

GUÍA PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUSIVO

DESDE UN ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



Coordinador
Aarón Ernesto Flores Velasco

GUÍA PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUSIVO DESDE UN ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



Coordinador
Aarón Ernesto Flores Velasco



GUÍA PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUSIVO DESDE UN ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

I. PRESENTACIÓN.

La Secretaría Ejecutiva del Sistema Nacional Anticorrupción (SESNA) ha creado este material, con la finalidad de proporcionar elementos básicos que permitan utilizar un lenguaje acorde con el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género, los cuales sirvan como referentes para fortalecer el trabajo que se realiza desde las diferentes áreas de la SESNA, coadyuvando así en la construcción de una Secretaría Ejecutiva incluyente e igualitaria, respetuosa de los derechos de aquellas personas, grupos y comunidades históricamente discriminadas e invisibilizadas.

Del mismo modo, esta Guía para el uso de un lenguaje inclusivo y con perspectiva de género en la SESNA, tiene como objetivo facilitar el uso de este tipo de lenguaje en las comunicaciones escritas y orales de su personal mediante referentes prácticos y utilizando los mecanismos que posee nuestra lengua para prevenir y eliminar la discriminación al utilizar el lenguaje hablado y escrito, prescindiendo de expresiones sexistas y excluyentes como una forma consciente de contribuir al desarrollo de una sociedad de derechos para todas las personas.

Finalmente, debemos precisar que la Guía es una herramienta de carácter didáctico y divulgativo, por lo que no pretende realizar un análisis exhaustivo de reglas gramaticales, debiendo tomarse en cuenta que una sugerencia útil en algunos casos, puede no serla para otros, ya que utilizar el lenguaje incluyente y con perspectiva de género significa un esfuerzo en repensar la forma

de escribir o de hablar, pues habrá ocasiones incluso que el enunciado, frase o párrafo completos tendrán que ser reestructurados para dotarles del contenido que nos proponemos dar.

II. DISCRIMINACIÓN Y LENGUAJE.

Ejercer el servicio público con un enfoque de derechos humanos implica actuar con perspectiva de género, ser incluyente, así como observar de manera estricta el principio de igualdad y no discriminación en todos los actos y políticas que se realicen dentro de esta entidad, sobre todo en aquellas acciones que tengan una proyección externa de la misma.

Por ello, debemos precisar que para garantizar este principio, se debe dar igualdad en el trato y en las oportunidades, lo que implica que todas y todos tengan los mismos derechos, partiendo del reconocimiento de las diferencias y desventajas, que profundizan brechas de desigualdad que existen en las sociedades, haciéndose necesario establecer las prioridades específicas que se requieren atender en el diseño e implementación de medidas y estrategias, que permitan que todas las personas alcancen niveles óptimos de desarrollo y bienestar.

En consecuencia, el diseño de políticas públicas, programas y acciones de gobierno debe incorporar el principio de igualdad y no discriminación, como eje central y operativo para todo el actuar gubernamental, como una condición básica y transversal, entendiendo con ello que esta perspectiva debe permear toda forma de acción pública, razón de ser de esta Guía.

En la SESNA estamos conscientes que la discriminación se puede dar en múltiples formas cotidianas, siendo una de ellas el lenguaje, el cual lo podemos definir como el sistema de comunicación compuesto de códigos, símbolos y signos que cobran significado en el contexto de las comunidades que los utilizan.

Las complejas facultades de representación y comunicación que intervienen en el lenguaje son distintivas de los seres humanos y son una de las claves del desarrollo de nuestra especie. A través de la palabra, oral y escrita, las sociedades transmiten ideas, sentimientos, modos de pensar y esquemas de percepción y valoración, para consolidar las relaciones entre lengua, pensamiento y cultura.

En este sentido, el lenguaje juega un papel importante en la organización y estructuración de la conciencia humana, a través de la adquisición de la habilidad simbólica, que supone superar el nivel primario de los sentidos. Asimismo, el lenguaje posibilita superar la conducta automática para pasar a la acción consciente, actividad que implica realizar intenciones y dirigir la vida misma. La forma en la que nombramos o nos dirigimos a las personas, refleja las condiciones socio históricas en que reproducimos valores y creencias, pero también prejuicios, estigmas y otros atributos descalificadores, injustos, agresivos o excluyentes.

