

INSTITUTO ESTATAL
DE LAS MUJERES
TABASCO



**Guía IEM para el
Uso del Lenguaje
Incluyente
y No Sexista**

INSTITUTO ESTATAL DE LAS MUJERES TABASCO

El lenguaje incluyente y no sexista es toda expresión verbal o escrita que evita discriminar y toma en consideración la diversidad social, por lo que se esfuerza en incluir a los grupos de la población que han sido socialmente excluidos y simbólicamente invisibilizados.

A través de esta guía práctica y sencilla, buscamos una comunicación incluyente, no sexista y libre de discriminación, a través del uso de un lenguaje que demuestre la participación igualitaria de mujeres y hombres.

Este material permitirá resolver las dudas sobre el uso de una comunicación incluyente, proponiendo diversas formas de expresarse con un lenguaje no discriminatorio, así como con ideas para la creación de imágenes y audios libres de discriminación y sexismo.

Sin duda, es necesario el esfuerzo de todas y todos en la creación de nuevas formas de comunicar en igualdad entre mujeres y hombres, porque con el uso de un lenguaje incluyente mejoramos prácticas y realidades.

¡Acompáñanos en esta transformación de la comunicación por la igualdad!

Instituto Estatal de las Mujeres Tabasco

Introducción

El compromiso de alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres se encuentra contenida en diversos convenios internacionales de los cuales México es parte, así como en la Constitución y en ordenamientos como la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (que incorpora obligaciones específicas sobre el uso del lenguaje incluyente) y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Un aspecto importante en la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres es poner fin al uso sexista y discriminatorio del lenguaje, que no sólo es reflejo de la desigualdad entre mujeres y hombres, sino que además refuerza esta situación.

En México, las mujeres constituyen 52% de la población y, sin embargo, este grupo social ha sido invisibilizado y violentado a lo largo de la historia. La clave de la discriminación estructural comienza con la exclusión de las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública: medios de comunicación, redes sociales, academia, oficinas públicas, cargos de representación popular, y hasta en formularios y trámites administrativos.

Ignorar la presencia de una persona no dirigiéndole la palabra o mirada (invisibilizarla), o dirigirse a ella sin respeto, es una de las formas socialmente aceptadas a través de las cuales se ejerce violencia visual y auditiva.

Muchas veces, cuando se comunica algo sobre las mujeres, como su profesión o su pertenencia a una comunidad, se les considera parte del grupo masculino, y una de las consecuencias de esto es que nos resulte natural no nombrarlas en documentos, programas, campañas y, por tanto, en el lenguaje escrito, verbal, visual y auditivo.

La Declaración de Beijing señala que la “proyección constante de imágenes negativas degradantes de la mujer, la utilización de roles o estereotipos que discriminan, así como los productos violentos y degradantes (...) en los medios de difusión también perjudican a la mujer y su participación en la sociedad”.

En consecuencia, es importante considerar al lenguaje en sus diferentes dimensiones como un instrumento para representar a las mujeres en experiencias que se alejen de los roles y estereotipos de género, y presentar a la sociedad la posibilidad que tienen las mujeres para desarrollar su vida al margen de esas limitaciones.

En este contexto, la comunicación puede ayudar a construir la igualdad sustantiva, esto es, a que exista igual número de mujeres y hombres que ocupen posiciones de toma de decisiones, representación política y, en general, de relevancia y visibilidad en la sociedad.



Términos y definiciones

Lenguaje incluyente

Se utiliza para dirigirse a la diversidad de identidades culturales haciendo con ello referencia a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas, sin importar su condición humana, sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definir las por sus características o condiciones.

Lenguaje no sexista

Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos. Es el lenguaje exento de calificativos o expresiones basadas o referidas explícitamente al sexo, al género y a la sexualidad.

