



CNDH
MÉXICO

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

GUÍA
para el uso de un
LENGUAJE
INCLUYENTE y
NO SEXISTA

Ciudad de México
2017

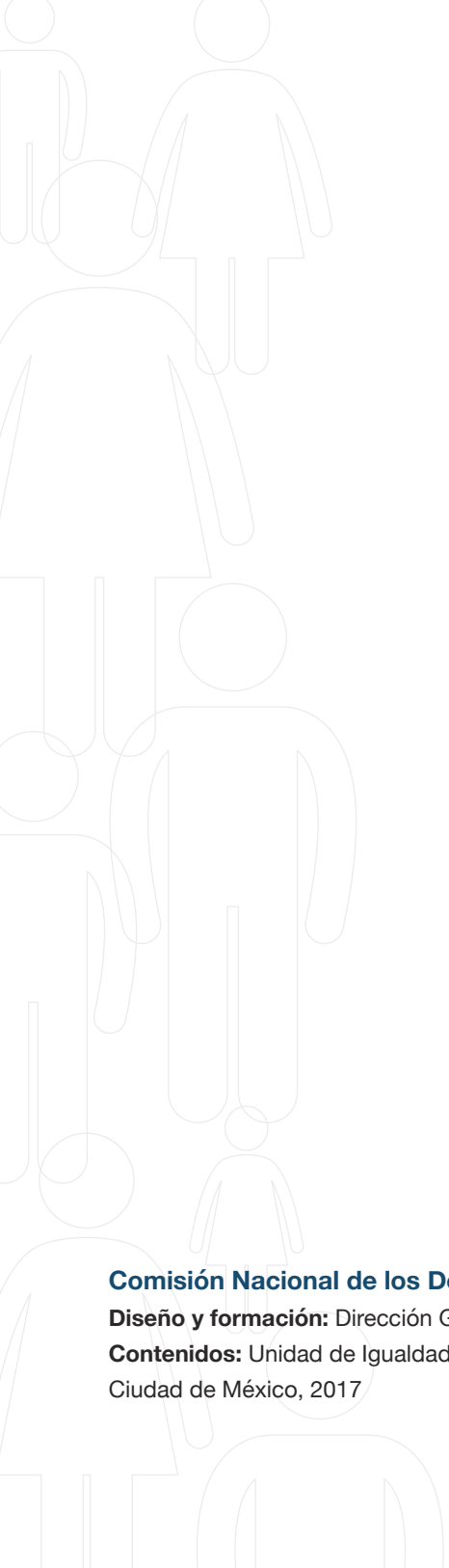


COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

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 LGBTTTI.

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 sexismo 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 sexismo 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 sexismo 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.

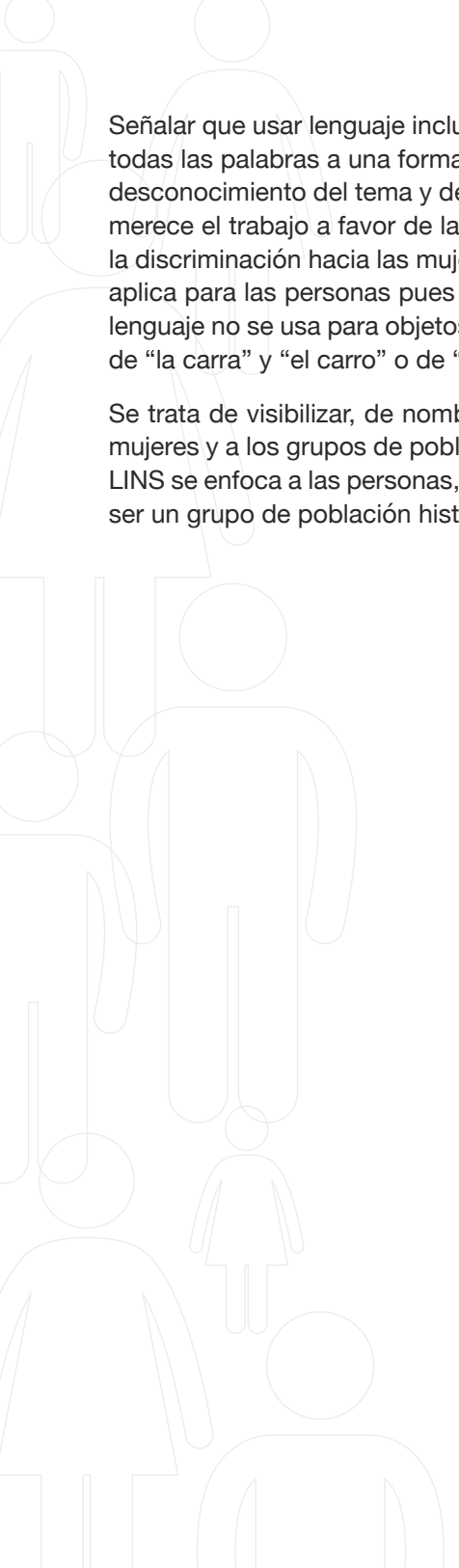
Con este lenguaje se busca eliminar todo tipo de expresiones y palabras que ofenden o discriminan a las personas; que reproducen estereotipos de género; o minimizan y frivolan la violencia contra las mujeres.

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 sillo”, “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 gramatical 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
Director
Jefe de Departamento
Médico
Administrativo
Proveedor
Usuario
Peticionario
Quejoso
Técnico
Juez
Notario
Abogado
Ingeniero
Arquitecto

Presidenta
Directora
Jefa de Departamento
Médica
Administrativa
Proveedora
Usuaría
Peticionaria
Quejosa
Técnica
Jueza
Notaria
Abogada
Ingeniera
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.

