

MANUAL DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA

“Lo que no se nombra no existe, y lo que se nombra construye realidades”.

George Steiner (1929-2020).

INTRODUCCIÓN

El lenguaje, a través de la palabra verbal o escrita, es el medio por el cual las sociedades transmiten sus ideas, sentimientos, modos de pensar y esquemas de percepción y valores, perpetuando así sus usos y costumbres, y consolidando la relación entre lengua, pensamiento y cultura.

Con esto, y con el paso de los años, se ha asociado al hombre con ser proveedor, jefe, objetivo, activo en la vida social y quien toma las decisiones lo público y privado. Por el otro lado, a la mujer se le relaciona con la maternidad, la vida familiar, ser emocional y cuidar de otras personas. Esto se ve reflejado en el lenguaje que usamos, por ejemplo usualmente se dice “doctores” para referirse a personal médico, y “enfermeras” para el personal de enfermería. Siendo la primera una profesión tradicionalmente relacionada con hombres y la segunda con mujeres, sin tomar en cuenta que actualmente esas barreras están decayendo. Estas expresiones o imágenes refuerzan estereotipos sexistas y discriminatorios.

El género gramatical no es indicador de sexismo ya que este cambia de un idioma a otro. El sexismo se produce cuando, al distinguir entre un género y otro, se denota jerarquía o exclusión de una de las partes. Un ejemplo de esto es el androcentrismo, es decir, tomar al hombre (varón) como el modelo estándar de la humanidad. Esto ha ocurrido a lo largo de la historia en el lenguaje, la ciencia, la tecnología, las reglas sociales, etc.

Este manual es una guía práctica de recomendaciones para el uso de lenguaje incluyente y no sexista en comunicados oficiales del Instituto Chihuahuense de la Juventud, así como campañas y diseños gráficos.

MARCO NORMATIVO

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en el artículo 1 fracción III, define la discriminación como:

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2018).










La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres define como discriminación contra la mujer:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2018).





Así mismo, se establece a lo largo de la misma Ley, el uso del lenguaje incluyente y no sexista como parte de la Política Nacional en Materia de Igualdad.

A continuación se enlistan las referencias nacionales e internacionales que mencionan el uso del lenguaje incluyente como medio para la erradicación de la violencia contra la mujer y transformación de esquemas culturales.

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

-  Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
-  Recomendación General N° 23 (16° período de sesiones, 1997) (CEDAW) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar, y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención Belém do Pará.
-  Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
-  Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001. CEPAL.
-  Consenso de Quito Consenso de Brasilia.
-  Declaración de los Mecanismos de la Mujer de América Latina y el Caribe frente al 57° Período de Sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW).
-  Consenso Santo Domingo.
-  Resolución 14.1 la condición de la mujer, aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su 24° reunión, en 1987.
-  Resolución 109 aprobada por la conferencia General de la UNESCO, en su 25ª reunión, en 1989.

INSTRUMENTOS NACIONALES

-  Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (última reforma DOF 29-04-2022).
-  Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (última reforma DOF 28-04-2022).
-  Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (última reforma DOF 29-04-2022).
-  Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, PROIGUALDAD 2013-2018.

LENGUAJE NO SEXISTA

Para el manejo del lenguaje no sexista podemos usar palabras neutras, nombrar a los hombres y las mujeres de quienes hablamos, o usar artículos en forma masculina y femenina acompañados de un solo sustantivo:

Usar sustantivos neutros para referirse a grupos de personas

En lugar de usar

El hombre ha creado ...

Los jóvenes

Los estudiantes

Los profesores

Puedo usar

La humanidad ha creado ...

Las juventudes

El estudiantado/La comunidad estudiantil

El profesorado/Personal docente

Nombrar a los hombres y las mujeres que conforman el grupo

En lugar de usar

Los alumnos del plantel participaron en el concurso

Los investigadores han avanzado

Los niños tienen derechos

Puedo usar

Las alumnas y los alumnos del plantel participaron en el concurso

Las investigadoras y los investigadores han avanzado

Las niñas y los niños tienen

Usar artículos femeninos y masculinos con un solo sustantivo

En lugar de usar

Los jóvenes buscan la innovación y transformación de su medio

Los interesados deberán mandar sus datos al correo

Puedo usar

Las y los jóvenes buscan la innovación y transformación de su medio

Las y los interesados deberán mandar sus datos al correo

Existen sustantivos que sólo se pueden utilizar de una forma:

Sustantivos

Sustantivos comunes al género: mantienen su pronunciación, y el artículo es el que otorga el género.