Grupos poblacionales históricamente discriminados y cómo nombrarlos

- Las mujeres
- Las niñas y los niños
- Las y los jóvenes
- Personas adultas mayores
- Personas, pueblos y comunidades indígenas (personas mayas, personas mixtecas, personas tzeltales, etcétera)
- Personas, grupos y comunidades de atención prioritaria (antes referidas como personas en condiciones de vulnerabilidad)
- Personas con discapacidad
- Personas privadas de su libertad
- Personas de la diversidad sexual y de género; población o personas LGBTTTIQ+
- Grupos religiosos (personas musulmanas, personas judías, personas cristianas, etcétera)
- Personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo
- Personas o población en situación de calle
- Personas, grupos y comunidades en situación de pobreza

La cultura, apariencia física, opiniones, filiación política, estado civil, situación familiar, idioma, antecedentes penales, condición de salud, entre otros factores, también pueden ser motivo de discriminación, por lo que en la escritura se debe tener en mente en todo momento que estas características no definen a las personas.



Usos de Lenguaje Inclusivo y No Sexista

¿Cómo evitar la discriminación?

1. Asumir el respeto a la dignidad de toda persona.
2. Reconoce que la diversidad social existe.
3. Identifica las características de cada persona y contexto social, esto permitirá identificar cómo dirigirte a ella.
4. Efectúa una pausa cada que tengas dudas respecto al cómo dirigirte a una persona.
5. Si después de probar alguna de las formas que se proponen, puedes preguntar cómo le gustaría que te dirigieras a ella.

A continuación, te presentamos los conceptos inclusivos y no estigmatizantes ni discriminatorios y su significado

- **Personas con discapacidad:** Persona que enfrenta una diversidad funcional y encuentra barreras en el ejercicio de sus derechos.
- **Personas de atención prioritaria:** Personas que enfrentan situaciones de desventaja por una limitación en el ejercicio de sus derechos desde sus entornos.
- **Personas en situación de pobreza:** Persona que enfrenta carencias sociales debido a su contexto.
- **Personas indígenas:** Persona que se identifica o forma parte de alguno de los pueblos originarios.
- **Personas afrodescendientes o afromexicanas:** Personas que se identifican o forman parte de las comunidades afromexicanas.
- **Personas privadas de la libertad:** Persona que enfrenta una condición que le impide vivir y transitar libremente.
- **Personas migrantes y personas en situación de movilidad humana:** Persona cuyo lugar de origen es distinto al que reside o que se traslada de su lugar de origen a otro.
- **Personas trabajadoras del hogar:** Persona que presta servicios de mantenimiento y limpieza de un hogar a cambio de un sueldo.
- **Personas en situación de calle:** Persona que actualmente no cuenta con un lugar de pernocta distinto a la calle.
- **Niña, niño y adolescente o niñez y adolescencia:** Personas cuya edad no rebasa los 18 años.



Recursos gramaticales para incorporar lenguaje inclusivo

Puedes utilizar las siguientes formas si no es necesario nombrar a todas las personas conforme a la lista anterior:

- A. Desdoblamiento.
- C. Pronombres y opciones gramaticales sin género.
- D. Paráfrasis y sinónimos.
- E. Uso de la palabra «persona».
- F. Diagonales y paréntesis.
- G. Modificar la estructura de la frase.

Te proporcionamos algunos ejemplos, de cómo puedes utilizar las denominaciones en el desempeño de tu trabajo:

A. Desdoblamiento

El desdoblamiento consiste en referirse tanto a hombres como a mujeres. Una forma recurrente, pero que deja fuera a todas las demás expresiones de género.

Masculino como uso genérico	Sugerencia
Los usuarios	Las usuarias y los usuarios
Los integrantes	Las y los integrantes
Los trabajadores	Las y los trabajadores

B. Pronombres y opciones gramaticales sin género

Otra herramienta para evitar el binarismo o el uso del masculino como genérico es sustituir “el, los, aquel, aquellos, uno” con “qué, quién, quiénes, cada, alguien”.

Masculino como uso genérico	Sugerencia
El solicitante deberá	La persona que solicite deberá
Los asistentes a la reunión	Quiénes asistieron a la reunión
Los expositores reflexionaron	Quiénes expusieron reflexionaron
Cuando uno de los expositores mencione	Cuando alguien mencione

C. Paráfrasis y sinónimos

Usar sinónimos o reformular, mediante paráfrasis, la idea a expresar también puede ser alternativa al masculino como uso genérico.

