la soldado.
- ◇ No existe el masculino genérico. En gramática es muy claro que el masculino se refiere a hombres y el femenino a mujeres de la misma manera que no existe el masculino como neutro. El masculino es masculino y el femenino, femenino.

Por último, el uso sexista del lenguaje puede considerarse una forma de violencia contra las mujeres cuando:

- ◇ Hablamos de su cuerpo.
- ◇ Nos referimos a las mujeres calificando el ejercicio de su sexualidad o denigrándolas por la forma de calificarlas sexualmente.
- ◇ Nos referimos a ellas utilizando comparaciones o similitudes con animales u objetos. Eso, además de discriminación, es violencia.



Recomendaciones para el uso del lenguaje incluyente y no sexista en las comunicaciones escritas

- a. Nombra a las mujeres por el propio papel que desempeñan, por su profesión o cargo** y no por su relación con un hombre, su estado civil o su relación afectiva. Las personas no son propiedad de nadie.

Uso sexista	Uso incluyente
La esposa del alcalde acudió al evento	Teresa Torres Castro acudió al evento junto con el alcalde José Salas Hernández

- b. Utiliza el término “persona” o “personas”** esto permite referirse tanto a mujeres como a hombres. También se puede utilizar este recurso para visibilizar a grupos que viven en situación de discriminación y para evitar la reducción de su identidad a alguna de sus características de manera estereotipada.

Uso sexista	Uso incluyente
Los usuarios de servicios financieros	Las personas usuarias de servicios financieros
Los líderes empresariales	Las personas líderes empresariales Líderes empresariales
Los discapacitados	Las personas con discapacidad
Los indígenas tendrán créditos	La población indígena tendrá créditos

- c. Utiliza formas impersonales.** Constituyen una alternativa para evitar las generalizaciones en masculino y eliminar la referencia de la marca de género, sin afectar la comunicación que quiere realizarse.

Uso sexista	Uso incluyente
A los usuarios se les solicita los documentos de acceso	Se solicita que presenten los documentos de acceso
Los candidatos serán seleccionados	Se seleccionarán las candidaturas
Los secretarios de desarrollo económico darán su voto	Se recibirá el voto de las Secretarías de Desarrollo Económico

- d. Nombra la función y no el sexo de la persona a cargo.** Generalmente se hace referencia a los cargos y puestos en masculino invisibilizando la participación de las mujeres. Se propone sustituir a la persona o grupo representado por sus funciones, sin recurrir al sexo.

Uso sexista	Uso incluyente
El director de recursos materiales	La dirección de recursos materiales
El jefe de departamento de informática	La jefatura de departamento de informática
El gerente de la sucursal de BANJÉRCITO	La gerencia de la sucursal de BANJÉRCITO

No es necesario colocar un artículo al inicio. También podría escribirse: Dirección de recursos materiales, Jefatura del departamento, etcétera.

e. Utiliza pronombres. El uso del pronombres indefinidos permite emplear determinantes sin la marca de género.

Uso sexista	Uso incluyente
El que suscribe	Quien suscribe
Los usuarios que tengan quejas	Quienes tienen quejas
Ninguno de los presentes	Nadie presente, nadie acudió, nadie voto o nadie se opuso

f. Utiliza artículos. A través de ellos se puede referir de manera incluyente a mujeres y hombres que conforman un grupo de personas. Es importante cuidar la concordancia de género, entre el último artículo escrito y el sustantivo que le precede para que su uso sea correcto.

Uso sexista	Uso incluyente
Los servidores públicos realizan una importante labor para la sociedad	Los y las servidoras públicas realizan una importante labor para la sociedad
Atención a las necesidades financieras de los clientes	Atención a las necesidades financieras de las y los clientes

El artículo femenino o masculino (la, las, el, los) puede utilizarse en primer o segundo orden, sin distinción alguna.

g. Nombra los títulos y cargos de responsabilidad en femenino y masculino. Aun cuando se reserva el masculino para la mayoría de profesiones y responsabilidades, es de suma importancia adaptar las profesiones al género al cual se refiere.

Uso sexista	Uso incluyente
Contador Andrea Salas	Contadora Andrea Salas
Emprendedor María Molinar	Emprendedora María Molinar
Ingeniero Rosa Isabel Campos	Ingeniera Rosa Isabel Campos

h. Utiliza desdoblamiento. Este recurso permite nombrar a los dos géneros mediante la inclusión de ambos sexos en grupos mixtos.