Es a través del lenguaje que aprendemos a nombrar el mundo en función de los valores construidos en la sociedad, por lo que es necesario comprender que, dependiendo de cómo se use, puede dignificar, denostar o invisibilizar, generando prejuicios, estigmas, estereotipos y perpetuando roles y conductas discriminatorias hacia las diversidades humanas.

Ahora bien, se debe tener presente que el lenguaje no es una creación arbitraria de la mente humana, sino un producto social e histórico que influye en nuestra percepción de la realidad. Al transmitir socialmente al ser humano las experiencias acumuladas de generaciones anteriores, el lenguaje condiciona nuestro pensamiento y determina nuestra visión del mundo. De ello deriva la importancia en la forma de comunicarnos, ya sea de manera verbal o escrita.

En suma, un lenguaje excluyente reúne expresiones de convenciones sociales construidas en torno a las experiencias, mensajes y discursos que se gestan en una sociedad y estigmatizan las formas de ser y actuar de mujeres y hombres, desconociendo el carácter social e histórico de las identidades. Tales concepciones son recreadas en la comunicación cotidiana, generalmente sin tener conciencia de ello, por lo que circulan como expresiones del sentido común.

No debemos olvidar que existe una función modeladora del lenguaje, que incide en los esquemas de percepción de la realidad y contribuye a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad y la igualdad de trato.

Por ello, es imprescindible modificar en los códigos lingüísticos, la forma en que las y los servidores públicos nos dirigimos a las demás personas y con ello evitar que, a través del lenguaje, se continúen reforzando ideas negativas (prejuicios) y estigmas sociales (etiquetas) que tanto dañan a la sociedad y que, en la mayoría de las ocasiones, terminan cancelando el goce y ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales, debiendo tener siempre presente que el lenguaje es fondo, no sólo forma, por lo que debemos nombrar a las personas o grupos de personas de manera correcta, evitando también con ello racismo, xenofobia,

homofobia, lesbofobia o cualquier otra forma de odio e intolerancia hacia la diversidad.

En esta Secretaría tenemos muy claro que el lenguaje es producto de una construcción social y que nada es inmutable, por lo tanto, es posible modificarlo con la finalidad de adecuarse a las nuevas realidades y al avance y progreso de los derechos que tienen como eje central, precisamente, a la persona humana y su dignidad. Es por esto nuestro convencimiento de que se puede empezar a construir otro tipo de lenguaje en la SESNA más incluyente, desde el enfoque de los derechos humanos y con perspectiva de género.

LA VISIÓN ANDROCENTRISTA (MASCULINA/PATRIARCAL).

Los sistemas lingüísticos presentan una marcada óptica masculina, que se ha denominado androcentrismo. Esta palabra se deriva del griego *andros* (hombre) e implica la prevalencia de la mirada masculina, centrada en la consideración de que el hombre es el modelo, la medida y la representación de la humanidad. Tal visión proviene de una falsa idea, según la cual se justifica la desigualdad de género como resultado de las diferencias biológicas y las funciones reproductivas de hombres y mujeres; visión que ha sido construida a través de la lengua mediante explicaciones que reflejan el peso de dichas creencias, cuya influencia se manifiesta, a su vez, en la mentalidad y la manera de sentir y actuar de las personas.

La visión androcéntrica también impone un tipo de masculinidad que anula el reconocimiento de la diversidad entre el propio género masculino, ya que este modelo masculino que aparece como representación de la humanidad, reúne un conjunto de

atributos prototípicos de cierta condición social, preferencias sexuales, credo religioso y apariencia física.

Así, la representación de la figura masculina se distingue por ser joven, jefe de familia, profesional, sin discapacidad, blanco, heterosexual y de cierta capacidad económica. De ahí que todas aquellas personas que no cumplen con dichos atributos, son invisibilizadas o estigmatizadas con expresiones lingüísticas o imágenes que refuerzan la vigencia de estereotipos sexistas y excluyentes, conductas enteramente discriminatorias consustancialmente.

Esta visión androcentrista se ha convertido en un sistema de organización social en el que los puestos clave de poder están en manos de los varones apegados a los estándares anteriormente descritos, donde las mujeres y demás grupos minoritarios tienen un papel secundario y subordinado. En la mayor parte de las culturas del mundo, esta visión patriarcal coloca a los hombres como origen y protagonistas de todo el quehacer humano.

Desde el enfoque de los derechos humanos, en los estudios de género y en la literatura que analiza las formas en que se ha discriminado a estos grupos de la población, aparece como un primer paso, simbólico tal vez, pero de gran relevancia para la lucha por los derechos de las mujeres, el derecho a ser nombradas, misma situación que obra para los grupos en situación de vulnerabilidad.