Masculino como uso genérico	Sugerencia
Los asistentes	El público asistente, las personas que asistieron
Los comentaristas	Los comentarios estuvieron a cargo de
Los mexicanos	La población mexicana
Compañeros	Colegas

D. Uso de la palabra «persona»

Usar la palabra «persona» es una estrategia muy práctica para evitar excluir todas las identidades que no están incorporadas al usar masculino como uso genérico.

Masculino como uso genérico	Sugerencia
Los asistentes	Las personas que asistieron
Los comentaristas	Las personas que tuvieron a cargo los comentarios
Los mexicanos	Las personas mexicanas
El solicitante	La persona que solicitó
Los usuarios	Personas usuarias
Los beneficiarios	Personas beneficiarias
Adultos mayores	Personas adultas mayores
Denunciante	Persona que denuncia
Servidor público	Persona servidora pública
Solicitante	Persona solicitante
Los demás	Las demás personas; las personas restantes; el resto de las personas

E. Diagonales y paréntesis

Si bien el uso de diagonales no suele sugerirse o se sugiere solo para formatos cortos y documentos administrativos, esta herramienta es una opción flexible adicional para evitar el masculino como uso genérico.

Al igual que con el desdoblamiento, deben hacerse los cambios necesarios para nombrar identidades no binarias cuando el contexto lo amerite.

Masculino como uso genérico	Sugerencia
Usuario	Usuaría/o
Interesado	Interesada/o
Compañeros	Niña/o

Masculino como uso genérico	Sugerencia
Con tus compañeros de trabajo discute cuál es la mejor alternativa	Discute en equipo y decidan cuál es la mejor alternativa
Isabel, Juan y María son talentosos	Isabel, Juan y María son personas talentosas

Sin Lenguaje Inclusivo	Con Lenguaje Inclusivo
Miranda Esperanza, abogado defensor del acusado, informó al agente del Ministerio Público, el Mtro. Eduardo Abadía, que Carolina Camacho y Juan Pérez son los testigos que afirman que el acusado fue a buscar a su aún enamorada al domicilio ubicado en el norte de la ciudad.	La licenciada Miranda Esperanza, abogada defensora del acusado, informó al agente del Ministerio Público, el maestro Eduardo Abadía, que Carolina Camacho y Juan Pérez son quienes atestiguaron que el acusado fue a buscar a Melissa García, con quien se vinculó afectivamente, a su domicilio ubicado en el norte de la ciudad.

LENGUAJE INCLUYENTE PARA MEDIOS DE COMUNICACIÓN

1. Comunicación visual incluyente

Consiste en representar visualmente a mujeres y hombres en igualdad, por ejemplo, produciendo o eligiendo videos, ilustraciones o fotos con:

- Igual número de mujeres y de hombres.
- Igual número de mujeres en puestos de poder o toma de decisiones que los hombres (médicas, juezas, arquitectas, ingenieras, líderes, etc.).
- Igual número de mujeres y hombres en puestos de apoyo o servicio.
- Igual talla (misma estatura, no “proporcional”).
- Igualdad en cuanto a imágenes: implica romper los estereotipos de género establecidos.

Por otro lado, algunos de los estereotipos de género establecidos tradicionalmente que no deben utilizarse son:

Mujer: en silencio - buen cuerpo – maquillada - la que se equivoca - sirve - es sumisa - choca el coche - hace lo que le dicen - edecán.

Hombre: fuerte - alto - blanco - todo lo sabe - tiene la solución a los problemas - dice lo que debe hacerse - tiene la primera y la última palabra.

Imágenes que rompen con los estereotipos tradicionales:

Mujeres diversas entre sí: altas, bajas, morenas, negras, blancas, güeras, trigueñas, de pelo corto, largo, chino, lacio, sin y con tacones, campesinas, indígenas, empresarias, deportistas, niñas, adolescentes, adultas mayores, no representadas como esposas- madres-hijas.

Hombres diversos entre sí: altos, bajos, morenos, negros, blancos, güeros, trigueños, sin pelo, de pelo corto, con melena, largo, chino, lacio, jóvenes, adultos, mayores, etc.



Igualdad en cuanto a roles: implica representar a las mujeres y a los hombres en videos, fotos o ilustraciones, desempeñando roles diversos a los que generalmente se les asigna a cada quien de acuerdo al sexo.