Uso sexista	Uso incluyente
Los ciudadanos salieron a votar	Ciudadanas y ciudadanos salieron a votar
Los usuarios del sector bancario	Las usuarias y los usuarios del sector bancarios

i. Evita esencialismos. La representación o ejemplificación de oficios desempeñados por mujeres u hombres, comúnmente, se asocian a roles y estereotipos tradicionales en función de su género. Como cuando se habla sólo de trabajadoras domésticas o secretarias, y no se refiere al trabajo doméstico o secretarial. Lo ideal es que, si se trata de una mujer se diga la secretaria y si se trata de un hombre se diga el secretario, o bien, se utilice el lenguaje neutro. Lo mismo cuando se trata de trabajadoras del hogar o trabajadores del hogar.

Uso sexista	Uso incluyente
La secretaria realizó el informe	La persona con labores secretariales realizó el informe
El chofer se encargó del traslado	Quien conducía se encargó del traslado

Recomendaciones para el uso del lenguaje incluyente y no sexista en las comunicaciones visuales y audiovisuales

Se sugieren las siguientes recomendaciones para la elaboración de comunicados, boletines, reportajes o notas institucionales.

a. Evita imágenes estereotipadas de las personas. De manera cotidiana se usan imágenes donde se refuerzan roles femeninos y masculinos como: ama de casa, madre de familia, personas encargadas de las tareas del hogar, cuidadoras, enfermeras, hombres trabajadores, hombre-autoridad, médicos, políticos, militares, jefes.

Así como estereotipos de género: mujeres rubias, delgadas con cabellera abundante, o bien, hombres jóvenes, delgados, con cuerpos ejercitados, que responden a estándares occidentales de belleza. Álvarez, Mora y Ley (2016). O bien, se representa gráficamente las condiciones de pobreza (alimentaria, de salud, vivienda, entre otras) con imágenes de personas y comunidades indígenas. O bien, se presentan imágenes de hombres con aspecto “frágil, delicado” para aludir a hombres homosexuales o gays.

b. Relaciona a las personas con sus capacidades y no con su sexualidad, belleza o vestimenta. En el ámbito de la publicidad se explota con mayor frecuencia la sexualidad de las personas, especialmente de las mujeres. No es de sorprender que para lanzar a la venta algún reloj para hombres, se muestre una mujer semi-desnuda para anunciarlo.

Se sugiere emplear expresiones visuales o audiovisuales donde el foco se centre en el beneficio, uso o ventaja de lo que se expone. Ejemplo: si el propósito es informar a las personas sobre los beneficios de contar con “finanzas sanas”, se puede mostrar a mujeres y hombres en su diversidad en actividades de ahorro o de cumplimiento de obligaciones fiscales, sin aludir a su sexualidad, belleza o vestimenta.

c. Presenta a las personas en diversos roles. Puedes mostrar a mujeres y hombres en roles más innovadores como: empresarias, científicas, conductoras de vehículos o aviones, jefas, futbolistas, de protección civil, médicas, ingenieras, juezas, políticas. Y a ellos como: hombres al cuidado de infantes o personas enfermas, hombres en convivencia con niñas, niños o personas adultas mayores, hombres realizando actividades del hogar o tareas domésticas.

d. Visibiliza a las mujeres. En la comunicación visual es frecuente representar a los hombres como protagonistas de la imagen sin alusión a las mujeres, o bien, se colocan en un segundo plano, en papeles secundarios. Por ello, es primordial integrar el mismo número de mujeres y hombres realizando las mismas actividades y con los mismos cargos de toma de decisiones.

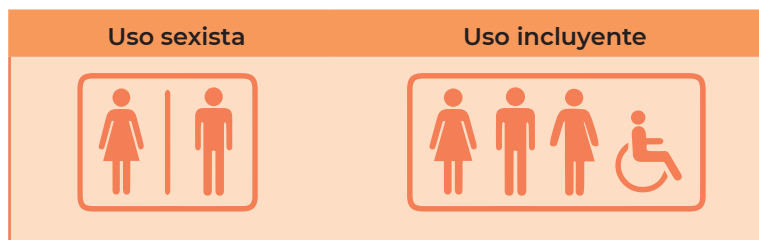
De igual manera, es necesario evitar imágenes que coloquen a las mujeres en situaciones de vulnerabilidad o donde se muestran con un manejo emocional alterado, mientras que a los hombres se les representa como si siempre fueran ecuanímenes y tuvieran siempre las soluciones a los problemas que las mujeres, supuestamente, no saben resolver.

