

¿Por qué usar El **LENGUAJE INCLUYENTE** y **NO SEXISTA** (LINS)?

En el lenguaje se manifiestan formas de **discriminación y violencia** contra las personas, especialmente contra las mujeres.



Todas las personas y particularmente quienes laboran en el servicio público, deben respetar el marco jurídico nacional y los compromisos internacionales contraídos por el Estado Mexicano en materia de derechos humanos, no discriminación e igualdad de género.

La obligación de usar **LINS** en las comunicaciones orales y escritas está reconocido, por ejemplo en:

- ▶ **La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**
- ▶ **La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.**

¡Te invitamos a usar LINS para visibilizar positivamente a las mujeres y evitar expresiones sexistas!

Fuente: UIG

Persona **SERVIDORA PÚBLICA**
de la **CNDH** debes saber que...



El LENGUAJE INCLUYENTE y **NO SEXISTA**



es aquel que utiliza preferiblemente **vocabulario neutro**
y/o hace evidente el femenino y el masculino.

VISIBILIZA

A los grupos
de la población
históricamente **excluidos**
o discriminados, al
nombrarles de
manera adecuada y
respetuosa.

No utiliza expresiones y **palabras que denigran o discriminan**
a las personas; que reproducen estereotipos de género; y
minimizan o frivolian la violencia contra las mujeres.

Fuente: UIG

Persona **SERVIDORA PÚBLICA** de la **CNDH** debes saber...

¿Qué es el **LENGUAJE INCLUYENTE?**?

Implica utilizar
preferiblemente
vocabulario
neutro.

Hace
explícito
los
géneros.

Se busca **eliminar todo tipo de expresiones y palabras que denigran o discriminan a las personas.**

Visibiliza a los grupos de la población históricamente excluidos o discriminados al nombrarlos conforme a los instrumentos internacionales de derechos humanos y los consensos generados por el propio grupo para nombrarse a sí mismo.

Fuente: UIG

Persona SERVIDORA PÚBLICA de la CNDH debes saber...

¿Qué es el LENGUAJE SEXISTA?

El sexismoe es una forma de discriminación de un sexo por considerarlo inferior al otro.

Tradicionalmente el **sexo discriminado** es el femenino.

El **sexismo en el lenguaje** se manifiesta mediante frases, mensajes o expresiones que invisibilizan, denigran, subordinan, humillan, discriminan y violentan a las mujeres.

Con este tipo de lenguaje se reproducen estereotipos de género y se minimiza y frivoliza la **violencia contra las mujeres**.



¡No reproduzcas el lenguaje sexista!
¡Súmate a la cultura de la igualdad!



Fuente: UIG

Persona **SERVIDORA** **PÚBLICA** de la **CNDH**

Para usar el **LENGUAJE INCLUYENTE** y
NO SEXISTA debes hacer visibles a las
mujeres y su derecho a ser nombradas.

La incorporación de las mujeres al mundo laboral en actividades, profesiones y oficios de los que habían estado excluidas, exige adecuar el lenguaje.

Nombrar en femenino una actividad generalmente realizada por los hombres, elimina estereotipos y previene la discriminación.

SI SE TRATA DE UN HOMBRE

Presidente

Jefe de Departamento

Médico

Ingeniero

Usuario

Técnico

Pescador



SI SE TRATA DE UNA MUJER

Presidenta

Jefa de Departamento

Médica

Ingeniera

Usuaria

Técnica

Pescadora



Fuente: UIG

SERVIDORA Y SERVIDOR PÚBLICO de la CNDH...

Si eres mujer, nómbrate para usar
LENGUAJE INCLUYENTE
y **NO SEXISTA**

El **lenguaje sexista** y que excluye a las mujeres es utilizado por ambos sexos.

Es importante que las mujeres hagan conciencia de la importancia de nombrarse a sí mismas y a las otras en femenino.

Todas estamos muy contentas con los cursos.



Cuando **una** piensa.



Cuando **yo misma** lo reflexiono.

Fuente: UIG

SERVIDORA/SERVIDOR PÚBLICO de la CNDH

El **LENGUAJE INCLUYENTE** y **NO SEXISTA** implica evitar el uso del masculino genérico.

Cuando el género masculino representa a ambos sexos, se le denomina masculino genérico.

Es la forma más común de discriminación lingüística, excluye a las mujeres y pareciera que sólo los hombres existen.



NO INCLUYENTE

Los servidores públicos presentan su informe.

Los mexicanos son creativos.

El hombre construyó ese imperio.



INCLUYENTE

Las **personas servidoras públicas** presentan su informe.

Los **mexicanos y las mexicanas** son creativos.

La humanidad construyó ese imperio.

Fuente: UIG

Persona **SERVIDORA** **PÚBLICA** de la **CNDH**

En el **LENGUAJE INCLUYENTE**
y **NO SEXISTA**, te sugerimos
usar sustantivos colectivos

Estos sustantivos son generalmente neutros
y permiten incluir a los dos sexos.



NO INCLUYENTE

- El hombre/los hombres
- Los hombres
- Los niños
- Los trabajadores
- Los estudiantes
- Los profesores
- Los pobladores
- Los alumnos
- Sus hijos



INCLUYENTE

- La **humanidad**
- Las **personas**
- La **niñez/La infancia**
- El **personal**
- El **estudiantado**
- El **profesorado**
- La **comunidad**
- El **alumnado**
- Su **descendencia**

Fuente: UIG

Persona **SERVIDORA** **PÚBLICA** de la **CNDH**

En el **LENGUAJE INCLUYENTE**
y **NO SEXISTA**, te sugerimos
usar **nombres abstractos**

Implica no mencionar a la persona que en el momento concreto
ocupa un cargo, profesión o título.



NO INCLUYENTE

Los políticos emitieron
un comunicado.

El Coordinador envió
un oficio.

Los Gerentes visitaron
la fábrica.

El Presidente dio la
bienvenida.



INCLUYENTE

La clase política emitió
un comunicado.

La Coordinación envió
un oficio.

Las Gerencias visitaron
la fábrica.

La Presidencia dio la
bienvenida.

Fuente: UIG

SERVIDORA y SERVIDOR PÚBLICO DE LA CNDH...

En el **LENGUAJE INCLUYENTE**
y **NO SEXISTA** puedes utilizar
la palabra **Persona/Personas**.

Así promueves la inclusión y visibilización de mujeres y hombres y/o grupos de la población discriminados.



NO INCLUYENTE

La Directora recibió a los agraviados.

Se invitó a los trabajadores de la CNDH a la conferencia.

Se dirigió a los migrantes.

Todo hombre desea la paz.



INCLUYENTE

La Directora recibió a las **personas** agraviadas.

Se invitó a las **personas** que trabajan en la CNDH a la conferencia.

Se dirigió a las **personas** migrantes.

Toda **persona** desea la paz.

Fuente: UIG

SERVIDORA/SERVIDOR PÚBLICO DE LA CNDH

Nombrar a ambos sexos para hacerlos visibles es una forma de **LENGUAJE INCLUYENTE** y **NO SEXISTA**

Esta fórmula, conocida como **desdoblamiento**, es sencilla de usar.

Es aconsejable alternar el femenino y el masculino en el texto o discurso.



NO INCLUYENTE

Los adolescentes son inteligentes.

El Día del Niño habrá una conferencia.

Los mexicanos son amigables.



INCLUYENTE

Las adolescentes y los adolescentes son inteligentes.

El **Día del Niño y de la Niña** habrá una conferencia.

Las mexicanas y los mexicanos son amigables.

Fuente: UIG

PERSONA SERVIDORA PÚBLICA DE LA CNDH...

En el **LENGUAJE INCLUYENTE**
y **NO SEXISTA** puedes utilizar las barras
inclinadas “/”, y paréntesis “()”.

Se deben usar sólo en formularios, solicitudes o documentos con espacio muy restringido.

Su abuso puede hacer de la lectura cansada y no se recomienda para textos formales.



NO INCLUYENTE

Los trabajadores deberán firmar aquí.

Nombre del usuario.

Registrar el número de hijos.

Nombre del padre o tutor.



INCLUYENTE

Las/los trabajadoras/**es** deberán firmar aquí.

Nombre **del/la** usuario/**a**

Registrar el número de hijas**(os)**.

Nombre de la madre **(padre)** o tutor **(tutora)**.

Fuente: UIG



CNDH
MÉXICO



COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

GUÍA
para el uso de un
LENGUAJE
INCLUYENTE y
NO SEXISTA
en la **CNDH**

UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO

Ciudad de México

2016



COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

OFICIALÍA MAYOR

UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO



CIUDAD DE MÉXICO
2016

Comisión Nacional de los Derechos Humanos

Diseño y formación: Dirección General de Comunicación

Contenidos: Unidad de Igualdad de Género

Ciudad de México, 2016

Índice

Introducción

1. La importancia del lenguaje incluyente y no sexista para fortalecer la igualdad de género

2. El lenguaje incluyente y no sexista

3. ¿Cómo podemos incorporar el lenguaje incluyente y no sexista en la CNDH?

3.1. Hacer visibles a las mujeres: el derecho a ser nombradas

3.2. Si eres mujer, nómbrate.

3.3. Evita el uso del masculino genérico

3.4. Evita el salto semántico

3.5. Nombrar a ambos sexos (el desdoblamiento)

3.6. Uso del artículo diferenciado

3.7. Sustantivos colectivos

3.8. Los nombres abstractos

3.9. Usar infinitivo y gerundio

3.10. Persona/Personas

3.11. Usar quien, cualquiera

3.12. Omitir el sujeto

3.13. La “@”

3.14. Usar (con moderación) barras y paréntesis

3.15. Evitar el uso de los duales aparentes

3.16. Señora y Señorita

3.17. No utilizar a las mujeres como pertenencia del hombre

3.18. El orden de presentación

3.19. Cambiar la redacción completa

4. Nombrar correctamente a los grupos de población

5. ¿Cómo nombrar a las personas de la diversidad sexual?

6. ¿Cómo nombrar a una persona con discapacidad?

7. Eliminar expresiones discriminatorias o que denigran a las personas

8. Bibliografía

Introducción

“La erradicación de la violencia contra las mujeres y el respeto irrestricto a sus derechos humanos constituyen una agenda global y un desafío para cada país. México y particularmente la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, están comprometidos con esta causa, hagamos de nuestro país una sociedad incluyente”, estas palabras fueron pronunciadas por el Lic. Luis Raúl González Pérez, Presidente de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, con motivo de la Conmemoración del Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo de 2016.

El Ombudsman nacional se ha comprometido de manera decidida con el derecho a la igualdad entre las mujeres y los hombres del país y de quienes integran el personal que labora en la CNDH. Por esta razón, se realizan distintas acciones que contribuyen a transversalizar la perspectiva de género en la CNDH.

La Unidad de Igualdad de Género, adscrita a la Oficialía Mayor de la Comisión Nacional, tiene como mandato fortalecer la igualdad entre las mujeres y los hombres que laboran en la CNDH. Como parte de sus labores se encuentra la promoción del lenguaje incluyente y no sexista en todas las comunicaciones internas del organismo para que, a su vez, impacten positivamente en los mensajes externos.

La presente **Guía para el uso de un lenguaje incluyente y no sexista en la CNDH** tiene como objetivo facilitar el uso de este tipo de lenguaje en las comunicaciones escritas y orales del personal que labora en la Comisión Nacional. Mediante referentes prácticos y utilizando los mecanismos que posee nuestra lengua para prevenir y eliminar la discriminación contra la mujer y el uso sexista del lenguaje, esperamos fortalecer relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres.