- Roles que no hay que usar, tradicionalmente asignados a mujeres: ama de casa, esposa, encargada de la limpieza, encargada del cuidado de hijas e hijos, secretaria, enfermera, etc.
- Roles innovadores para usar con mujeres: empresaria, científica, militar, jefa, manejando maquinaria pesada, dirigiendo operativos de protección civil, futbolista, jueza, política, médica, entre otros.
- Roles que no hay que usar o usar poco, tradicionalmente asignados a hombres: director, dueño, jefe, ingeniero, médico, político, militar, ajeno a la salud y alimentación de sus hijas e hijos, entre otros.
- Roles innovadores para usar con hombres: Atendiendo a las hijas e hijos (en actitud cálida), jugando con las hijas e hijos pequeños en un parque.

Ayudando a personas de la tercera edad. Hablando de la salud de sus hijas e hijos. Atendiendo a otro hombre con discapacidad. Haciendo tareas domésticas: barrer, trapear, cocinar, limpiar. Cambiando el pañal a la hija o hijo.

- Igualdad en la representación de mujeres y hombres en primer y segundo planos.
- Igualdad en la representación de mujeres y hombres en cuanto a sus características físicas (delgadez, robustez, fortaleza, debilidad, etc.). No se trata de que todas las personas sean iguales: si se tiene que representar en una ilustración, foto u otro medio visual a una mujer y a un hombre, deben tener características iguales, y no hombres más altos que las mujeres, por ejemplo.

La representación visual de mujeres deberá contener una propuesta que rompa los estereotipos de belleza tradicionalmente impuestos y propuestos para las mujeres como “modelos deseables para los hombres”.

Si no es posible representar en video, ilustrar o usar fotos con el mismo número de mujeres que de hombres por limitaciones de espacio, objetivo de la campaña, etc., se deberá aplicar una acción afirmativa:

Si sólo puede aparecer una persona, elegir una mujer, y que sea una mujer en una posición de toma de decisiones, de poder o de mando (una mujer empresaria, patrona, campesina, manejando maquinaria, vendiendo ganado, líder agraria o indígena, científica, médica, corredora de autos, etc.).

- NO ilustrar o representar en imágenes a las mujeres en las ocupaciones que tradicionalmente se les asignan: como ama de casa, madre, esposa, limpiando, sirviendo, etc.
- NO ilustrar o representar a la mujer como vedette o modelo, sino diversa: robusta, delgada, morena, mestiza, indígena, blanca, de pantalones y no sólo de falda, con pelo largo, corto, chino, lacio, canoso, eliminando estereotipos o formas tradicionales de representarlas.
- Si por el target de la campaña se deben representar sólo hombres, representarlos en actividades que tradicionalmente se les asignan a las mujeres: feliz cambiándole el pañal a un o una bebé en el baño de hombres, y él o la bebé vestida de cualquier color menos rosa o azul.

2. Comunicación incluyente en audio

Para campañas que contengan productos de comunicación con audio:

- Igualdad en cuanto al número de voces de mujeres y hombres.
- Igualdad en cuanto al tiempo de audio de mujeres y hombres en cada mensaje.
- Igualdad en cuanto a la creación de rúbricas institucionales (deben existir rúbricas femeninas y masculinas en todas las instituciones).
- Igualdad en la representación auditiva de mujeres y hombres en cuanto a los roles (representar auditivamente a mujeres en posiciones de poder y toma de decisiones, y a hombres en posiciones de servicio y/o apoyo).

Si no es posible contar con voces de mujeres y hombres por limitaciones presupuestales, aplica una acción afirmativa:

- Si sólo puede contarse con una voz, elegir la de una mujer, y que sea una mujer en una posición de toma de decisiones, de poder o de mando.
- Si por el target de la campaña se debe contar con voz de hombre, deberá ser en actividades que tradicionalmente se les asignan a las mujeres. En este caso, la rúbrica institucional deberá ser con voz femenina.



3. Comunicación incluyente en textos

Visibilizar a las mujeres en el lenguaje implica nombrarlas en todos los textos de comunicación interna y externa que se produzcan: para niñas, adultas mayores, usuarias, servidoras públicas, etc.