- e. **Muestra la diversidad** para romper con los estereotipos tradicionales asignados a las personas, para ello:

Expon a mujeres diversas: altas, bajas de estatura, de complexión delgada y robusta, de todas las tonalidades de piel, con cabello corto o largo, con rizos o cabello lacio, campesinas, indígenas, estudiantes, empresarias, deportistas, jóvenes, adultas, adultas mayores, con discapacidades, con preferencias eróticas y afectivas distantes a la heterosexual, etcétera.

Presenta la diversidad de hombres: altos, bajos de estatura, con diferentes complexiones, con tonalidades de piel desde rubia hasta morena oscura, con cabello corto, largo, con bacellera china, con o sin barba, desde jóvenes hasta adultos mayores, con discapacidades, con diversidades sexuales, indígenas, campesinos, empresarios, entre otras.

- f. **Señalización.** En lenguaje de señas o lenguaje de signos se utiliza la simbología como forma de comunicación con la cual se pretende transmitir ideas. En este sentido, la simbología también ha permitido la discriminación contra las mujeres u otros grupos poblacionales. Por eso se propone utilizar símbolos, imágenes o figuras que muestren la pluralidad y diversidad de las poblaciones.



Tips transversales

- ♦ Colocar, preferentemente, el femenino seguido del masculino, esto como una acción afirmativa⁷.
- ♦ Aunque hay una propuesta para **usar el signo de arroba (@)** como un signo que alude tanto a mujeres como hombres, esto no resuelve el problema de invisibilización. Aunado a ello, tienen el inconveniente de que la arroba no representa un sonido específico, es un símbolo matemático, y dificulta su pronunciamiento en la lectura. Por tanto, **no se recomienda usarlo en las comunicaciones** de las dependencias públicas, sino para espacios informales.
- ♦ Tampoco se recomienda el uso de diagonal o paréntesis debido a que puede dificultar la lectura del texto, como en el caso anterior. Por ejemplo: enfermeras/os han sido capacitadas/os, o señoras(es) legisladoras(es) son encuestadas(os).
- ♦ Recientemente se ha propuesto el uso de “equis” como un intento de utilizar un neutro (estimadx, funcionarix). Esto no es una alternativa, pues no ayuda a nombrar la realidad, no visibiliza, por el contrario, abona a invisibilizar a mujeres y hombres en sus capacidades y habilidades.

⁷ Conjunto de medidas de carácter temporal-correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.



Marco normativo y jurídico de referencia vigente en México

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

(Última reforma publicada Diario Oficial de la Federación, 11 de junio de 2013)

Título primero, capítulo I

De los Derechos Humanos y sus Garantías

Artículo 1º indica que “queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el 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”.

Artículo 4º “El varón y la mujer son iguales ante la ley [...]”

Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024

Documento rector de la política pública que pugna por la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Artículo 17 establece que “la Política Nacional que desarrolle el Ejecutivo Federal deberá considerar”, entre otros, los siguientes lineamientos:

Fracción IX.- La utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales.

Fracción XII.- Promover que en las prácticas de comunicación social de las dependencias de la Administración Pública Federal, así como en los medios masivos de comunicación electrónicos e impresos, se eliminen el uso de estereotipos sexistas y discriminatorios e incorporen un lenguaje incluyente.

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

Este instrumento jurídico de cobertura nacional sienta las bases para el diseño de políticas públicas y gubernamentales para prevenir, atender, sancionar y erradicar las prácticas y conductas de violencias contra las mujeres.

Artículo 38 menciona que el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (PIPASEVM), debe contener acciones con perspectiva de género para:

Fracción VIII.- Vigilar que los medios de comunicación no fomenten la violencia contra las mujeres y que favorezcan la erradicación de todos los tipos de violencia, para fortalecer el respeto a los derechos humanos y la dignidad de las mujeres.