La Guía es una herramienta de carácter didáctico y divulgativo. No pretende realizar un análisis exhaustivo de reglas gramaticales. Debe tomarse en cuenta que una sugerencia útil en algunos casos puede no serla para otros; que utilizar el lenguaje incluyente y libre de sexismos significa un esfuerzo de repensar la forma de escribir o de hablar. Habrá ocasiones en que el enunciado, frase o párrafo completos tendrán que ser reestructurados para dotarles del contenido que nos proponemos dar.

1. La importancia del lenguaje incluyente y no sexista para fortalecer la igualdad de género

El lenguaje incluyente y no sexista es un medio para promover relaciones de respeto e igualdad entre los géneros, visibilizar a las mujeres, y prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona.

El lenguaje incluyente y no sexista se refiere a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o que hace explícito el femenino y el masculino. Asimismo evita generalizaciones del masculino (masculino genérico), para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres. Con este lenguaje se busca eliminar todo tipo de expresiones y palabras que denigran o discriminan a las personas; que reproducen estereotipos de género; minimizan y trivializan la violencia contra las mujeres.

Utilizar lenguaje incluyente y no sexista no va eliminar inmediatamente la desigualdad entre mujeres y hombres. No acabará con la discriminación o la exclusión, pero es una herramienta para que las mujeres y los grupos de población tradicional e históricamente excluidos sean nombrados y sean visibles.

El patriarcado es un sistema de organización social en el que los puestos clave de poder están en manos de los varones, y las mujeres tienen un papel secundario y subordinado. En la mayor parte de las culturas del mundo, la visión patriarcal coloca a los hombres como origen y protagonistas de todo el quehacer humano.

En la cultura patriarcal las relaciones de poder inclinan la balanza en favor de los varones. La historia, la política, la economía y la ciencia, por ejemplo, están construidas desde el privilegio de haber nacido hombre. Esto tiene su repercusión en el uso del lenguaje.

En los estudios de género y en la literatura que analiza las formas en que se ha discriminado a las mujeres, aparece como un primer paso, simbólico tal vez, pero de gran relevancia para la lucha por los derechos de las mujeres, el derecho a ser nombradas. Nombrar a las mujeres no es un acto ocioso ni una cuestión de corrección política, porque la corrección política se queda en la forma y la perspectiva de género quiere ir a lo sustantivo, que es reconocer la dignidad e igualdad de las mujeres.

Cuando hablamos de la invisibilización de las mujeres, nos referimos a un concepto utilizado en las ciencias sociales para designar un conjunto de mecanismos culturales, que llevan a omitir la presencia de grupos de población sometidos a relaciones de dominación, y el caso más evidente es el de las mujeres. La percepción androcéntrica (el androcentrismo coloca al hombre como centro y punto de referencia de todo), del mundo ha llevado a la ocultación de las mujeres en todos los aspectos de la historia humana.

Es muy común que en el lenguaje escrito y verbal se utilice el género masculino como representante de los dos sexos (masculino genérico). Utilizar masculino genérico va contra los esfuerzos para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres. Cuando se hace referencia a la “Historia del Hombre” o “Derechos del Hombre”, se omite al 50 por ciento de la población que son las mujeres.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres recomienda eliminar de todas las comunicaciones de la administración pública (en todos sus niveles y ámbitos), el uso de lenguaje sexista y que excluye o invisibiliza a las mujeres. Frases como “Todos los presentes”, “Los estudiantes de la Universidad”, “Los pobladores” son formas de masculino genérico donde nos debemos preguntar ¿y ellas?, ¿no son ellas parte de esos grupos de personas?

Por otra parte, el lenguaje incluyente y no sexista, no se limita a “las” y “los”, “compañeras y compañeros” a “señoras y señores”, por citar ejemplos. Significa esforzarse en pensar la forma en que construimos los mensajes escritos u orales. Existen muchas fórmulas o claves para usar lenguaje incluyente y no sexista sin ser monótonos o caer en absurdos.

Dependiendo de la idea, del contexto, de la naturaleza y objetivo del texto escrito o del mensaje verbal, se puede recurrir a diversos medios para visibilizar a las mujeres. Decir “personas, población, humanidad, ciudadanía” son una forma más neutral. En otras ocasiones será pertinente y hasta necesario mencionar a ambos sexos para enfatizar que las mujeres están presentes.

En materia de armonización legislativa y el proceso legislativo en sí mismo, hay esfuerzos importantes para que los instrumentos internacionales y las leyes nacionales, particularmente las referentes a derechos humanos (aunque no de manera exclusiva), contengan lenguaje incluyente y no sexista. Si bien el lenguaje jurídico tiene sus particularidades, hay que entender que se trata de un lenguaje escrito sobre todo por hombres. El Derecho ha sido

un campo de conocimiento históricamente masculino. Existen, por supuesto, muchas connotadas juristas y legisladoras pero en los hechos, predomina la visión de los hombres.

Por ello, diversos organismos internacionales, particularmente la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH), ONU-Mujeres, el Fondo de las Naciones Unidas para la Ciencia y la Cultura (UNESCO), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), hacen énfasis entre los Estados sobre la importancia de legislar con perspectiva de género; lo que necesariamente obliga a usar lenguaje incluyente y no sexista.

Por último, es común encontrar que en oposición del uso del lenguaje no sexista e incluyente se cite a la Real Academia de la Lengua Española, la cual ha cuestionado la inclusión de la perspectiva de género en el lenguaje. Sobre el particular, analistas de género han señalado que existe una postura conservadora en la Real Academia, institución que no escapa a la visión patriarcal desde la cual se ha construido el español.

Frente a esa postura se reitera una de las premisas de los estudios de género: quien ha tenido el privilegio de siempre ser nombrado, mira como absurdo hacer visible a quien ha sido excluido históricamente. Lo que se ha sugerido es no caer en simplismos y enfatizar que la lengua no es sexista sino su uso y que con voluntad política y un mayor esfuerzo en la redacción o en los mensajes verbales se puede hacer visible a las mujeres. También debe reiterarse que el lenguaje como parte de la cultura puede modificarse y adecuarse a los nuevos tiempos.

2. El lenguaje incluyente y no sexista

El lenguaje es un sistema de comunicación con dos posibles funciones: a) reproducir y b) transformar la realidad. Por medio del lenguaje se puede contribuir a un cambio cultural en favor de la igualdad. Para ello se requiere que las personas nos comprometamos en modificar de manera progresiva tanto nuestras prácticas personales como institucionales.

El lenguaje incluyente hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o bien, hace evidente el femenino y masculino. También evita generalizaciones del masculino para situaciones y actividades donde aparecen mujeres y hombres. Nombrar a las mujeres es hacerlas visibles.

Por su parte, el lenguaje sexista consiste en aquellas frases, mensajes o expresiones que denigran a las mujeres, las discriminan e inclusive las violentan. Este tipo de lenguaje hace referencia a “aquellas expresiones de la comunicación humana que invisibilizan a las mujeres, las subordinan, las humillan y estereotipan”¹.

El lenguaje sexista es una forma de discriminación indirecta cuyo impacto no es tangible pero daña la dignidad de las personas. El lenguaje no es en sí mismo sexista o excluyente. Es su uso lo que lo convierte en una poderosa arma discriminatoria.

El sexismoe es una forma de discriminación de un sexo por considerarlo inferior al otro. Es una “actitud y conducta jerárquica y discriminatoria respecto de una persona por motivos de su sexo o identidad sexual. Tanto los hombres como las mujeres pueden hacer uso de comportamientos sexistas”².

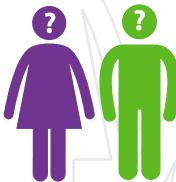
El sexo tradicionalmente discriminado es el femenino. El sexismoe se puede encontrar en prácticamente todos los ámbitos de la vida y el lenguaje es uno de ellos. Si el mensaje es discriminatorio contra las mujeres en su forma, por las palabras elegidas o por su estructura, estamos ante sexismoe lingüístico. El sexismoe es una de las formas de discriminación contra las mujeres más extendidas y un tipo de violencia sutil común.

¹ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 10 Criterios básicos para eliminar el lenguaje sexista en la Administración Pública Federal, Textos del Caracol 1, 2007, p. 21.

² Proyecto Equal “En clave de culturas”, Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género 2007, p. 19.

Disponible en: <https://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/recursos/2013/glosario-terminos.pdf>

3. ¿Cómo podemos incorporar el lenguaje incluyente y no sexista en la CNDH?



Vale la pena una aclaración previa. En materia de gramática se habla de “género gramatical”, esto es muy distinto hablar de “Género” como una herramienta metodológica para el análisis de la realidad distinta que se vive por ser mujer o ser hombre. El género gramatical es femenino o masculino, y está dado generalmente por la terminación de las palabras, el artículo que precede a los sustantivos o el contexto de la frase u oración completa.

En esta Guía cuando veamos las claves, fórmulas o herramientas para incorporar el lenguaje incluyente y no sexista, la palabra género se referirá al género gramatical.

3.1. Hacer visibles a las mujeres: el derecho a ser nombrada

La incorporación de las mujeres al mundo laboral en actividades, profesiones y oficios donde tradicionalmente habían estado excluidas, ha exigido que la lengua se adecue a la nueva realidad. En consecuencia es necesario replantearse cómo denominar a las mujeres que ejercen una actividad generalmente realizada por los hombres.

Asimismo, los cargos públicos y puestos relevantes han sido ocupados de manera tradicional por varones, por ello enfatizar cuando es una mujer de quien escribimos o hablamos nos ayuda a eliminar estereotipos y evitar la discriminación.

En algunos casos fonéticamente nos parecerá extraño, habrá que acostumbrar al oído o atender a algunas excepciones en las que por el contexto o circunstancia, no sea posible aplicar esta regla.

SI SE TRATA
DE UN
HOMBRE



Presidente
Director
Jefe de Departamento
Médico
Administrativo
Profesor
Proveedor
Usuario
Peticionario
Quejoso
Capacitador
Operativo
Técnico
Pescador

SI SE TRATA
DE UNA
MUJER



Presidenta
Directora
Jefa de Departamento
Médica
Administrativa
Profesora
Proveedora
Usuaria
Peticionaria
Quejosa
Capacitadora
Operativa
Técnica
Pescadora

3.2. Si eres mujer, nómbrate

El lenguaje sexista y que excluye a las mujeres no es utilizado sólo por los hombres. Ambos sexos cometemos errores puesto que hemos sido educados y nos hemos desarrollado en un contexto cultural y en un tiempo histórico en el que todavía hay que trabajar para cambiar patrones de conducta machistas, y centradas en lo masculino. Es importante que las propias mujeres hagan conciencia de la importancia de nombrarse a sí mismas y a las otras.

NO INCLUYENTE

Nosotros, en la CNDH,
defendemos los
derechos humanos.

Todos estamos
muy contentos
con los cursos.

Son cosas de uno.

Cuando uno piensa.

Cuando yo mismo
lo reflexiono.

INCLUYENTE

Nosotras, en la CNDH,
defendemos los
derechos humanos.

Todas estamos
muy contentas
con los cursos.

Son cosas de una.

Cuando una piensa.

Cuando yo misma
lo reflexiono.

3.3. Evita el uso del masculino genérico

Cuando el género masculino representa al sexo masculino y al femenino, se le denomina masculino genérico. Confundir al género masculino con la totalidad de las personas es un error común que con frecuencia contribuye a la discriminación lingüística. El masculino genérico excluye a las mujeres porque aunque en el grupo de personas a las que nos estemos refiriendo haya mujeres y hombres, pareciera que sólo ellos cuentan o existen.

NO INCLUYENTE

Los jefes de departamento tienen que elaborar un reporte mensual.