Incluir a las mujeres en el lenguaje quiere decir evidenciar su presencia y actuar en situaciones en las que tradicionalmente no se ha evidenciado, como mexicanas constructoras de cambios, funcionarias públicas, científicas, profesionistas, etc. Al redactar y enviar oficios se debe señalar el cargo de las mujeres en femenino: Secretaria, Jefa de Unidad, Coordinadora, Directora, Subdirectora, Jefa de Departamento. La fórmula de la inversión es clara: si un funcionario no acepta firmar o recibir un documento con el cargo en femenino, tampoco hay razones para entregarlo así en el caso de una funcionaria.

Hay muchos ejemplos en lo cotidiano en los que se debe atender el mandato legal de visibilizar a las mujeres: las credenciales de la dependencia deben llevar el cargo en femenino para el caso de las mujeres, y en masculino para el de los hombres. También se puede optar por el neutro que consiste en expresar el cargo de manera genérica, por ejemplo: Jefatura de Departamento de Recursos Materiales.

No es correcto utilizar en las credenciales el “falso genérico”: EMPLEADO. Si se particulariza el nombre de la persona, su cargo y número de empleada o empleado, se debe incluir el género en el catálogo de nombres.

Por otro lado, en ocasiones se elabora señalización en las propias oficinas, como letreros para los baños o puertas. Si se trata de baños de mujeres, los textos deben referirse expresamente a las usuarias. Es incorrecto que la señalización diga: “este lugar es de todos, cuídalo”. Debe decir: **“es de todas...”**

Asimismo, la materia jurídica es uno de los espacios en los que hay más resistencia porque se aduce que las leyes o reglamentos así lo señalan: que es genérico hablar de “El Proveedor”, “los funcionarios públicos”. Cuando se trata de reglamentos, contratos, convenios, avisos o cualquier otra herramienta jurídica que se utilice con fines de comunicación, se debe utilizar también un lenguaje incluyente.

Por ejemplo, quien provee de servicios al gobierno es siempre una persona física o una persona moral (extranjera o nacional), y **LA** persona se expresa en femenino. En contratos deberá redactarse “a quien en lo sucesivo se le denominará **LA PROVEEDORA...**”.

Recursos gramaticales para incorporar un lenguaje con igualdad

a) Desdoblar sustantivos:

Consiste en presentar pares de palabras que sólo se diferencian por su género. Al referimos a hombres y mujeres no duplicamos el lenguaje: aludimos a referentes distintos ya que uno es femenino y otro masculino.

• *Directoras y directores* • *Las madres y los padres* • *Ciudadanas y ciudadanos* • *La mujer y el hombre* • *Funcionarias y funcionarios* • *Asesoras y asesores*

b) Desdoblar artículos y adjetivos:

Se recomienda usar este recurso en menor medida, con el propósito de evitar repeticiones de sonidos en el párrafo.

• *La o el solicitante* • *Las y los habitantes* • *Las y los integrantes* • *Las y los jefes de departamento* • *Asesoras especializadas y especializados* • *Las y los migrantes*

c) Usar sustantivos comunes:

Usar palabras con las que se puede aludir a mujeres y hombres utilizando él término que se refiere a la colectividad o con los que incluyan a las mujeres y a los hombres.

La ciudadanía, el funcionariado, la sociedad, el profesorado, artistas, estudiantes, las y los estudiantes.

d) Agregar palabras clave:

Sirve para dejar claro que se está hablando de mujeres y de hombres, y no sólo de hombres: Agregar las palabras “Mujeres y Hombres”:

Los funcionarios, mujeres y hombres... Los solicitantes, mujeres y hombres... Los usuarios, mujeres y hombres... Los estudiantes, mujeres y hombres...

Agregar la palabra “Persona” o eliminar el artículo masculino:

No incluyente	Incluyente
El licitante	Persona licitante
El beneficiario	Persona beneficiaria
El usuario	Persona usuaria
Adultos	Personas adultas

e) Emplear pronombres

Siempre es útil el empleo de pronombres posesivos (nos, nuestro, nuestra, nuestros, nuestras, su, sus), reflejos (se, te, nos,) personales (yo, tú, ustedes), indefinidos (alguien, cualquiera, nadie) y relativos (quien, quienes).