Nombrar a toda la población sin importar sus características o procedencia, no es un acto ocioso ni una cuestión de corrección política, pues la corrección política se queda en la forma, el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género

quieren ir a lo sustantivo, que es reconocer la dignidad e igualdad inherente que tienen todas las personas.

Por ello, es necesario cobrar conciencia de los usos sexistas y excluyentes del lenguaje y promover formas alternativas de expresión y comunicación, análisis breve que haremos a continuación, centrándonos en el impacto que tienen con las mujeres, debido a la enorme presencia que impera en nuestra sociedad.

Este fenómeno se ve reflejado con otros grupos de población históricamente vulnerados, tales como las personas con discapacidad, los pueblos y comunidades indígenas, las personas adultas mayores, la comunidad LGBTTTI, las niñas y niños, las personas afrodescendientes, la población con VIH, las personas trabajadoras del hogar o las personas con diversidad religiosa, entre otras.

Es así como, esta guía pretende ser una referencia, sin sustituir un necesario proceso de reflexión, para enriquecer los patrones de lenguaje, buscando contribuir a lograr una convivencia igualitaria y menos discriminatoria en esta Secretaría Ejecutiva.

Estamos conscientes que utilizar un lenguaje incluyente y no sexista no va a eliminar inmediatamente la desigualdad entre mujeres y hombres, no acabará con la discriminación o la exclusión, pero es un instrumento para que las mujeres y los grupos históricamente excluidos puedan ser nombrados y visibilizados.

Reflexionar y resignificar el lenguaje que utilizamos, conlleva una transformación en la construcción social de los conceptos y en la generalización de una cultura de trato igualitario, evitando que los estereotipos y prejuicios se naturalicen y perpetúen. Utilizar un

lenguaje no sexista e incluyente es una herramienta que propicia el reconocimiento de las personas como sujetas de derechos y fortalece el camino hacia su autonomía.

Para ello, se presentan a continuación diversos usos discriminatorios del lenguaje y sus respectivas alternativas inclusivas, con enfoque de derechos humanos.

1. LENGUAJE NO SEXISTA Y CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

La visión androcentrista ubicada en el umbral del género, se convierte en sexista, adquiriendo diversas dimensiones de exclusión, siendo la del lenguaje una de las más visibles y presentes en nuestra cultura.

Los usos discriminatorios y sexistas que damos al lenguaje, al ser construcciones socioculturales, se normalizan, lo que dificulta que identifiquemos la invisibilización que propician, y por ende, los comportamientos que implican hacia las mujeres, sin embargo, existen formas alternativas de lenguaje.

El lenguaje incluyente y no sexista se refiere a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o que hace explícito el femenino y el masculino, por lo que se convierte en un medio para promover relaciones de respeto e igualdad entre los géneros, visibilizar a las mujeres, y prevenir la violencia y discriminación en contra suya.

Asimismo, evita generalizaciones del masculino (masculino genérico), para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres. Con este lenguaje se busca eliminar todo tipo de expresiones y palabras que denigran o discriminan a las

personas, que reproducen estereotipos de género, o que minimizan y frivolizan la violencia contra las mujeres.

Es importante señalar que el lenguaje incluyente y no sexista, no se limita a escribir “las” y “los”, “compañeras y compañeros” o “señoras y señores”, por citar ejemplos. Más bien, significa esforzarse en pensar la forma en como construimos los mensajes escritos u orales.

Existen muchas fórmulas o claves para usar lenguaje incluyente y no sexista sin ser monótonos o caer en absurdos, por ello se debe tomar en cuenta que la aplicación de las alternativas no sexistas e incluyentes que se proponen en este documento, deben estudiarse, en cada caso, de acuerdo con el contexto y no utilizarlas de manera automática.

Por lo anterior, hacemos a continuación un breve análisis de alternativas con que contamos en el idioma español para implementar un lenguaje incluyente y con perspectiva de género.

1.1. VISIBILIZAR A LAS MUJERES. EL DERECHO A SER NOMBRADAS.

a) En un ejercicio de inclusión, las mujeres se han incorporado al mundo laboral en actividades, profesiones y oficios donde tradicionalmente habían estado excluidas, lo que ha exigido que el lenguaje se adecue a esta realidad. Por ello ha sido necesario replantearse la denominación hacia las mujeres que ejercen una actividad generalmente realizada por los hombres.