Los servidores públicos son responsables de presentar su declaración patrimonial.

Los pobladores de esa comunidad viven constantes violaciones a sus derechos humanos.

Todos están invitados a la fiesta de fin de año.

INCLUYENTE

Las jefas y los jefes de departamento tienen que elaborar un reporte mensual.

Las personas en el servicio público son responsables de presentar su declaración patrimonial.

La población de esa comunidad vive constantes violaciones a sus derechos humanos.

Todas y todos están invitados a la fiesta de fin de año.

3.4. Evita el salto semántico

Cuando se utiliza un vocablo masculino que aparentemente incluye a mujeres y a hombres (como el genérico masculino), y enseguida hay una idea con la que queda de manifiesto que originalmente sólo incluía a los hombres, generando ambigüedad y exclusión del sexo femenino, hablamos de un salto semántico.

Es decir, de inicio ya excluimos a las mujeres pero, peor aún, reforzamos con la segunda frase, oración o complemento que efectivamente están invisibilizadas.

NO INCLUYENTE

Los vales de despensa
se entregarán a todos
los trabajadores. Y
también a las trabajadoras.

El oficio fue enviado a todos
los Visitadores Generales.
Y también a las
Visitadoras Generales.

Los niños mexicanos son
muy creativos. Las niñas
mexicanas también.

INCLUYENTE

Los vales de
despensa se
entregarán a **todo**
el personal.

El oficio fue
enviado a **todas**
las Visitadurías
Generales.

La niñez
mexicana es
muy creativa.

3.5. Nombrar a ambos sexos (el desdoblamiento)

Es recomendable nombrar a ambos sexos para hacer patente que están presentes. Esta fórmula se conoce también como desdoblamiento y es sencilla de usar. Es aconsejable empezar por las mujeres e ir alternando el uso de femenino y masculino en el texto o discurso. Como en todas las fórmulas o claves para usar el lenguaje incluyente es necesario cuidar del tipo de texto o discurso y no abusar de una fórmula.

NO INCLUYENTE 

Los adolescentes son un grupo de población que requiere de políticas públicas específicas.

El Día del Niño habrá una conferencia sobre prevención del maltrato infantil.

Todos los que trabajamos en el sector público debemos actuar con honestidad y transparencia.

INCLUYENTE 

Las adolescentes y los adolescentes son un grupo de población que requiere de políticas públicas específicas.

El Día de la Niña y el Niño habrá una conferencia sobre prevención del maltrato infantil.

Mujeres y Hombres que trabajamos en el sector público debemos actuar con honestidad y transparencia.

3.6. Uso del artículo diferenciado

El artículo diferenciado es útil cuando el sustantivo tiene una sola forma (sustantivos neutros). En tales casos, el uso del artículo es el que determina el género. Aplica tanto para expresiones en singular como para plural.

ARTÍCULO + SUSTANTIVOS NEUTROS



MASCULINO



FEMENINO

El estudiante	La estudiante
El ciclista	La ciclista
El docente	La docente
El artista	La artista
El joven	La joven
Los adolescentes	Las adolescentes
El especialista	La especialista
El profesional	La profesional
El cantante	La cantante
Los dentistas	Las dentistas

3.7. Sustantivos colectivos

Estos sustantivos son generalmente neutros y permiten incluir a los dos sexos. Palabras como personas, humanidad, población, ciudadanía, son ejemplos de sustantivos colectivos que se pueden utilizar de manera frecuente.



NO INCLUYENTE

El hombre/los hombres	La humanidad
Los hombres	Las personas
Los niños	La niñez
Los trabajadores	El personal
Los estudiantes	El estudiantado
Los profesores	El profesorado
Los alumnos	El alumnado
Sus hijos	Su descendencia
Los pobladores / Los habitantes	La comunidad



INCLUYENTE

3.8. Los nombres abstractos

No se menciona a la persona que en el momento concreto ocupa un cargo, profesión o título.



NO INCLUYENTE

Los Jefes	Las Jefaturas
Los políticos	La clase política
Los Coordinadores	La Coordinación
Los Gerentes	La Gerencia
El Presidente	La Presidencia
Los Directores	Las Direcciones Generales / La Dirección



INCLUYENTE

3.9. Usar infinitivo y gerundio

Utilizar los verbos en infinitivo (terminan en “ar”, “er”, “ir”) o gerundio (“ando”, “iendo”, “to”, “so”, “cho”), nos ayuda a evitar el uso del masculino genérico. En ocasiones será necesario cambiar el orden de las palabras para mantener la misma idea.

NO INCLUYENTE

Será necesario que los trabajadores presenten su declaración patrimonial.

Los servidores públicos deben sensibilizarse sobre la prevención de la violencia de género.

Los empleados que escriben con lenguaje incluyente contribuyen a la igualdad.

Los que utilizan el lenguaje no sexista, evitan la discriminación hacia las mujeres.

INCLUYENTE

Presentar la declaración patrimonial será necesario.

Debemos sensibilizar sobre la prevención de la violencia de género.

Escribiendo con lenguaje incluyente contribuimos a la igualdad.

Utilizando el lenguaje no sexista, evitamos la discriminación hacia las mujeres.

3.10. Persona / Personas

En muchos casos anteponer la palabra PERSONA/S nos puede facilitar el uso del lenguaje inclusivo. Por supuesto, hay que tomar en cuenta el contexto en el que se utilizará.

NO INCLUYENTE

La Directora recibió a los agraviados.

Se invitó a los trabajadores de la CNDH a portar un listón naranja.

INCLUYENTE

La Directora recibió a las **personas** agraviadas.

Se invitó a las **personas** que trabajan en la CNDH a portar un listón naranja.

3.11. Usar quien, cualquiera

Usar pronombres y artículos sin género gramatical: quien, quienes y cualquiera, por ejemplo.

NO INCLUYENTE

Los trabajadores que tengan informes por entregar, favor de presentarlos a más tardar el viernes.

El que cumpla con la entrega de sus proyectos asegurará su pago.

Aquellos que vinieron a la capacitación tendrán su constancia.

Aquel que presente la documentación completa podrá registrarse.

INCLUYENTE

Cualquiera que tenga informes por entregar, favor de presentarlos a más tardar el viernes.

Quien cumpla con la entrega de sus proyectos asegurará su pago.

Quienes vinieron a la capacitación tendrán su constancia.

Quien presente la documentación completa podrá registrarse.

3.12. Omitir el sujeto

Hay ocasiones en que se puede omitir al sujeto. También es posible usar la forma impersonal “se” para sustituirlo.

NO INCLUYENTE

Si el usuario solicita la información.

.....

Cuando el trabajador presente una propuesta.

.....

Nosotros defendemos los derechos humanos.

.....

El personal deberá presentar su credencial a la entrada.

INCLUYENTE

Si se solicita información.

.....

Cuando se presente una propuesta.

.....

Defendemos los derechos humanos.

.....

Deberán presentar su credencial a la entrada.

3.13. La “@”

No es un signo lingüístico, no puede pronunciarse y su uso debe restringirse a comunicaciones informales o de manera excepcional para publicidad visual.

NO RECOMENDABLE



3.14. Usar (con moderación) barras y paréntesis

Las barras inclinadas y paréntesis “/” y “()” se deben usar sólo en formularios, solicitudes o documentos con espacio muy restringido.

A las barras y paréntesis debemos reconocerles como las primeras formas en que se intentó usar el lenguaje incluyente. Su uso y abuso puede hacer de la lectura cansada y no se recomienda para textos cuya naturaleza sea formal.

NO INCLUYENTE

Los trabajadores
deberán firmar aquí.

Nombre del usuario

Queda obligado

El solicitante
firmara aquí

Registrar el número
de hijos

Nombre del padre
o tutor

INCLUYENTE

Las/los trabajadoras/es
deberán firmar aquí.

Nombre del/la usuario/a

Queda obligada/o

La/el solicitante
firmará aquí.

Registrar el número
de hijas(os).

Nombre de la madre
(padre) o tutor (tutora)

3.15. Evitar el uso de los duales aparentes

Según el sexo al que se refieran ciertos términos o palabras, adquieren significados diferentes, hay una dualidad o posible doble significado. Muy comúnmente resultan peyorativos para la mujer y, por tanto, en la medida de lo posible, deben evitarse. Por ejemplo señorito/señorita, hombre público/mujer pública y verdulero/verdulera.

En el lenguaje utilizado en el sector público y en organismos como la CNDH no abundan los duales aparentes. En todo caso es más frecuente que algunos cargos o puestos refieran a un nivel inferior si se trata

del femenino que cuando se trata de masculino. Por ejemplo como ocurre con señor/señora, señorito/señorita y secretario/secretaria. Será necesario poner atención y evitar su uso de manera discriminatoria.

3.16. Señora y Señorita

Evitar el uso de “señorita”. Se considera sexista utilizar la expresión señorita puesto que no usamos el “señorito”. Señorita hace referencia al estado civil y al inicio de la vida sexual de la mujer, por lo que es perfectamente válido utilizar el “Señor,” para varones y “Señora”, para las mujeres.

Sin embargo, deberemos tener cuidado del contexto, las tradiciones o formas de cortesía que aún se manifiestan entre algunos sectores de la población. No todas las personas reconocen y saben usar lenguaje incluyente.

NO INCLUYENTE

En la recepción está el Señor Pérez y la **Señorita Legorreta**.

INCLUYENTE

En la recepción está el Señor Pérez y la **Señora Legorreta**.

3.17. No utilizar a las mujeres como pertenencia del hombre

NO INCLUYENTE

La mujer de Juan

.....

La señora de López

.....

Los directores generales asistirán con sus mujeres a la cena.

INCLUYENTE

Juan y su cónyuge pareja/compañera

.....

Sr. López y Sra.

.....

Las personas de nivel directivo asistirán acompañadas a la cena.

3.18. El orden de presentación

Al anteponer el término masculino al femenino (hombres y mujeres, Directores y Directoras, profesores y profesoras), damos preferencia al sexo masculino, lo que puede reforzar la idea de que un sexo es prioritario con respecto al otro. Lo recomendable es intercalar en el mensaje escrito o verbal el uso de femeninos y masculinos, iniciando preferentemente con el femenino, no por una cuestión de cortesía social, sino por apuntar a la visibilización de las mujeres.

NO INCLUYENTE

Al curso de actualización podrán asistir Directores y Directoras, Jefes de Departamento y Jefas de Departamento, Operativos y Operativas.

La recomendación está dirigida a profesores y profesoras, padres y madres, alumnos y alumnas.

INCLUYENTE

Al curso podrán asistir Directoras y Directores, Jefes de Departamento y Jefas de Departamento y Operativas y Operativos.

La recomendación está dirigida a profesoras y profesores, padres y madres, alumnas y alumnos.

3.19. Cambiar la redacción completa

Repensar la forma de combinar y ordenar las palabras y las expresiones de un texto o discurso es, en muchas ocasiones necesaria, para lograr un lenguaje incluyente y no sexista. Requiere de un trabajo más reflexionado, pensado y de práctica. A la larga es lo recomendable para mejorar nuestra forma de hablar o escribir.

4. Nombrar correctamente a los grupos de población

El lenguaje incluyente contribuye a hacer visibles a personas y grupos de población históricamente discriminados. Los criterios para denominarlos son: 1) nombrarles conforme a los instrumentos internacionales de derechos humanos y 2) atender a los consensos generados entre las personas de cada grupo ya que “la elección de un término por parte de un grupo para representarse a sí mismo tiene un poder político para reivindicar la presencia y el valor de ese grupo”³.

Nuestra obligación como personas servidoras públicas, tanto en nuestras comunicaciones orales como escritas, es tratarlas con respeto.