Artículo 41 define las facultades y obligaciones de la Federación:

Fracción XVIII.- Vigilar que no se promuevan imágenes estereotipadas de mujeres y hombres, y eliminen patrones de conducta generadores de violencia.

Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

El reglamento prevé diversas estrategias para la prevención, atención, sanción y erradicación de las violencias en razón del género.

Artículo 10 plantea que el modelo de prevención es el conjunto de acciones encaminadas a promover y difundir los derechos de las mujeres e identificar factores de riesgo con el fin de evitar actos de violencia.

Fracción IV.- Fomentar el respeto a la dignidad de las mujeres y evitar el uso de lenguaje e imágenes que reproduzcan estereotipos y roles de género que refuerzan y naturalizan la violencia contra las mujeres.

Fracción V.- Generar mecanismos para que la comunicación institucional se realice con un lenguaje incluyente y con perspectiva de género.

Artículo 14 menciona acciones de prevención de la violencia institucional, en el ámbito federal, de manera particular:

Fracción I.- Sensibilizar, capacitar y profesionalizar de manera permanente a los servidores públicos (en general), así como encargados de la seguridad pública, procuración e impartición de justicia, atención y asistencia legal a víctimas de violencia y del delito ya cualquier servidor público que participe directa o indirectamente en la prevención, investigación, procesamiento judicial, sanción y reparación del daño causado por la violencia contra las mujeres.

La sensibilización, capacitación y profesionalización a que se refiere el párrafo anterior deberán abordar temáticas de perspectiva de género, derechos huma-

nos de las mujeres y prevención de la violencia contra las mujeres para que los servidores públicos realicen una debida diligencia en la integración de averiguaciones previas y tramitación de los procesos judiciales iniciados por discriminación, homicidio o violencia por razones de género, así como para superar los estereotipos sobre el rol social de las mujeres;

Fracción V.- Impulsar campañas permanentes de comunicación social que sensibilicen y prevengan la violencia de género, roles, estereotipos y cualquier otra conducta que genere discriminación en contra de las mujeres.

Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes

Artículo 37 menciona que en el marco de acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las niñas, niños y personas adolescentes, es necesario que las autoridades de la Federación, de las entidades federativas, de los municipios y de las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, deben:

Fracción I.- Transversalizar la perspectiva de género en todas sus actuaciones y procurar la utilización de un lenguaje no sexista en sus documentos oficiales.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Esta ley federal sienta las bases para la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos

Mexicanos, así como de la promoción la igualdad de oportunidades y de trato. Asimismo, prevé medidas de inclusión para las poblaciones en situación de vulnerabilidad.

Artículo 20 establece como atribución del CONAPRED:
Fracción XXXIII.- Promover el uso no sexista del lenguaje e introducir formas de comunicación incluyentes en el ámbito público y privado.”

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad

Esta ley de cobertura nacional tiene como objeto es reglamentar en lo conducente, el Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estableciendo las condiciones en las que el Estado deberá promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, asegurando su plena inclusión a la sociedad en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades.

Ofrece definición de los tipos de discapacidad, así como la forma adecuada de nombrar las diversas discapacidades. Del mismo modo, plantea la importancia de aplicar el enfoque de inclusión en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas y gubernamentales en la materia.

Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores

Esta ley de observancia general en el país ofrece las bases y disposiciones para prevenir, atender y erradicar la discriminación y las violencias contra las personas adultas mayores con el propósito de garantizar el cumplimiento del Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.



Bibliografía

- ♦ Álvarez Alma, Mora Liz y Ley Angélica (2016). Línea de comunicación interna para el uso de lenguaje incluyente y no sexista. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (SEGOB-CONAVIM).
- ♦ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED, 2016). Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales.
- ♦ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED, 2015). Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje.
- ♦ Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED, 2017). Manual Lenguaje incluyente y no discriminación en la actuación de la administración pública de la Ciudad de México, Gobierno de la Ciudad de México.
- ♦ Claudia Guichard Bello (2015). Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente, segunda edición. Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).
- ♦ María Julia Pérez Cervera (2017). Manual para el uso no sexista e incluyente del lenguaje, sexta edición. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (SEGOB-CONAVIM).
- ♦ Secretaría de Hacienda y Crédito Público (2017). Guía Pautas para la Igualdad de Género.
- ♦ Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS).
- ♦ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2017).