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

Quizá pudiera parecernos fonéticamente extraña la expresión, por ello habrá que acostumbrar al oído o atender algunas de estas expresiones, como las que ejemplificamos a continuación:

SI SE TRATA DE UN HOMBRE	SI SE TRATA DE UNA MUJER
Presidente	Presidenta
Director	Directora
Jefe de Departamento	Jefa de Departamento
Servidor público	Servidora pública
Encargado	Encargada
Administrativo	Administrativa
Trabajador	Trabajadora
Proveedor	Proveedora
Usuario	Usuaría
Peticionario	Peticionaria
Capacitador	Capacitadora
Operativo	Operativa
Técnico	Técnica
Abogado	Abogada
Funcionario	Funcionaria
Cliente	Clienta

- b)** El lenguaje que excluye a las mujeres no es utilizado sólo por los hombres. Ambos sexos cometen errores, pues han sido educados y se han desarrollado en un contexto cultural y en un tiempo histórico en el que todavía hay que trabajar para cambiar patrones de conducta machistas y centradas en lo

masculino. Por ello es importante que las propias mujeres hagan conciencia de la importancia de nombrarse a sí mismas y a las demás mujeres.

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Nosotros , en la SESNA, combatimos la corrupción.	Nosotras , en la SESNA, combatimos la corrupción.
Todos estamos muy contentos con las capacitaciones.	Todas estamos muy contentas con las capacitaciones.
Son cosas de uno .	Son cosas de una .
Cuando uno piensa.	Cuando una piensa.
Cuando yo mismo lo reflexiono.	Cuando yo misma lo reflexiono.
Cada uno lo ve	Cada una lo ve
¿ Todos de acuerdo?	¿ Todas y todos de acuerdo?, ¿ todo mundo de acuerdo?

1.2. EVITA EL SALTO SEMÁNTICO.

Cuando se utiliza un vocablo masculino que aparentemente incluye a ambos sexos y enseguida hay una idea con la que queda de manifiesto que originalmente sólo incluía a los hombres, generando ambigüedad y exclusión del sexo femenino, hablamos de un salto semántico. Es decir, de inicio ya excluimos a las mujeres, pero reforzamos con la segunda frase, oración o complemento, que efectivamente están invisibilizadas.

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
A la fiesta de fin de año podrán acudir todos los trabajadores. Y también las trabajadoras.	A la fiesta de fin de año podrá acudir todo el personal.
El oficio fue enviado a todos los Directores de Área. Y también a las Directoras de Área.	El oficio fue enviado a todas las Direcciones de Área.
Los niños mexicanos son muy creativos. Las niñas mexicanas también.	La niñez mexicana es muy creativa.

1.3. NO USAR EL MASCULINO GENÉRICO.

Cuando el género masculino representa al sexo masculino y al femenino, se le denomina masculino genérico. Confundir al género masculino con la totalidad de las personas es una práctica muy común.

El masculino genérico excluye a las mujeres porque, aun cuando en el grupo de personas a las que nos estemos refiriendo haya mujeres y hombres, pareciera que sólo ellos cuentan o existen.

El empleo común de este lenguaje que generaliza lo masculino sobre los demás géneros, invisibiliza a las mujeres o las cualidades femeninas. Un buen número de sustantivos en español se utilizan con el género gramatical masculino para referirse a la totalidad de las personas presentes en una determinada situación.

Existen diferentes opciones para evitar este uso:

a) Utilizar sustantivos colectivos no sexuados.

Expresión No Incluyente	Expresión Incluyente
El hombre a través de la historia...	La humanidad a través de la historia...
Los derechos del hombre	Los derechos humanos
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los estudiantes	El estudiantado
Los profesores	El profesorado
Los niños de México	La niñez/infancia de México
Sus hijos	Su descendencia
Los pobladores/los habitantes	La comunidad

b) Uso del artículo diferenciado (el/la).

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

MASCULINO	FEMENINO
El estudiante	La estudiante
El profesionista	La profesionista
El ciclista	La ciclista

El docente	La docente
El artista	La artista
El joven	La joven
Los adolescentes	Las adolescentes
El especialista	La especialista
El profesional	La profesional
El cantante	La cantante
El servidor público	La servidora pública

NOTA: Cuando se utilicen **sustantivos con forma única**, hay que tener en cuenta lo siguiente:

Descripción	Ejemplos
Los sustantivos epicenos tienen una forma única a la que corresponde un solo género gramatical. En este caso, el uso del artículo no varía, pero su empleo, en algunos casos, feminiza el contenido.	la hormiga la comunidad la víctima la corrupción el personaje el vecindario el pueblo el sujeto
Los sustantivos ambiguos en cuanto al género admiten su uso en uno u otro género, sin que ello implique cambios de significado.	el/la mar la/el radio el/la lente la sartén/el sartén el maratón/la maratón

c) Nombrar a ambos sexos (el desdoblamiento).