Sustantivos epicenos: tienen una forma única que corresponde a un solo género, y el artículo que le precede no varía.

Ejemplos

la/el pianista
el/la estudiante
la/el joven
el/la participante

la víctima
la persona
la comunidad
el personal

No masculinizar puestos de trabajo o profesiones

En lugar de usar

Los coordinadores deben enviar

Cada jefe de departamento

Puedo usar

Las coordinaciones deben enviar

Cada jefatura de departamento

Es responsabilidad del director

Es responsabilidad de la dirección

Usar quien o quienes

En lugar de usar

El infractor deberá pagar...

Los prestadores de servicio social

Los que lleguen tarde...

Puedo usar

Quien reciba una infracción
deberá pagar...

Quienes presten servicio social

Quienes lleguen tarde...

Usar pronombres

En lugar de usar

Los participantes deberán enviar
su CV al siguiente correo

Cuando uno envía una solicitud

El hombre debe cuidar el material

Puedo usar

Le solicitamos que envíe su CV al
siguiente correo

Cuando alguien envía una solicitud

Debemos cuidar el material

Usar () y / sólo en formularios

En lugar de usar

Interesado:

Estimado:

Puedo usar

Interesado/a:

Estimado (a):

Evitar masculinizar o feminizar puestos, títulos académicos y profesiones

En lugar de usar

El ingeniero civil María

La médico Carolina

Las enfermeras del IMSS

Lic.

Ing.

Puedo usar

La ingeniera civil María

La médica Carolina

El personal de enfermería del IMSS

Lcda/Lcdo. o Lda./Ldo.

Ing^a. /Ing.

Para las abreviaciones de ocupaciones o cargos, existen algunas que son neutras como Lic. o Ing. Sin embargo, también existen variaciones para hombres y mujeres que pueden ser útiles.

Uso de @, X

El objetivo del lenguaje no sexista es la visibilización de mujeres y hombres por igual, y abrir espacios donde tradicionalmente se visualiza solamente a uno u otro sexo. El uso del @ no contribuye a esto, además, no puede leerse una palabra que lo contenga. Sin embargo, cuando desconocemos a quien nos estamos refiriendo podemos hacer uso en comunicación no oficial.

COMUNICACIÓN VISUAL INCLUYENTE Y NO SEXISTA

Para representar equitativamente a hombres y mujeres de forma visual se recomienda incluir:

- Igual número de mujeres y de hombres.
- Mismo número de mujeres que de hombres en posiciones de poder o toma de decisiones, o en papeles no relacionados a su rol tradicional de género. Si se presentan actividades de cuidado o servicio, incluir a hombres y mujeres en la misma medida.
- Mujeres y hombres de igual talla (misma estatura, “no proporcional”).
- Representar a hombres y mujeres realizando actividades que rompan con los estereotipos de género establecidos.
- Igual representación de hombres y mujeres en primer y segundo plano. Presentar la diversidad física de hombres y mujeres, sin conformarse con estándares de belleza.
- Promover figuras de mujeres para situaciones en las que tradicionalmente se han representado sólo a hombres y viceversa.
- Evitar la distribución de colores asociados a un sexo para las imágenes (ejemplo, si hablamos de las mujeres, no usar rosa o tonos pastel).
- Visibilizar e incluir otros grupos sociales, como personas con discapacidad, personas con distintos tonos de piel y características físicas, personas indígenas, entre otros.

LENGUAJE INCLUYENTE

El uso de lenguaje incluyente no se limita a la perspectiva de género; se debe abarcar la perspectiva de derechos humanos y desechar todo término peyorativo para referirse a una persona o grupos que son discriminados, desvalorizados, invisibilizados y vulnerados por un uso incorrecto del lenguaje.

Usar la palabra “persona”

Anteponiendo la palabra persona podemos referirnos a la gran diversidad de grupos e identidades culturales, reconociendo primero su dignidad humana y sin etiquetarles y definirles por su condición (VIH, discapacidad, situación migratoria, etc.)

Personas de la diversidad sexual o LGBTQ+

La diversidad sexual y de género es muy amplia, ya que se construyen y reivindican de acuerdo al contexto cultural donde se desarrolla la persona. Por esto, puede ser que en este manual no se contemplen todas las orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género y características sexuales existentes. Sin embargo, se reconoce su existencia y validez, respetando sus Derechos Humanos.