³ Héctor Islas Azaís, Lenguaje y discriminación, Cuadernos de la igualdad, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2005, p. 14.

INCORRECTO

Personas con capacidades diferentes o especiales, discapacitados, inválidos, disminuidos o minusválidos.

Viejito/as, adultos en plenitud.

Indios/as
Inditas/os.

raros
Maricones
Marimachas
Tortilleras

Sidosos/as

Niños de la calle

Indigentes

Negritas/os, personas de color

Sirvientas/es, muchachas, chachas (“mi” muchacha, porque no son objetos que poseemos)

Trata de Blancas

Enanos/as

Prostituta/o

CORRECTO

Personas con discapacidad

Personas adultas mayores
Personas Mayores

Personas indígenas, Pueblos y/o comunidades indígenas

Personas de la diversidad sexual. Población LGBTTTI (Lesbianas, Gays, Bisuexuales, Travestis, Transexuales, Transgénero e Intersexuales)

Personas que viven con VIH o Sida

Niñas y niños en situación de calle

Personas en situación de calle

Afromexicanas/os o afrodescendientes

Trabajadoras/
Trabajadores del Hogar

Víctimas de Trata

Personas de Talla Baja

Trabajadora/Trabajador Sexual

5. ¿Cómo nombrar a las personas de la diversidad sexual?

Ninguna persona debe ser discriminada por su orientación sexual o por su identidad de género. Nuestra obligación como personas servidoras públicas, tanto en nuestras comunicaciones orales como escritas, es tratarlas con respeto.

Personas de la diversidad sexual

Población/Personas LGBTTI

(Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis, Transexuales, Transgénero e Intersexuales)

Personas Homosexuales (incluye Lesbianas y Gays)

Personas + Bisexuales/Transexuales/ Transgénero/ Travestis/ Intersexuales

Mujeres + Lesbianas/ Bisexuales/Transexuales/ Transgénero/Travestis/ Intersexuales

Hombres + Gay/ Bisexuales/Transexuales/ Transgénero/Travestis/ Intersexuales

6. ¿Cómo nombrar a una persona con discapacidad?

Nuestra obligación como servidoras y servidores públicos, tanto en nuestras comunicaciones orales como escritas, es tratar con respeto a las personas con discapacidad.

INCORRECTO

Personas con capacidades diferentes o especiales, “discapacitados”, “inválidos”, “disminuidos”

.....

Minusválido, incapaz, impedido

.....

Sordomudo, sordito (y todos los diminutivos)

.....

Invidente, cieguito (y todos los diminutivos)

.....

Retrasado mental, mongol, tonto, tarado, deficiente

.....

Loco, loquito, demente

CORRECTO

Persona con discapacidad

.....

Persona con discapacidad motriz

.....

Persona con discapacidad auditiva

.....

Persona con discapacidad visual

.....

Persona con discapacidad intelectual

.....

Persona con discapacidad psicosocial

Fuente: Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Primera Visitaduría General, Dirección General de Atención a la Discapacidad, disponible en: http://www.cndh.org.mx/Discapacidad_Tipos

7. Eliminar expresiones discriminatorias o que denigran a las personas

El lenguaje incluyente y no sexista nos obliga a revisar la gran cantidad de expresiones y palabras que promueven estereotipos, estigmas o prejuicios sobre diversos grupos de la población. El sexismio en el lenguaje ha hecho de la mujer su principal blanco de burla y ataque, reforzando en muchas ocasiones la violencia hacia las mujeres y niñas.

Refranes, dichos populares, bromas y chistes, letras de canciones y expresiones cotidianas que parecieran inocentes dan al lenguaje un uso discriminatorio pues colocan a las mujeres en situación de subordinación y a lo que se relaciona con ellas (lo femenino), como algo inferior.

Los refranes o proverbios son, frases que suponen una enseñanza derivada de las experiencias de los pueblos, acumuladas a través de los siglos y que se adaptan a cada cultura. Hay una gran cantidad de refranes que no son inocentes y no aportan costumbres o tradiciones positivas. Por el contrario, llevan un mensaje que justifica la violencia en contra de las mujeres o las presentan como tontas e ignorantes.



Los chistes son dichos, ocurrencias o historias breves que tienen la finalidad de hacer reír y de ser graciosos. Encierran un doble sentido, una burla y una idea disparatada. Los chistes misóginos atacan y denigrar a las mujeres a través de la burla y la mofa. Generalmente hace referencia a la falta de inteligencia de las mujeres o bien, hacen énfasis en aspectos que tienen que ver con el cuerpo femenino. Refuerzan estereotipos sobre las tareas que las mujeres deben o pueden realizar, enfocándose en labores del hogar o tareas reproductivas. También refuerzan la idea de que las mujeres son derrochadoras, chismosas, celosas o descuidadas de su persona.

Evitar reproducir estos chistes y cuando sean expresados, no unirnos a la burla, es parte de lo que podemos hacer para promover relaciones de respeto entre mujeres y hombres.

La violencia, la discriminación y el sexismio en el lenguaje no son normales y no deben pasarnos inadvertidos.

8. Bibliografía

Ayala Castro, Marta Concepción, et.al, *Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo*, Diputación Provincial de Huelva, Huelva, 2006.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *10 Criterios básicos para eliminar el lenguaje sexista en la Administración Pública Federal*, Textos del Caracol 1, 2007.

Instituto Nacional de Aprendizaje, Asesoría Formación Profesional de la Mujer, *Guía para el uso incluyente del lenguaje*, 2010.

Islas Azaïs, Héctor, *Lenguaje y discriminación*, Cuadernos de la igualdad, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2005.

Medina Guerra, M. Antonia (coordinadora), *Manual de lenguaje administrativo no sexista*, Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer de la Universidad de Málaga, en colaboración con el Área de la Mujer (Ayuntamiento de Málaga), 2002.

Pérez Cervera, María Julia, *Manual para el uso no sexista del lenguaje*, Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, Cuarta Edición, México, 2011.

Proyecto Equal “En clave de Culturas”, *Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género 2007*, p. 19. Disponible en: <https://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/recursos/2013/glosario-terminos.pdf>

Tribunal Electoral del Distrito Federal, *Guía técnica para el uso de un lenguaje incluyente en las comunicaciones del Tribunal Electoral del Distrito Federal*, México, Distrito Federal, 2011.

Página de Internet consultada, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Dirección General de Atención a la Discapacidad, disponible en: http://www.cndh.org.mx/Direccion_Atencion_Discapacidad



Comisión Nacional de los Derechos Humanos

Periférico Sur Núm. 3469, Col. San Jerónimo Lídice

Delegación Magdalena Contreras, C.P. 10200,

Ciudad de México.

Tel.: 56 81 81 25, Número gratuito 01 800 715 2000

Oficialía Mayor

Edificio Dr. Héctor Fix Zamudio

Avenida Periférico Sur Núm.1922, Col. Tlacopac,

Delegación Álvaro Obregón, C.P. 01049,

Ciudad de México.

Tel.: 17 19 20 00

Unidad de Igualdad de Género

Edificio Dr. Héctor Fix Zamudio

Avenida Periférico Sur Núm. 1922, Col. Tlacopac,

Delegación Álvaro Obregón, C.P. 01049,

Ciudad de México.

Tel.: 17 19 20 00 Exts.: 8042, 8129 y 8072.

La Guía para el uso de un lenguaje incluyente y no sexista en la CNDH
es editada por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

El cuidado de este material para las trabajadoras
y los trabajadores de la CNDH estuvo a cargo de la
Unidad de Igualdad de Género.



Presidente

Luis Raúl González Pérez

Oficial Mayor

Manuel Martínez Beltrán

Titular de la Unidad de Igualdad de Género

Ana Luisa Nerio Monroy



COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

GUÍA
para el uso de un
**LENGUAJE
INCLUYENTE y
NO SEXISTA**

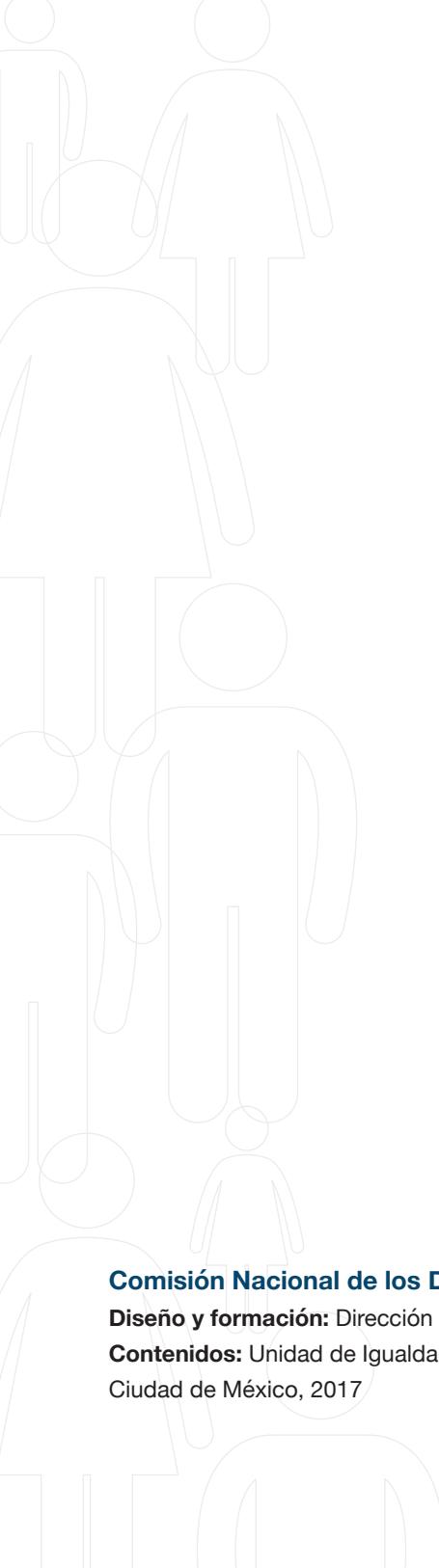


COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

GUÍA
para el uso de un
LENGUAJE
INCLUYENTE y
NO SEXISTA

ACTUALIZACIÓN 2017

CIUDAD DE MÉXICO
2017



Comisión Nacional de los Derechos Humanos

Diseño y formación: Dirección General de Comunicación

Contenidos: Unidad de Igualdad de Género

Ciudad de México, 2017

Índice

Presentación

Introducción

1. Algunos conceptos básicos a tomar en cuenta.

2. Alternativas para incorporar el lenguaje incluyente y no sexista.

- 2.1. Evitar el uso del masculino genérico.
- 2.2. Hacer visibles a las mujeres: el derecho a ser nombradas.
- 2.3. Si eres mujer, nómbrate.
- 2.4. Evita el salto semántico.
- 2.5. Desdoblamiento y uso alternado de los sustantivos para un orden de presentación incluyente.
- 2.6. Determinantes gramaticales femeninos y masculinos.
- 2.7. Sustantivos neutros y artículo determinante.
- 2.8. Sustantivos colectivos.
- 2.9. Los nombres abstractos.
- 2.10. Usar infinitivo y gerundio.
- 2.11. Persona/Personas.
- 2.12. Usar quien, quienes y cualquiera.
- 2.13. Omitir el sujeto.
- 2.14. El pronombre “les”.
- 2.15. La “@” y la “X”.
- 2.16. Usar (con moderación) barras y paréntesis.
- 2.17. Evitar el uso de los duales aparentes.
- 2.18. No utilizar a las mujeres como pertenencia del hombre.
- 2.19. Cambiar la redacción.

3. Nombrar correctamente a los grupos de población.

4. Niñez y adolescencia.

5. Nombrar correctamente a las personas LGBTTI.

6. ¿Cómo nombrar a una persona con discapacidad?