Cuando se considere oportuno, es recomendable nombrar lo masculino y lo femenino para hacer patente que ambos están presentes. Esta fórmula se conoce también como desdoblamiento y es sencilla de usar.

No es una repetición, ni se duplica el lenguaje, por nombrar en masculino y femenino cuando se representa a grupos mixtos: madres-padres; niñas-niños, pues duplicar es hacer una copia igual a otra y éste no es el caso.

Es aconsejable empezar por las mujeres e ir alternando el uso de femenino y masculino en el texto o discurso. En todas las fórmulas o claves para usar el lenguaje incluyente, es necesario cuidar del tipo de texto o discurso y no abusar de una fórmula, pues pueden suscitarse problemas de monotonía en la lectura.

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Los adolescentes son un grupo de población que requiere de políticas públicas anticorrupción.	Las adolescentes y los adolescentes son un grupo de población que requiere de políticas públicas anticorrupción.
El Día del Niño habrá una conferencia sobre prevención de maltrato infantil.	El Día de la Niña y el Niño habrá conferencia sobre prevención de maltrato infantil.
Todos los que trabajamos en el sector público debemos actuar con honestidad y transparencia.	Mujeres y Hombres que trabajamos en el sector público debemos actuar con honestidad y transparencia.

Hombres que trabajan en el combate a la corrupción.	Hombres y mujeres que trabajan en el cultivo de la tierra
Los legisladores han avanzado en la iniciativa de ley anticorrupción.	Los legisladores y las legisladoras han avanzado en la iniciativa de ley anticorrupción.

1.4. USO DE ABSTRACTOS.

Otra práctica frecuente del uso sexista del lenguaje, es hacer referencia a los cargos o puestos como si todas las personas que los ocupan fueran hombres, invisibilizando a las mujeres. Para corregir esto, se recomienda utilizar abstracciones que eviten nombrar al sujeto de la acción:

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Los jefes de departamento	Las jefaturas de departamento
Los políticos	La clase política
Los coordinadores	La coordinación
Los gerentes	La gerencia
El presidente	La presidencia
Los directores	Las direcciones/La dirección

1.5. USO DE PRONOMBRES.

En relación con el uso de pronombres, deben considerarse las siguientes propuestas:

a) Sustituir el genérico universal por **pronombres posesivos** tales como: *nos, nuestro, nuestra, nuestros, su, sus.*

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Combatir la corrupción es para beneficiar al hombre...	Combatir la corrupción es para beneficiar a nuestra comunidad...
	Combatir la corrupción es para nuestro bienestar...
El hombre debe cuidar su medio ambiente.	Debemos cuidar nuestro medio ambiente.
La Secretaría Ejecutiva brinda un seguro de vida a los trabajadores.	La Secretaría Ejecutiva brinda un seguro de vida a su personal.

b) De igual forma, podemos usar los **pronombres relativos** *quien y quienes*, como se muestra a continuación:

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Los que participen en esta política...	Quienes participen en esta política...
Los que no asistan a labores...	Quienes no asistan a labores...
Aquel que presente la documentación...	Quien presente la documentación...
Los que tengan incapacidad médica podrán faltar.	Quienes tengan incapacidad médica podrán faltar.
El que suscribe...	Quien suscribe...

c) Por último, podemos usar los **pronombres indefinidos**: *alguien, cualquiera y nadie.*

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Los trabajadores que tengan informes que entregar...	Cualquiera que tenga informes por entregar... Alguien que tenga informes por entregar...
Cuando uno lee las noticias	Cuando alguien lee las noticias Cuando cualquiera lee las noticias
Cuando uno viene a la oficina	Cuando alguien viene a la oficina Cuando cualquiera viene a la oficina

1.6. USO DE LA VOZ PASIVA Y 3ª. PERSONA.

Una alternativa para evitar las generalizaciones en masculino, es utilizar la tercera persona del singular (véase el primer ejemplo del siguiente cuadro), o bien, recurrir a formas impersonales, empleando el verbo en voz pasiva refleja, es decir, con el verbo conjugado en tercera persona precedido por la palabra **se**, como se muestra en el segundo ejemplo.