Las siglas LGBTQ+ se refieren a las siguientes orientaciones sexuales, identidad y expresiones de género:



(lesbiana): Mujer que se siente atraída sexual y afectivamente por mujeres. Es una expresión alternativa a “homosexual”, que puede ser utilizada por las mujeres para reivindicar su orientación sexual.

G

(gay): Hombre que se siente atraído sexual y afectivamente hacia otro hombre. Es una expresión alternativa a la palabra homosexual. Algunos hombres y mujeres, homosexuales o lesbianas, prefieren el término gay.

B

(bisexual): Persona que siente atracción sexual y afectiva por personas de un género diferente al suyo y de su mismo género. Esto no significa que sienta atracción hacia hombres o mujeres por igual, ni que siempre sienta atracción por alguien, ni que le atraiga de la misma manera un hombre o una mujer.

T

(trans): Término paraguas empleado para referirse a las personas cuyo sexo asignado al nacer no concuerda con su identidad o expresiones de género. Una persona trans puede construir su identidad de género independientemente de intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos.

T

(transexual): Persona que se siente y concibe como perteneciente al género y sexo opuestos a los que le fueron asignados al nacer. Puede optar por una intervención médica (hormonal, quirúrgica o ambas) para adecuar su apariencia física y corporalidad a su realidad psíquica, espiritual y social.

T

(transgénero): Persona que se siente y concibe como perteneciente al género opuesto al que le fue asignado por su sexo de nacimiento. Generalmente optan por una reasignación hormonal (sin intervenciones quirúrgicas de sus órganos pélvicos sexuales) para adecuar su apariencia física y corporalidad a su realidad psíquica, espiritual y social.

T

(travesti): Persona que expresa su identidad de género usando prendas de vestir y actitudes del género opuesto al asignado de su sexo biológico. Puede o no incluir modificación corporal y puede o no ser de manera permanente.

Cuando hablamos con y acerca de alguna persona trans, no es necesario expresar que es trans; basta con usar la identidad sexo-genérica que la persona expresa y no el sexo de origen. Por ejemplo, basta con decir “Ana, la joven que

coordina el centro comunitario”, en lugar de “Ana, la joven transexual que coordina el centro comunitario”.



(intersexual): Las personas intersex o intersexuales presentan una anatomía o fisiología sexual que no se ajusta completamente a los estándares definidos para los sexos culturalmente asignados como masculinos y femeninos. Existen diferentes estados y variaciones de intersexualidad. Es un término genérico, en lugar de una sola categoría. Las características sexuales innatas en las personas con estas variaciones podrían corresponder en diferente grado a ambos sexos. La intersexualidad no siempre es inmediatamente evidente al momento de nacer; algunas variaciones lo son hasta la pubertad o la adolescencia y otras no se pueden conocer sin exámenes médicos adicionales, pero pueden manifestarse en la anatomía sexual primaria o secundaria que es visible.



(queer): Las personas queer, o quienes no se identifican con el binarismo de género, son aquellas que no se identifican con un género en específico.

Recordemos que la diversidad sexual y de género es muy amplia, por ello, no debemos etiquetar o clasificar a las personas en base a nuestra percepción.

Si deseas conocer más, puedes consultar el Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales, publicado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, en el cual nos basamos para esta sección.

Personas con discapacidad

Durante muchos años, se ha visto la discapacidad como algo que las personas sufren o padecen, y esto puede llevar a expresiones y conductas condescendientes y asistencialistas. La Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2015) reconoce que:

La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (p. 1).

Según la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (2001), “la discapacidad engloba deficiencias, limitaciones a la actividad y restricciones a la participación, refiriéndose a los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y los factores contextuales de ese mismo individuo (factores personales y ambientales)” (CIF, p. 4).

Por lo anterior, debemos recordar que al hablar de una discapacidad, también nos referimos a las barreras que como sociedad contribuimos a crear y mantener para impedir el pleno desarrollo de las personas con discapacidad. Deshacernos de expresiones peyorativas cuando hablamos con y acerca de personas con discapacidad es parte de las acciones que debemos tomar.

No

Cieguito / Invidente

Sordita / Sordomudo

Impedido / Minusválido

Tontito

Loquito

Las personas que padecen una discapacidad

Sí

Persona con discapacidad visual

Persona con discapacidad auditiva

Persona con discapacidad física

Persona con discapacidad intelectual

Persona con discapacidad mental o psicosocial

Las personas que viven con discapacidad

Para más información, puedes consultar el Glosario de Términos sobre Discapacidad de la Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos.