7. Eliminar expresiones discriminatorias o que ofenden a las personas.

8. Comunicación visual incluyente y sin sexismos.

9. Ejercicios de autoevaluación

Bibliografía

Presentación

“ La erradicación de la violencia contra las mujeres y el respeto irrestricto a sus derechos humanos constituyen una agenda global y un desafío para cada país. México y particularmente la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, están comprometidos con esta causa, hagamos de nuestro país una sociedad incluyente. ”

Luis Raúl González Pérez, Presidente de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos,

8 de marzo de 2016.

La Guía para el Uso de un Lenguaje Incluyente y No Sexista en su edición 2017, considera las aportaciones y sugerencias realizadas a la versión publicada en 2016. A partir de su uso como herramienta de apoyo didáctico durante los talleres que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) realizó para sensibilizar y capacitar a su personal, se actualizaron los contenidos de la misma.

En esta ocasión se incluye un apartado sobre comunicación visual cuyo objetivo es contribuir a eliminar el sexismio en las imágenes utilizadas en documentos de promoción, difusión y capacitación. Además, al final del documento se encuentran dos ejercicios cuya finalidad es que las personas puedan autoevaluar sus conocimientos sobre el uso del lenguaje incluyente y no sexista (LINS).

La Guía para el Uso de un Lenguaje Incluyente y No Sexista (2017) contiene estrategias y alternativas que contribuyen a evitar el sexismio y la exclusión en el lenguaje. Se trata de un documento de carácter didáctico y de divulgación, que tiene como objetivo facilitar el uso de este tipo de lenguaje en las comunicaciones escritas, orales y visuales de las y los servidores públicos que laboran en la Comisión Nacional, así como de toda aquella persona interesada en eliminar el sexismio en el lenguaje y contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres.

Introducción

El lenguaje incluyente y no sexista 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 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.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres señala como obligación para todo el sector público el uso de lenguaje no sexista, incluyente y libre de estereotipos de género. Frases como “*Los hombres que han construido este país*”, “*El Día del Niño*”, “*Todos los presentes*”, “*Los servidores públicos*”, “*Los pobladores*” son formas de masculino genérico donde nos debemos preguntar ¿Y ellas?, ¿No son ellas parte de esos grupos de personas?

Por otra parte, el lenguaje incluyente y no sexista, no se limita a “las” y “los”, “compañeras y compañeros” a “señoras y señores”, por citar ejemplos. Significa esforzarse en pensar la forma adecuada e incluyente en que construimos los mensajes escritos u orales.

Existen fórmulas o claves para usar lenguaje incluyente y no sexista sin ser monótonos o caer en absurdos; por ejemplo, no significa cambiar todas las palabras a femenino, ya que son sólo los sustantivos los que deben adecuarse en algunos casos y en otros existen alternativas incluyentes y no sexistas que propone esta Guía.

Señalar que usar lenguaje incluyente y no sexista se reduce a cambiar todas las palabras a una forma femenina es simplemente el reflejo del desconocimiento del tema y del desprecio que para algunas personas merece el trabajo a favor de la igualdad de género y la eliminación de la discriminación hacia las mujeres. El lenguaje incluyente y no sexista aplica para las personas pues son ellas las sujetas de derechos. Este lenguaje no se usa para objetos, cosas u otras especies. No hablamos de “la carra” y “el carro” o de “la silla” y “el sillón”, “el libro” y “la libra”.

Se trata de visibilizar, de nombrar e incluir de forma respetuosa a las mujeres y a los grupos de población en situación de discriminación. El LINS se enfoca a las personas, colocando el acento en las mujeres por ser un grupo de población históricamente discriminado y violentado.

1. Algunos conceptos básicos a tomar en cuenta

- **Lenguaje.** Sistema de comunicación con dos posibles funciones: reproducir o transformar la realidad. Esto es, por medio del lenguaje se puede contribuir a un cambio cultural en favor de la igualdad.
- **Sexismo.** Forma de discriminación de un sexo por considerarlo inferior al otro. Tanto los hombres como las mujeres pueden hacer uso de comportamientos sexistas, sin embargo, el sexo tradicionalmente discriminado es el femenino.
- **Sexismo en el lenguaje.** Forma de discriminación indirecta de impacto intangible que daña la dignidad de las personas. Es importante recordar que el lenguaje no es en sí mismo sexista o excluyente sino el uso que se le da.
- **Lenguaje incluyente.** Hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza vocabulario neutro, o bien, hace evidente lo femenino y masculino. Visibiliza a grupos de población poco reconocidos, discriminados o excluidos. También evita generalizaciones del masculino para situaciones y actividades donde aparecen mujeres y hombres.
- **Lenguaje no sexista.** Evita frases, mensajes o expresiones que invisibilizan, humillan, ofenden, subordinan, discriminan o violentan a las personas, en particular a las mujeres, quienes han sido tradicionalmente objeto del sexismo.
- **Invisibilización.** Concepto utilizado en las ciencias sociales para designar a los mecanismos culturales, que llevan a omitir la presencia de ciertos grupos de población, el caso más evidente es el de las mujeres.
- **Androcentrismo.** Es un concepto y construcción cultural en la cual se ubica al hombre como el centro y punto de referencia de todo y que ha provocado la ocultación de las mujeres en diversos momentos y ámbitos de la historia humana.
- **Patriarcado.** Sistema de organización social en el que los puestos clave de poder son ejercidos por hombres, y las mujeres tienen un papel secundario y subordinado. En la mayor parte de las culturas del mundo, la visión patriarcal coloca a los hombres como origen y protagonistas de todo el quehacer humano, invisibilizando y discriminando a las mujeres y a otros grupos de población en situación de vulnerabilidad.
- **Perspectiva de Género.** Metodología para analizar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres basadas en la diferencia sexual y que generan relaciones de poder diferenciado en las que generalmente las mujeres son discriminadas.

2. Alternativas para incorporar el lenguaje incluyente y no sexista

2.1. Evita el uso del masculino genérico

Es muy común que en el lenguaje escrito y verbal se utilice el género masculino como representante de los dos sexos (masculino genérico). Utilizar masculino genérico contribuye a la invisibilización de las mujeres como grupo. Por ejemplo, cuando se hace referencia a la “*Historia del Hombre*” o “*Derechos del Hombre*”, se omite al 50 por ciento de la población que son las mujeres.

El español es una lengua rica y diversa, pero construida a partir de una cultura patriarcal y androcéntrica, por lo que el uso del *masculino genérico* es muy común. Esto puede cambiar, pues el lenguaje forma parte de la cultura, y ésta se transforma, así que es posible y deseable, utilizar un lenguaje libre de discriminación, sexismos y que sea incluyente.

El masculino genérico oculta la presencia de las mujeres y hace parecer que sólo los hombres cuentan o existen. Reconocer que usamos el masculino genérico es el primer paso para obligarnos a utilizar las alternativas que tiene el español y expresarnos de forma incluyente y no sexista.

NO INCLUYENTE

Los servidores públicos son responsables de presentar su declaración patrimonial.

Los pobladores de esa comunidad viven constantes violaciones a sus derechos humanos.

Todos están invitados a la fiesta de fin de año.

INCLUYENTE

Servidoras y servidores públicos son responsables de presentar su declaración patrimonial.

Las personas servidoras públicas son responsables de presentar su declaración patrimonial.

La población de esa comunidad vive constantes violaciones a sus derechos humanos.

Todas y todos están invitados a la fiesta de fin de año.

2.2. Hacer visibles a las mujeres: el derecho a ser nombradas

En los estudios de género y en la literatura que analiza las formas en que se ha discriminado a las mujeres, aparece como un primer paso, simbólico y de gran relevancia, el derecho a ser nombradas. Nombrar a las mujeres no es un acto ocioso ni una cuestión de corrección política, porque la corrección política se queda en la forma y la perspectiva de género quiere ir a lo sustantivo, que es reconocer la dignidad e igualdad de las mujeres.

La incorporación de las mujeres al mundo laboral remunerado, en actividades, profesiones y oficios de los que tradicionalmente habían estado excluidas, exige una adecuación en el uso del lenguaje para estar acorde con esta realidad.

Asimismo, los cargos públicos y puestos directivos relevantes en el sector privado han sido ocupados de manera tradicional por hombres, por ello enfatizar cuando es una mujer de quien escribimos o hablamos nos ayuda a eliminar estereotipos y evitar la discriminación.

Comúnmente se cree que la terminación “o” se aplica para el género grammatical masculino y la terminación “a” para el femenino. No es tan simple. Existen casos como “actor y actriz” que ejemplifican que no basta sólo con cambiar una vocal.

Algunos casos nos parecerán fonéticamente extraños y habrá que acostumbrar al oído, o atender a algunas excepciones y contextos en los que no sea posible aplicar esta herramienta.

SI SE TRATA
DE UN
HOMBRE



SI SE TRATA
DE UNA
MUJER



Presidente	Presidenta
Director	Directora
Jefe de Departamento	Jefa de Departamento
Médico	Médica
Administrativo	Administrativa
Proveedor	Proveedora
Usuario	Usuaria
Peticionario	Peticionaria
Quejoso	Quejosa
Técnico	Técnica
Juez	Jueza
Notario	Notaria
Abogado	Abogada
Ingeniero	Ingeniera
Arquitecto	Arquitecta

2.3. Si eres mujer, nómbrate

Mujeres y hombres reproducimos el lenguaje excluyente y sexista pues se nos ha educado en un contexto cultural machista y centrado en lo masculino. Por lo tanto, es importante que si una mujer es quien habla de sí misma, se nombre. Asimismo, si se trata de un grupo en donde solamente hay presencia de mujeres, se haga visible esta situación.

NO INCLUYENTE

Nosotros, en la CNDH,
defendemos los
derechos humanos.

Todos estamos muy
contentos con los cursos.

Son cosas de uno.

Cuando uno piensa.

Cuando yo mismo
lo reflexiono.

INCLUYENTE

Nosotras, en la CNDH,
defendemos los
derechos humanos.

Todas estamos muy
contentas con los cursos.

Son cosas de una.

Cuando una piensa.

Cuando yo misma
lo reflexiono.

2.4. Evita el salto semántico

El salto semántico implica excluir a las mujeres, utilizando, por ejemplo, masculino genérico en la primera oración, seguida de otra en la que se les menciona. Se reitera así, que efectivamente están invisibilizadas y que la primera oración o frase es sexista.

NO INCLUYENTE

Los vales de despensa se entregarán a todos los trabajadores. Y también a las trabajadoras.

El oficio fue enviado a todos los Visitadores Generales. Y también a las Visitadoras Generales.

Los niños mexicanos son muy creativos. Las niñas mexicanas también.

INCLUYENTE

Los vales de despensa se entregarán a todo el personal.

El oficio fue enviado a todas las Visitadurías Generales.

La niñez mexicana es muy creativa.

2.5. Desdoblamiento y uso alternado de los sustantivos para un orden de presentación incluyente

Es recomendable nombrar a ambos sexos para hacerlos visibles. Esta fórmula se conoce también como desdoblamiento y es sencilla de usar.

Es aconsejable que en el mensaje escrito o verbal se alterne el femenino y el masculino, iniciando preferentemente con el femenino. Este orden de presentación no responde a una cuestión de cortesía social, sino a la importancia de visibilizar a las mujeres.

Es necesario cuidar del tipo de texto o discurso para el uso de esta herramienta y no abusar de la misma.

NO INCLUYENTE

Todos los que trabajamos en el sector público debemos actuar con honestidad y transparencia.

Los niños son muy inquietos.