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

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.

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/señora, 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 Azaïs, 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 LGBTTTTI
(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 LGBTTTI

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, 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, **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 sexismo 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 ejemplificar 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 Ibidem.

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 sexismo 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. Exhibe 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 sexismo 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.	() Las barras // y Paréntesis ()
2. Evita mensajes que invisibilizan, humillan, subordinan, discriminan o violentan a las personas, en particular a las mujeres.	() Sustantivo neutros
3. Excluye a las mujeres utilizando masculino genérico en la primera oración, para luego incluirlas. Se reitera así, que efectivamente estaban invisibilizadas.	() La @ y la "x"
4. Mediante esta fórmula se nombra a ambos sexos para hacerlos visibles y es sencilla de usar.	() Duales aparentes
5. Son aquéllos que tienen una única forma y nos permiten ser incluyentes con ambos sexos.	() Lenguaje No Sexista
6. Se caracterizan por incluir a un grupo de personas, son generalmente neutros e incluyen a mujeres y hombres.	() Uso incluyente y no sexista en la comunicación visual
7. Su uso debe restringirse a comunicaciones informales o de manera excepcional para publicidad visual.	() Masculino genérico
8. Se deben usar sólo en formularios, solicitudes o documentos con espacio muy restringido.	() Salto semántico
9. Según el sexo al que se refieran estas palabras, adquieren significados diferentes. Muy comúnmente resultan peyorativos para la mujer.	() 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.	() 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.	() 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.	() Usar persona o personas.
C. El joven y la joven se han convertido en parte del equipo de especialistas del Hospital Royner.	() Utilizar el pronombre "Les"
D. Quien presente el mejor proyecto, ganará la beca. Por lo que cualquiera podría asistir al Congreso en Canadá.	() No utilizar a las mujeres como pertenencia del hombre.
E. El día de ayer, la Presidencia publicó un comunicado urgente.	() Sustantivos neutros y artículo determinante.
F. Comiendo sanamente, se mantiene un buen peso. Además, hacer ejercicio mejora la salud.	() Si eres mujer, nómbrate.
G. Las y los ciudadanos tienen el derecho a la participación.	() Hacer visibles a las mujeres.
H. Ante los daños causados por la construcción de la carretera, les prometieron realizar las reparaciones necesarias.	() Determinantes gramaticales femeninos y masculinos.
I. La Doctora en Biología, María López Pérez ha sido Directora Regional de los Laboratorios Internacionales Decruud y Coordinadora General del Equipo de investigación en neuropatías para las Américas.	() Usar quien, quienes, cualquiera.
J. Se citó en la Visitaduría a las personas agraviadas para atender su caso.	() 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.

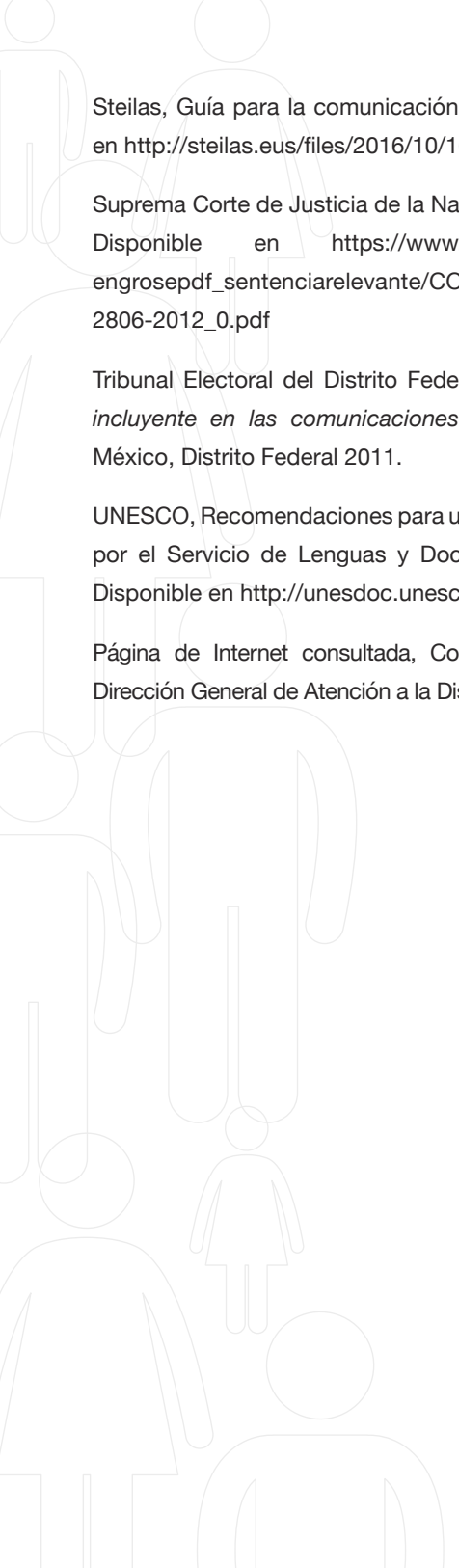
Islas Azaís, Héctor, *Lenguaje y discriminación*, Cuadernos de la igualdad, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2005.

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_KomunikaziInklusibo_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/engrosetpdf_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.F. Comisión Nacional de los Derechos Humanos
Periférico Sur 3469, Col. San Jerónimo Lídice,
C.P. 10200, Ciudad de México.