No incluyente	Incluyente
Los que entren	Quienes entren
Firman los que en ella...	Firman, quienes intervinieron
La máxima fiesta de los mexicanos	Nuestra máxima fiesta
Al servicio de los usuarios	Personal a su servicio

f) Modificar verbos

Modificar los verbos ayuda a integrar a las personas, no usando el falso “genérico masculino”

No incluyente	Incluyente
Cuando los usuarios realicen trámites	Cuando se realicen trámites
Si estás interesado	Si le interesa, acuda a...
Los participantes discutirán en equipo...	Discute en equipo
Los que escuchen una alarma	Si escuchas una alarma

PERSONAS INDÍGENAS Y AFROMEXICANAS

1. Comunicación visual incluyente

Las personas que forman parte de los pueblos y comunidades indígenas o afro-mexicanas han sido nombradas de manera prejuiciosa y despectiva desde antes de que México fuera un país independiente. Se les ha representado mediante estereotipos que asumen que son personas “inferiores”, “menos capaces”, “menos civilizadas”, entre otras formas excluyentes que buscan definirlos. A continuación, se describen algunas de estas formas y se sugieren alternativas desde el marco de los derechos humanos y colectivos de estos pueblos y comunidades.

No incluyente	Incluyente
Los indígenas Los indios Los inditos	Personas indígenas
Los pueblos de los indios	Pueblos y comunidades indígenas
Los pueblos de los negros	Pueblos y comunidades afro-mexicanas
Los negros Los prietos Los morenos	Personas afro Personas afrodescendientes Personas afro-mexicanas
Usos y costumbres	Sistemas normativos indígenas



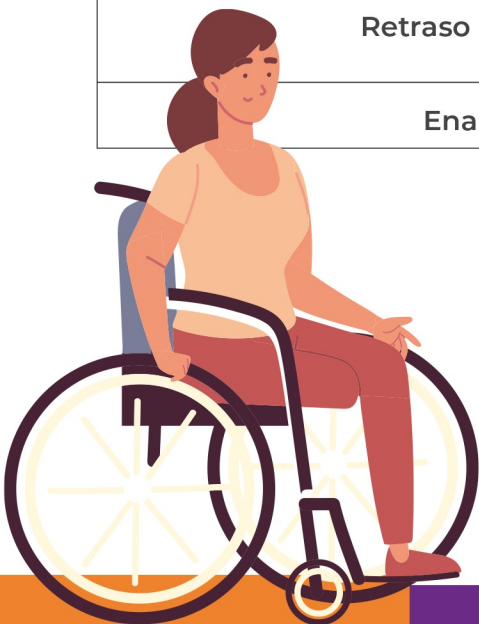
PARA EL CASO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Los términos correctos a utilizar son:

- Personas con discapacidad visual o personas ciegas
- Personas con discapacidad motriz, personas con discapacidad motora o personas con discapacidad física
- Personas sordas, personas con sordera o personas con discapacidad auditiva
- Personas con discapacidad psicosocial
- Personas de talla baja o personas de talla pequeña
- Personas con síndrome de Down
- Personas con discapacidad intelectual

De acuerdo con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la discapacidad no es una enfermedad, sino el resultado de la interacción entre la diversidad corporal y funcional de las personas con barreras físicas, de infraestructura o comunicacionales, entre otras. Es decir, el problema no son las personas con discapacidad, sino el entorno que no fue pensado para una población con diversidades corporales y funcionales. En ese sentido, se deben sustituir las expresiones tendientes a mostrar desprecio y condescendencia hacia este grupo poblacional por alternativas como las siguientes:

No incluyente	Incluyente
Hay personas que sufren el trastorno bipolar	Hay personas que presentan trastorno bipolar
Cojo	Personas con discapacidad motriz
Invidente Cieguito	Persona con discapacidad visual, ya sea personas ciegas o con debilidad visual
Sordito Mudito	Persona con discapacidad auditiva, ya sea personas sordas, mudas o sordomudas
Retraso Mental	Persona con discapacidad intelectual o psicosocial
Enano	Persona de talla baja o pequeña



INSTITUTO ESTATAL
DE LAS MUJERES
TABASCO



**NADA JUSTIFICA
LA VIOLENCIA**

Si eres víctima de violencia
solicita ayuda

993 316 68 13

993 689 3108