INCLUYENTE

Las mujeres y los hombres que trabajamos en el sector público debemos actuar con honestidad y transparencia.

Las niñas y los niños son muy inquietos.

USO ALTERNADO

Al curso de actualización podrán asistir Directores, Coordinadores y Jefes de Departamento.

Se convoca al evento a maestros, padres de familia y niños.

Al curso podrán asistir Directoras y Directores, Coordinadores y Coordinadoras, Jefas de Departamento y Jefes de Departamento.

Se convoca al evento a madres y padres de familia, maestros y maestras, niñas y niños.

2.6. Determinantes gramaticales femeninos y masculinos

Los determinantes gramaticales femenino y masculino plural, “las y los” se utilizan en concordancia con el sustantivo como una forma de visibilizar a ambos sexos.

NO INCLUYENTE

Los vecinos de la colonia se organizaron.

Los agraviados acudieron ayer a la cita.

INCLUYENTE

Las y los vecinos de la colonia se organizaron.

Las y los agraviados acudieron ayer a la cita

2.7. Sustantivos neutros y artículos determinantes

Los sustantivos neutros son aquéllos que tienen una única forma y nos permiten ser incluyentes con ambos sexos.

Por ser neutrales el uso del artículo es el que determina el género gramatical cuando deseamos hacer visible a las mujeres o a los hombres. Aplica para expresiones en singular y plural.

SUSTANTIVOS NEUTROS:

Ejemplos: ciclista, docente, artista, joven, adolescentes, profesional, dentista, solicitante, denunciante, contribuyente, pianista, espía, atleta, representante, titular, entre otros.

SUSTANTIVO NEUTRO

Especialista en derechos humanos solicita al gobierno que actualice la ley.

Estudiantes de ingeniería elaboran proyectos de robótica.

ARTÍCULO + SUSTANTIVO NEUTRO PARA VISIBILIZAR EL GÉNERO

La especialista en derechos humanos solicita al gobierno que actualice la ley.

El especialista en derechos humanos solicita al gobierno que actualice la ley.

Las estudiantes de ingeniería elaboran proyectos de robótica.

Los estudiantes de ingeniería elaboran proyectos de robótica.

2.8. Sustantivos colectivos

Estos sustantivos, que se caracterizan por incluir a un grupo de personas, son generalmente neutros e incluyen a mujeres y hombres.

Ejemplo:

No incluyente: Los profesores aplicaron los exámenes ayer.

Incluyente: El profesorado aplicó los exámenes ayer.

NO INCLUYENTE

El hombre/los hombres*

Los trabajadores

Los profesores

Los alumnos

Los pobladores

Los habitantes

INCLUYENTE

La humanidad o las personas

El personal

El profesorado

El alumnado

La población

La comunidad

*Se recomienda usar el término *hombre* únicamente si nos referimos al sexo masculino. Para incluir a los dos sexos es conveniente emplear sustantivos colectivos, sustantivos abstractos o desdoblamiento.

2.9. Los nombres abstractos

Se menciona el cargo, profesión o título y no a la persona que en el momento concreto lo ocupa.

Por ejemplo:

No incluyente: El gerente felicitó al personal.

Incluyente: La gerencia felicitó al personal.

NO INCLUYENTE

Los Jefes

Los políticos

Los Coordinadores

Los abogados

El Director General

INCLUYENTE

Las Jefaturas

La clase política

La Coordinación

La abogacía

La Dirección General

2.10. Usar infinitivo y gerundio

Al utilizar los verbos en infinitivo (“ar”, “er”, “ir”) o gerundio (“ando” y “iendo”), evitamos el uso del masculino genérico. El sujeto se omite y la redacción debe modificarse para que sea congruente.

NO INCLUYENTE

Los servidores públicos practican el uso del lenguaje incluyente para mejorar la calidad de los servicios que brindan a la población.

Los ciudadanos que votan, contribuyen a la democracia.

INCLUYENTE

Infinitivo. Practicar el uso del lenguaje incluyente mejora la calidad de los servicios que se brindan a la población.

Gerundio. Practicando el uso del lenguaje incluyente se mejora la calidad de los servicios que se brindan a la población.

Infinitivo. Votar contribuye a la democracia.

Gerundio. Votando, contribuimos a la democracia.

2.11. Persona/Personas

En muchos casos anteponer la palabra “persona/s” nos puede facilitar el uso del lenguaje incluyente y no sexista.

NO INCLUYENTE

La Directora recibió a los agraviados.

El trabajador que requiera renovar su credencial deberá traer una foto reciente.

Los hombres han construido esta nación con su amor, esfuerzo y talento.

INCLUYENTE

La Directora recibió a las **personas** agraviadas.

La **persona** que requiera renovar su credencial deberá traer una foto reciente.

Las **personas** han construido esta nación con su amor, esfuerzo y talento.

2.12. Usar quien, quienes y cualquiera

Usar pronombres como quien, quienes y cualquiera nos permite cambiar el masculino genérico a una forma neutral. Sustituyen al sujeto por lo que éste debe ser omitido.

NO INCLUYENTE

Los trabajadores que tengan informes por entregar, favor de presentarlos a más tardar el viernes.

INCLUYENTE

Quien tenga informes por entregar, favor de presentarlos a más tardar el viernes.

Cualquiera que tenga informes por entregar, favor de presentarlos a más tardar el viernes.

NO INCLUYENTE

El asesor que cumpla con la entrega de sus proyectos asegurará su pago.

Los alumnos que participan en el taller realizarán una exposición.

INCLUYENTE

Quien cumpla con la entrega de sus proyectos asegurará su pago.

Cualquiera que cumpla con la entrega de sus proyectos asegurará su pago.

Quienes participan en el taller realizarán una exposición.

2.13. Omitir el sujeto

Hay ocasiones en que se puede omitir al sujeto y de esa forma evitamos utilizar masculino genérico. También es posible usar la forma impersonal “se” para sustituirlo. Esta herramienta puede utilizarse cuando el sujeto de la oración es fácilmente reconocible y no genera ambigüedad omitirlo.

Recuerda que la redacción puede requerir ser modificada para que sea congruente.

NO INCLUYENTE

Si el usuario solicita la información.

Cuando el trabajador presente una propuesta.

Los empleados deberán presentar su credencial a la entrada.

INCLUYENTE

Si **se** solicita información.

Cuando **se** presente una propuesta.

Deberán presentar su credencial a la entrada.

Se deberá presentar la credencial a la entrada.

2.14. El pronombre “les”

El uso del pronombre “les” permite en algunos casos evitar el masculino genérico. Es importante recordar que ésta es una herramienta y debemos valorar cuándo es útil y cuándo no lo es.

NO INCLUYENTE

Los invito a pasar a la sala.

Los felicito por el esfuerzo que realizan.

INCLUYENTE

Les invito a pasar a la sala.

Les felicito por el esfuerzo que realizan.

2.15. La “@” y la “X”

La @ no es un signo lingüístico, no puede pronunciarse y su uso debe restringirse a comunicaciones informales o de manera excepcional para publicidad visual.

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.



2.16. Usar barras y paréntesis

Las barras inclinadas y paréntesis “/” y “()” se deben usar sólo en formularios, solicitudes o documentos con espacio muy restringido.

Las barras y paréntesis fueron las primeras formas en que se intentó usar el lenguaje incluyente y no sexista. Su uso, fuera de los contextos referidos, puede hacer la lectura cansada y no se recomienda para textos cuya naturaleza sea formal.

NO INCLUYENTE

Los trabajadores
deberán firmar aquí.

Queda obligado.

Registrar el número de hijos.

Nombre del padre
o tutor.

INCLUYENTE

Las/los trabajadoras/es
deberán firmar aquí.

Queda obligada/o.

Registrar el número de **hijas(os)**.

Nombre de la **madre (padre)**
o **tutor (tutora)**.

2.17. Evitar el uso de los duales aparentes

Según el sexo al que se refieran ciertos términos o palabras, adquieren significados diferentes, hay una dualidad o posible doble significado. Muy comúnmente resultan peyorativos para la mujer, por la construcción cultural androcentrista y uso social de la misma, y, por tanto, en la medida de lo posible, deben evitarse.

Ejemplos de duales aparentes:

- Hombre público/mujer pública
- Señorito/señorita
- Zorro/zorra
- Verdulero/verdulera

En el lenguaje utilizado en el sector público y en organismos como la CNDH no abundan los duales aparentes. En todo caso es más frecuente que algunos cargos o puestos refieran a un nivel inferior si se trata del femenino que cuando se trata masculino. Por ejemplo, señor/ señorita, señorito/señorita y secretario/secretaria. Será necesario poner atención y evitar su uso de manera discriminatoria.

2.18. No utilizar a las mujeres como pertenencia del hombre

Las mujeres no son objetos ni pertenencia de nadie. No debe usarse *mujer* como sinónimo de *esposa* pues *hombre* no lo es de *esposo*. Decir o escribir “Allí viene el Lic. Carlos Pérez y su mujer” es sexista ya que no decimos “Allí viene la Licenciada María García y su hombre”.

Debemos procurar hacer a las mujeres visibles por ellas mismas y después por su relación o parentesco con otras personas.

NO INCLUYENTE

La mujer de Juan.

La señora de López.

Te presento a la hija del Sr. Juan Gómez.

Los directores generales asistirán con sus mujeres a la cena.

Mi mujer me acompañará a la fiesta.

INCLUYENTE

Rocío López, cónyuge/pareja/compañera de Juan.

Sra. Luisa García Pérez, esposa del Sr. López.

Te presento a Guadalupe Gómez, hija del Sr. Juan Gómez.

Los directores generales asistirán con sus cónyuges/parejas/compañeras a la cena.

Las personas de nivel directivo asistirán acompañadas a la cena.

Mónica Rangel, mi esposa/cónyuge/novia/pareja me acompañará a la fiesta.

2.19. Cambiar la redacción

Pensar de forma consciente sobre la igualdad entre mujeres y hombres y utilizar con sentido práctico la forma de combinar y ordenar las palabras y las expresiones de un texto o discurso es, en muchas ocasiones, necesaria para lograr un lenguaje incluyente y no sexista. Esto requiere leer, escribir y practicar de manera permanente.

3. Nombrar correctamente a los grupos de población

El lenguaje incluyente contribuye a hacer visibles a personas y grupos de población históricamente discriminados. Los criterios para denominarlos son:

- **Nombrarles conforme a los instrumentos internacionales de derechos humanos.**
- Atender a los consensos generados entre las personas de cada grupo ya que *“la elección de un término por parte de un grupo para representarse a sí mismo tiene un poder político para reivindicar la presencia y el valor de ese grupo”*¹,
- La forma en que las personas desean, solicitan o prefieren ser nombradas.

Nuestra obligación como personas servidoras públicas, tanto en nuestras comunicaciones orales como escritas, es tratarlas invariablemente con respeto.



¹ Héctor Islas Azaís, Lenguaje y discriminación, Cuadernos de la igualdad, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2005, p. 14.