Jóvenes en conflicto con la ley

Los y las jóvenes en conflicto con la ley han sido etiquetados como cholos, malandros, delincuentes juveniles, incorregibles, entre muchos otros nombres. Estas etiquetas se acompañan de prejuicios y estigmas que afectan y limitan el proceso de reinserción social de las juventudes, por lo que es importante dejar de emplear términos como los antes mencionados.

Personas indígenas

Las personas indígenas son parte de la población y han habitado el territorio por muchos años, y además han sobrevivido un proceso de colonización. El uso de un lenguaje que les dignifique y reconozca su cultura es importante para respetar y conservar su identidad como población indígena.

Su modo de vida, costumbres, tradiciones, instituciones, leyes consuetudinarias, modos de uso de la tierra y formas de organización social son diferentes a las de otras poblaciones; por ese motivo es necesario un uso incluyente del lenguaje que las dignifique con la finalidad de reconocer su autonomía, la perspectiva intercultural, el autorreconocimiento étnico, la autodeterminación identitaria y la autoadscripción voluntaria de las personas que viven en territorio nacional y que conforman la diversidad cultural de México. (CONAPRED, 2015, p. 36).

No

Los indígenas

Tarahumaras

Rarámuris

Los tepehuanos

Nuestros hermanos indígenas

Sí

Población indígena

El pueblo rarámuri

Rarámuri

Pueblo ódami

Las personas indígenas

GLOSARIO

Acciones afirmativas: Es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

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

Binarismo de género: Concepción, prácticas y sistema de organización social que parte de la idea de que solamente existen dos géneros en las sociedades, femenino y masculino, asignados a las personas al nacer según su sexo biológico y excluye cualquier matiz intermedio.

Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Discriminación contra la mujer: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Género: Son las características diferenciadas que cada sociedad asigna a hombres y a mujeres y las identifica como "masculinas" y "femeninas". Estas características varían en función de las variantes sociales, históricas, culturales, económicas, políticas y geográficas, entre otras, que viva una sociedad determinada.

Identidad de género: Vivencia y percepción interna e individual de una persona en cuanto a su género, que puede corresponder o no con el sexo asignado al

nacer. Incluye la vivencia personal del cuerpo, la vestimenta, el modo de hablar y de comportarse, entre otras expresiones de género.

Igualdad de género: Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Igualdad sustantiva: Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Perspectiva de género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Sexismo: Perjuicio o discriminación a una persona o personas por su sexo. También se refiere a condiciones o actitudes que promueven estereotipos de roles sociales establecidos en las diferencias sexuales.

Transversalidad: Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

Visibilizar a las mujeres: Hacer visible la presencia de la mujer y, especialmente, su participación en muchos de los ámbitos públicos en que hoy son, al igual que los hombres, protagonistas.

REFERENCIAS

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2003, Junio 11). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, última reforma 28-04/2022. Diario Oficial de la Federación. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, última reforma 29-04/2022. (2006, agosto 2). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Diario Oficial de la Federación.

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf

Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos. (2018). Glosario de Términos sobre Discapacidad. <https://www.respectability.org/wp-content/uploads/2018/08/Glosario-Terminos-de-Discapacidad.pdf>

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2016). Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales (Primera ed.). Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Secretaría de Gobernación, Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, & Instituto Nacional de las Mujeres. (2015). Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje. Consejo Nacional para Prevenir Discriminación.

<http://www.semar.gob.mx/redes/igualdad/Recomendaciones%20para%20el%20Uso%20incluyente%20y%20no%20sexista%20del%20lenguaje..Pdf>

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2008, Mayo 3). Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Organización de las Naciones Unidas. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). Manual de Comunicación NO sexista Hacia un Lenguaje Incluyente (sexta reimpresión ed.). Instituto Nacional de las Mujeres. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf

Organización Mundial de la Salud & Organización Panamericana de la Salud. (2001). Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud. World Health Organization.

https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43360/9241545445_spa.pdf;jsessionid=4981A739AD97C221BB8DC137C4694950?sequence=1



SECRETARÍA
DE DESARROLLO HUMANO
Y BIEN COMÚN

ICHIJUV
INSTITUTO CHIHUAHUENSE
DE LA JUVENTUD



UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO

Manual del Lenguaje Incluyente y No
Sexista ICHIJUV

Unidad de Igualdad de Género 2022