INCORRECTO

Personas con capacidades diferentes o especiales, discapacitados, inválidos, disminuidos o minusválidos

Viejito/as, adultos en plenitud

Indios/as
Inditas/os

Raros
Maricones
Marimachas
Tortilleras

Sidosos/as

Niños de la calle

Indigentes

Negritas/os, personas de color

Sirvientas/es, muchachas, chachas ("mi" muchacha, porque no son objetos que poseemos)

Trata de Blancas

Enanos/as

Prostituta/o

CORRECTO

Personas con discapacidad

Personas adultas mayores
Personas mayores

Personas indígenas, Pueblos y/o comunidades indígenas
Personas de pueblos o comunidades originarias

Personas/Población LGBTTTI
(Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis, Transexuales, Transgénero e Intersexuales)

Personas que viven con VIH

Niñas y niños en situación de calle

Personas en situación de calle

Afromexicanas/os o afrodescendientes

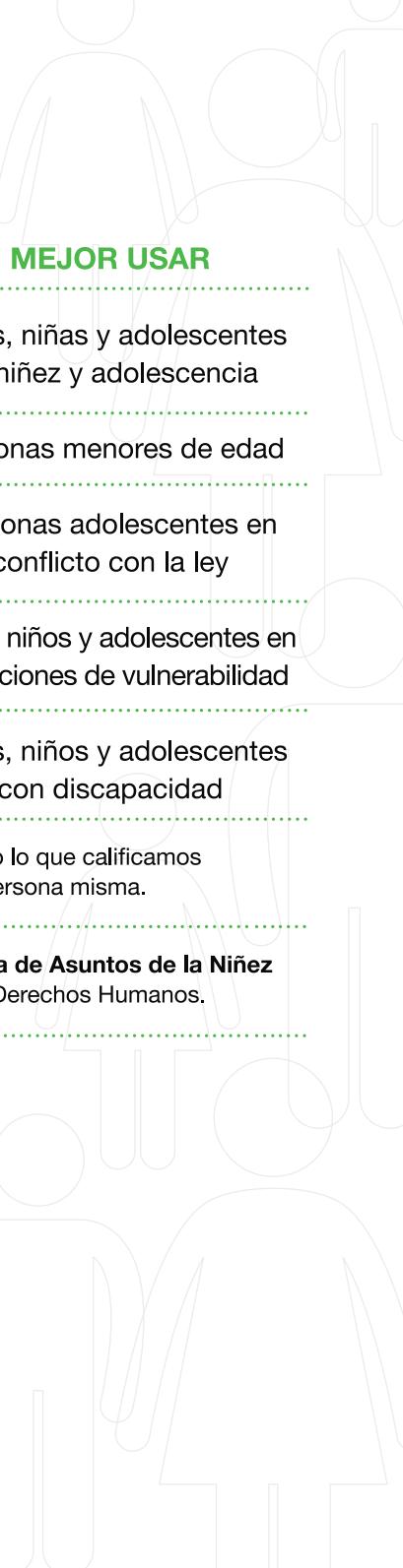
Trabajadoras/ Trabajadores del Hogar

Víctimas de Trata
Trata de personas

Personas de Talla Baja

Trabajadora/Trabajador Sexual

4. Niñez y adolescencia



EVITAR

Menores, pequeños o pequeñas

Menores de edad

Menores infractores

Menores vulnerables

Incapaces

MEJOR USAR

Niñas, niñas y adolescentes o niñez y adolescencia

Personas menores de edad

Personas adolescentes en conflicto con la ley

Niñas, niños y adolescentes en condiciones de vulnerabilidad

Niñas, niños y adolescentes con discapacidad

Nota: Menor(es) de edad se utiliza cuando lo que calificamos es la edad de la persona, y no a la persona misma.

Cuadro elaborado con información del **Programa de Asuntos de la Niñez y Familia** de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

5. Personas LGBTTTI

Las siglas LGBTTTI refieren a (L) Lesbianas, (G) Gays, (B) Bisexuales, (T) Travestis, (T) Transexuales, (T) Transgénero e (I) Intersexuales y se usan para visibilizar a este grupo de la población históricamente discriminado.

No se les nombra como *personas de la diversidad sexual*, ya que todo ser humano tiene distintas formas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, lo que incluye a la heterosexualidad.

No hay un consenso generalizado sobre el uso de las siglas LGBTTTI (tres “T”) o LGBTI (una “T”)².

En la Comisión Nacional de los Derechos Humanos se ha optado por utilizar las siglas LGBTTTI, atendiendo a las observaciones realizadas por personas trans que acuden a solicitar los diferentes servicios que la institución brinda y que manifiestan la importancia de visibilizar las diferentes identidades de género.

Es deber de todas las personas, en especial de las servidoras y los servidores públicos, tratarlas con respeto y evitar utilizar expresiones que las insulten, ridiculicen o violenten. Palabras como “puñal” o “maricón”, resultan ofensivas y discriminatorias conforme a un discurso homofóbico y de odio, tal y como lo estableció la Suprema Corte de Justicia de la Nación³.

Recuerda: Lo mejor es dirigirse a las personas como ellas expresen su género y como a ellas les gusta ser nombradas.

²La Comisión Interamericana de Derechos Humanos utiliza las siglas LGBTI, con base en el estudio “Orientación sexual, identidad de género y expresión de género: algunos términos”, Doc. OEA/Ser.G, CP/CAJP/INF.166/12, 23 abril 2012, párrafo 19. Criterio que retoma en Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación en su publicación, Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales, México, 2017, p. 8.

³Suprema Corte de Justicia de la Nación, Conceptos Peyorativos, Amparo Directo en Revisión 2806/2012.

CORRECTO

Personas Lesbianas, Gays, Bisexuales,
Travestis, Transexuales, Transgénero
e Intersexuales.
Personas LGBTTI

Persona homosexual
Persona gay
Hombre homosexual
Hombre gay

Persona lesbiana
Mujer Lesbiana
Mujer homosexual

Persona bisexual
Mujer bisexual
Hombre bisexual

Persona trans
Mujer transexual/travesti/transgénero
Hombre transexual/travesti/transgénero

Persona Intersexual

Cuadro elaborado con información del **Programa de VIH**
y **Derechos Humanos** de la Comisión Nacional
de los Derechos Humanos.

6. ¿Cómo nombrar a una persona con discapacidad?

Nuestra obligación como servidoras y servidores públicos, tanto en nuestras comunicaciones orales como escritas, es tratar con respeto a las personas con discapacidad.

INCORRECTO

Personas con capacidades diferentes o especiales, “discapacitados”, “inválidos”, “disminuidos”

Minusválido, incapaz, impedido

Sordomudo, sordito (y todos los diminutivos)

Invidente, ciequito (y todos los diminutivos)

Retrasado mental, mongol, tonto, tarado, deficiente

Loco, loquito, demente

CORRECTO

Persona con discapacidad

Persona con discapacidad motriz

Persona con discapacidad auditiva

Persona con discapacidad visual

Persona con discapacidad intelectual

Persona con discapacidad psicosocial

Fuente: Comisión Nacional de los Derechos Humanos, **Dirección General de Atención a la Discapacidad**, en http://www.cndh.org.mx/Discapacidad_Tipos

7. Eliminar expresiones discriminatorias o que ofenden a las personas

El sexismó en el lenguaje ha hecho de la mujer su principal blanco de burla y ataque, generando estigmas, y reforzando en muchas ocasiones la violencia hacia las mujeres y niñas.

Algunos refranes, dichos populares, bromas y chistes, así como letras de canciones y expresiones cotidianas que parecieran inocentes dan al lenguaje un uso discriminatorio, pues colocan a las mujeres en situación de subordinación, sujeción o cosificación y a lo femenino como un hecho o condición inferior en relación con lo masculino.

Los refranes o proverbios son frases que suponen una enseñanza derivada de las experiencias de los pueblos, acumuladas a través del tiempo y que se construyen en los contextos de cada cultura. El efecto que el mensaje de los proverbios provoca en los escuchas es el de inmediata aceptación de una evidencia, misma que sólo existe para un grupo determinado, para una sociedad que comparte códigos culturales similares.

En México recurrimos frecuentemente a proverbios y refranes con el fin de exemplificar lo que decimos, para darle fundamento y consistencia. Para hacerlo creíble. Refranes y proverbios forman parte de nuestra cultura y ocupan un lugar importante en el discurso oral⁴.

Sin embargo, hay una gran cantidad de refranes que no son inocentes y no aportan costumbres o tradiciones positivas. Por el contrario, llevan un mensaje que justifica la violencia en contra de las mujeres o las presentan como tontas e ignorantes, y en ocasiones como objetos.

Es una realidad que en nuestra cultura existen proverbios en que se muestran juegos de connotación, como “Caballo, mujer y escopeta a nadie se presta”, donde se justifica la mentalidad machista, o los casos de apropiación simbólica, como “Apenas les dicen mi alma y ya quieren su casa aparte”. También los hay de connotación sexista: “Gallo, caballo y mujer, por la raza has de escoger”; “Déjalas que cacareen, ya vendrán por su maíz”, “No le hace que duerman alto, echándoles maíz se apean”⁵.

⁴ Petrich, Perla, La palabra proverbial mexicana, Université Paris, 8, Pandora: revue d'études hispaniques, ISSN 1632-0514, N°. 2, 2002, págs. 203-214.

Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3160101>

⁵ Ibídem.

Cabe destacar que la ideología, que prevaleció en un momento determinado y originó ciertos proverbios, no necesariamente es la que sigue vigente. Por tanto, podemos cambiar la cultura y evitar el uso de refranes o proverbios sexistas o discriminatorios.



Los chistes son dichos, ocurrencias o historias breves que tienen la finalidad de hacer reír y de ser graciosos. En ocasiones encierran un doble sentido, una burla o una idea disparatada.

Existen chistes sexistas que ofenden o discriminan a mujeres y a hombres. Sin embargo son mucho más comunes los chistes que hacen burla o mofa de las mujeres. Generalmente hacen referencia a su supuesta y falaz falta de inteligencia, o bien enfatizan aspectos que tienen que ver con el cuerpo femenino, o con referencias al mismo como si fuera un objeto a utilizar. Refuerzan estereotipos sobre las tareas que las mujeres “deben” o pueden realizar, como asociadas necesariamente o “naturalmente” a

su género, como las labores del hogar o tareas reproductivas. También reproducen estereotipos que presentan a las mujeres como derrochadoras, chismosas, celosas o descuidadas de su persona.



Los chistes y las expresiones sexistas y misóginas alimentan un clima en el que diversas formas de violencia física y verbal son toleradas o aceptadas por algunas personas. No debemos ampararnos en el humor o el derecho a la libertad de expresión para ofender o discriminar a ninguna persona.

Evitar reproducir estos chistes y cuando sean expresados, no unirnos a la burla, es parte de lo que podemos hacer para promover relaciones de respeto entre mujeres y hombres.

La violencia, la discriminación y el sexismio en el lenguaje no son normales y no deben pasarnos inadvertidos.

8. Comunicación visual incluyente y sin sexismos

“Una imagen vale más que mil palabras”

(Dicho popular)

Entre las formas más comunes de comunicación está la visual. Utilizamos imágenes para transmitir ideas, valores y modelos de comportamiento. De manera cotidiana y en todas las etapas de nuestra vida las personas estamos expuestas a imágenes: en el cine, la pintura, la fotografía, la publicidad, en las redes sociales, en internet y en las ilustraciones de libros y revistas, por citar algunos ejemplos.

En los espacios escolares y laborales utilizamos con frecuencia imágenes como medio para transmitir un mensaje.

Las imágenes pueden tener contenidos sexistas y discriminatorios. Por ello resulta de gran relevancia contar con elementos que nos permitan identificarlas y evitar su uso en los materiales visuales que utilicemos o elaboremos.

¿Cómo reconocer imágenes con contenidos sexistas y discriminatorios?

En imágenes:

1. Las mujeres están ausentes o excluidas. Son invisibilizadas.
2. Fomenta un modelo de belleza de las mujeres enfocado en la juventud y en ciertas características físicas como la delgadez, y/o se utiliza como medio para promover comportamientos nocivos para su salud.
3. Las mujeres son colocadas en posiciones de subordinación o inferioridad, con menores capacidades y como si ellas no fueran aptas para asumir determinadas actividades o responsabilidades.



4. Exhíbe imágenes del cuerpo de las mujeres o partes del mismo, como recurso para captar la atención o como adorno.



5. Utiliza a las mujeres y su cuerpo y las reduce a un mero objeto sexual, pasivo y al servicio de la sexualidad y los deseos del hombre.



6. Atribuye capacidades según el sexo para el ejercicio de profesiones o actividades. Las mujeres son presentadas en actividades relacionadas con roles tradicionales de género como madres, cuidadoras, enfermeras y maestras, mientras los hombres en actividades de poder, liderazgo o que requieren del uso de la fuerza física.

7. Frivoliza o justifica comportamientos o actitudes que impliquen violencia hacia las mujeres.



8. Ridiculiza, subvalora o presenta de forma vejatoria a las mujeres en cualquier actividad.



9. Asigna a las mujeres la responsabilidad exclusiva o principal de cuidados de hijas, hijos, personas enfermas, adultas mayores o con discapacidad. Así como de la realización de las tareas de limpieza y cuidado del hogar, situando en un rol secundario a los hombres en dicha responsabilidad.

10. Las mujeres son asignadas a opciones de vida o actividades sociales desde la infancia basadas en estereotipos: las mujeres son amas de casa y los hombres los proveedores.



11. Se representa a los hombres como personas seguras de sí mismas, desempeñándose en la esfera pública, ajenos a emociones o como incapaces de realizar alguna actividad doméstica.



12. Se vende la idea de la supermujer que puede lidiar con las cargas de la vida familiar y laboral, sin cuestionar las implicaciones que esto puede tener en términos de igualdad, equidad de género y corresponsabilidad.

Algunas sugerencias para evitar el sexismio en las imágenes:

1. Incluir en la imagen la mayor diversidad de personas posible. Presentar personas con distintas características físicas, de edad, étnicas, culturales y socioeconómicas.



2. Hacer visibles a los grupos de población históricamente discriminados y socialmente excluidos.
3. Procurar un equilibrio numérico en el uso de imágenes de mujeres y hombres, cuidando el tamaño de las imágenes para que sean iguales o tendiendo al equilibrio.
4. Colocar a mujeres y hombres en planos similares para reforzar la idea de igualdad.
5. Presentar a las mujeres en actividades, profesiones y oficios no tradicionales, en el ámbito público y con posiciones de responsabilidad.



6. Será mucho mejor que en la imagen se muestre a mujeres y hombres compartiendo responsabilidades y trabajando en equipo.

7. Evitar utilizar imágenes que hagan referencia a la violencia o maltrato. Se debe cuidar la dignidad de las personas en la forma en que se les representa.
8. Incluir en las imágenes a hombres que realizan actividades de cuidado de niñas, niños, personas adultas mayores, personas con discapacidad y tareas del hogar, así como en actividades que se consideran tradicionalmente femeninas.
9. Utilizar imágenes que reflejen que mujeres y hombres son corresponsables de las tareas del hogar, y, en su caso, del cuidado y crianza de las hijas e hijos.
10. Evitar presentar el estereotipo de la mujer asociada a la maternidad, o la abnegación de ser madre en la crianza de las hijas e hijos, como símbolo su existencia plena como persona.



9. Ejercicios de autoevaluación

EJERCICIO 1

Instrucción: Relacione la descripción para el uso de lenguaje incluyente y no sexista de la columna de la izquierda, con la clave o alternativa a la que corresponde, ubicada en la columna de la derecha.

- | | |
|--|--|
| 1. Es la forma más común de hablar y escribir en nuestra lengua. Oculta la presencia de las mujeres y pareciera que sólo los hombres existen. | <input type="checkbox"/> Las barras // y Paréntesis () |
| 2. Evita mensajes que invisibilizan, humillan, subordinan, discriminan o violentan a las personas, en particular a las mujeres. | <input type="checkbox"/> Sustantivo neutros |
| 3. Excluye a las mujeres utilizando masculino genérico en la primera oración, para luego incluirlas. Se reitera así, que efectivamente estaban invisibilizadas. | <input type="checkbox"/> La @ y la "x" |
| 4. Mediante esta fórmula se nombra a ambos sexos para hacerlos visibles y es sencilla de usar. | <input type="checkbox"/> Duales aparentes |
| 5. Son aquéllos que tienen una única forma y nos permiten ser incluyentes con ambos sexos. | <input type="checkbox"/> Lenguaje No Sexista |
| 6. Se caracterizan por incluir a un grupo de personas, son generalmente neutros e incluyen a mujeres y hombres. | <input type="checkbox"/> Uso incluyente y no sexista en la comunicación visual |
| 7. Su uso debe restringirse a comunicaciones informales o de manera excepcional para publicidad visual. | <input type="checkbox"/> Masculino genérico |
| 8. Se deben usar sólo en formularios, solicitudes o documentos con espacio muy restringido. | <input type="checkbox"/> Salto semántico |
| 9. Según el sexo al que se refieran estas palabras, adquieren significados diferentes. Muy comúnmente resultan peyorativos para la mujer. | <input type="checkbox"/> Desdoblamiento |
| 10. Procurar un equilibrio numérico en el uso de imágenes de mujeres y hombres, presentar a las mujeres en actividades, profesiones y oficios no tradicionales, y mostrar a hombres y mujeres compartiendo responsabilidades y trabajando en equipo. | <input type="checkbox"/> Sustantivos colectivos |

EJERCICIO 2

Instrucción: Relaciona las oraciones de la columna de la izquierda con la alternativa que se utilizó para incorporar el lenguaje incluyente y no sexista ubicada en la columna de la derecha.

- | | |
|---|---|
| A. Una no es la misma después de estudiar la perspectiva de género. | <input type="checkbox"/> Nombres abstractos. |
| B. El Sr. González y Sra. Laura Lara, asistieron a la cena, el Director General llegó con su cónyuge y Carlos con su pareja. | <input type="checkbox"/> Usar persona o personas. |
| C. El joven y la joven se han convertido en parte del equipo de especialistas del Hospital Royner. | <input type="checkbox"/> Utilizar el pronombre "Les" |
| D. Quien presente el mejor proyecto, ganará la beca. Por lo que cualquiera podría asistir al Congreso en Canadá. | <input type="checkbox"/> No utilizar a las mujeres como pertenencia del hombre. |
| E. El día de ayer, la Presidencia publicó un comunicado urgente. | <input type="checkbox"/> Sustantivos neutros y artículo determinante. |
| F. Comiendo sanamente, se mantiene un buen peso. Además, hacer ejercicio mejora la salud. | <input type="checkbox"/> Si eres mujer, nómbrate. |
| G. Las y los ciudadanos tienen el derecho a la participación. | <input type="checkbox"/> Hacer visibles a las mujeres. |
| H. Ante los daños causados por la construcción de la carretera, les prometieron realizar las reparaciones necesarias. | <input type="checkbox"/> Determinantes gramaticales femeninos y masculinos. |
| I. La Doctora en Biología, María López Pérez ha sido Directora Regional de los Laboratorios Internacionales Decrurod y Coordinadora General del Equipo de investigación en neuropatías para las Américas. | <input type="checkbox"/> Usar quien, quienes, cualquiera. |
| J. Se citó en la Visitaduría a las personas agraviadas para atender su caso. | <input type="checkbox"/> Uso de infinitivo y gerundio. |

Respuestas de los ejercicios de autoevaluación

Ejercicio de autoevaluación 1

- (8)
- (5)
- (7)
- (9)
- (2)
- (10)
- (1)
- (3)
- (4)
- (6)

Ejercicio de autoevaluación 2

- (E)
- (J)
- (H)
- (B)
- (C)
- (A)
- (I)
- (G)
- (D)
- (F)

Bibliografía

Ayala Castro, Marta Concepción, et.al, *Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo*, Diputación Provincial de Huelva, Huelva, 2006.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *10 Criterios básicos para eliminar el lenguaje sexista en la Administración Pública Federal*, Textos del Caracol 1, México, 2007.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*, México, 2017.

Diputación de Cádiz, Psicas, Investigaciones Sociológicas, Consultoría de RR.HH, Formación. *Curso: El uso igualitario del lenguaje administrativo*.

Guichard Bello, Claudia, Instituto Nacional de las Mujeres. *Manual de comunicación no sexista. Hacia un Lenguaje Incluyente*. México, Segunda edición, 2015.

Instituto Nacional de Aprendizaje, Asesoría Formación Profesional de la Mujer, *Guía para el uso incluyente del lenguaje*, 2010.

Islas Azaís, Héctor, *Lenguaje y discriminación*, Cuadernos de la igualdad, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2005.

Medina Guerra, M. Antonia (coordinadora), *Manual de lenguaje administrativo no sexista*, Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer de la Universidad de Málaga, en colaboración con el Área de la Mujer (Ayuntamiento de Málaga), 2002.

Pérez Cervera, María Julia, *Manual para el uso no sexista del lenguaje*, Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, Cuarta Edición, México 2011.

Petrich, Perla, La palabra proverbial mexicana, Université Paris, 8, Pandora: revue d'études hispaniques, ISSN 1632-0514, N°. 2, 2002, págs. 203-214. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3160101>

Proyecto Equal “En clave de Culturas”, *Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género 2007*, p. 19. Disponible en <https://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/recursos/2013/glosario-terminos.pdf>

Steilas, Guía para la comunicación inclusiva, Navarra España, 2016. Disponible en http://steilas.eus/files/2016/10/161004-Gida_KomunikazioInklusibo_CAS.pdf

Suprema Corte de Justicia de la Nación, Amparo Directo en Revisión 2806/2012. Disponible en https://www.sitios.scjn.gob.mx/codhap/sites/default/files/engrosepdf_sentenciarelevante/CONCEPTOS%20PEYORATIVOS%20ADR%202806-2012_0.pdf

Tribunal Electoral del Distrito Federal, *Guía técnica para el uso de un lenguaje incluyente en las comunicaciones del Tribunal Electoral del Distrito Federal*. México, Distrito Federal 2011.

UNESCO, Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje, Texto preparado por el Servicio de Lenguas y Documentos (BPS/LD). UNESCO, París, 1999. Disponible en <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950so.pdf>

Página de Internet consultada, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Dirección General de Atención a la Discapacidad, disponible en: www.cndh.org.mx



Comisión Nacional de los Derechos Humanos

Periférico Sur Núm. 3469, Col. San Jerónimo Lídice
Delegación Magdalena Contreras, C.P. 10200,
Ciudad de México.

Tel.: 56 81 81 25, Número gratuito 01 800 715 2000

Oficialía Mayor

Edificio Dr. Héctor Fix Zamudio
Avenida Periférico Sur Núm. 1922, Col. Tlacopac,
Delegación Álvaro Obregón, C.P. 01049,
Ciudad de México.
Tel.: 17 19 20 00

Unidad de Igualdad de Género

Edificio Dr. Héctor Fix Zamudio
Avenida Periférico Sur Núm. 1922, Col. Tlacopac,
Delegación Álvaro Obregón, C.P. 01049,
Ciudad de México.
Tel.: 17 19 20 00 Exts.: 8042 y 8072.



La Guía para el uso de un lenguaje incluyente y no sexista es editada por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. La elaboración y cuidado de Guía para las trabajadoras y los trabajadores de la CNDH estuvo a cargo de la Unidad de Igualdad de Género.



Presidente

Luis Raúl González Pérez

Oficial Mayor

Manuel Martínez Beltrán

Titular de la Unidad de Igualdad de Género

Ana Luisa Nerio Monroy



CNDH
MÉXICO

D.R. Comisión Nacional de los Derechos Humanos
Periférico Sur 3469, Col. San Jerónimo Lídice,
C.P. 10200, Ciudad de México.