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Los participantes deberán enviar su currículum al siguiente correo electrónico...	Le solicitamos que envíe su currículum al siguiente correo electrónico... Se solicita que envíe su currículum al siguiente correo electrónico...

1.7. USO DE DIAGONALES, PARÉNTESIS, “@” y otras expresiones.

a) Uso moderado de diagonales y paréntesis en los vocativos.

Los primeros esfuerzos para hacer un uso inclusivo del lenguaje, implicaron la utilización de guiones, barras, paréntesis; sin embargo, **se recomienda acotar su utilización sólo** en formularios, solicitudes o cualquier otro documento donde se cuente con poco espacio. Se recomienda utilizar entonces, otros tipos de redacciones, en los cuales se debe favorecer siempre el uso de palabras incluyentes o el desdoblamiento en femenino y masculino, con el objetivo de fortalecer la visibilización de las mujeres.

EXPRESIÓN UTILIZADA	EXPRESIÓN RECOMENDABLE
Se ofrece trabajo a ingeniero/a.	Se ofrece trabajo a profesional de la ingeniería. Se ofrece trabajo a ingenieras e ingenieros.

NO INCLUYENTE	RECOMENDABLE EN FORMULARIOS
Los trabajadores deberán firmar aquí.	Las/los trabajadores deberán firmar aquí.
Nombre del usuario.	Nombre del/la usuario/a.
Queda obligado.	Queda obligada/o.
El solicitante firmar aquí.	La/el solicitante firmar aquí.
Registrar el número de hijos.	Registrar el número de hijas(os).
Nombre del padre o tutor.	Nombre de la madre (padre) o tutor (tutora).

b) Uso de la arroba “@”.

No utilice este símbolo para designar de manera indistinta a hombres y mujeres, pues no es un signo lingüístico. Además, ese símbolo carece de sonido y no puede sustituir a las letras para representar un fonema. En algunas ocasiones se utiliza en mensajes publicitarios, pero no se debe utilizar en redacciones y escritos comunes, debiendo restringirse a comunicaciones informales o de manera excepcional para publicidad visual.

c) Otras expresiones.

El uso de la letra “x” –todxs- al final de sustantivo o sustituir la terminación por **es** – como *estimades, querides, etcétera-*, es incorrecto gramaticalmente, además de que alude a palabras que no existen en el idioma español y que no pueden leerse en voz alta. Se recomienda no utilizarlas en documentos oficiales.

1.8. USO DE TÍTULOS ACADÉMICOS, CARGOS Y OCUPACIONES.

a) Generalmente, de manera errónea se mencionan los títulos académicos, cargos y ocupaciones en forma masculina, con lo que se continúa invisibilizando a las mujeres que los ejercen. Por ello, se debe evitar el uso del masculino cuando las profesiones y cargos se refieran a las mujeres.

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
La médico Martha Gutiérrez...	La médica Martha Gutiérrez...
Natalia Sánchez, asesor del presidente...	Natalia Sánchez, asesora del presidente...

El presidente Cristina Fernández...	La presidenta Cristina Fernández...
La jefe de sección Martha...	La jefa de sección Martha...
El ingeniero Martha...	La ingeniera Martha...
La juez Martha...	La jueza Martha...

b) Se debe evitar el uso exclusivo del **género gramatical femenino** para las **profesiones** tradicionalmente asociadas con las mujeres. Una opción es anteponer la palabra **personal** al sustantivo:

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Las secretarias	El personal secretarial
Las enfermeras	El personal de enfermería
Las maestras	El personal docente
Las trabajadoras sociales	El personal de trabajo social

1.9. USO DE LAS FORMAS DE CORTESÍA (Señora, señorita, mujer de).

a) Señora, mujer de.

Hay un sexismo oculto en el uso de las formas de cortesía, pues generalmente se emplean los términos *señorita* y *señora* para referirse a la mujer soltera y casada, respectivamente.

Asimismo, el término *señora* suele utilizarse para denotar una relación de subordinación y propiedad vinculada con el esposo, empleando el antenombre seguido del apellido del hombre, **Señora de Gómez o Señora Gómez**, situación inexistente en el caso de los hombres casados.

Para evitar la preservación de las desigualdades en estas formas de cortesía, se sugiere utilizar el término **señora** sin distinción de edad o estado civil, cuando el contexto de las formas de cortesía lo permita. Asimismo, al referirse a una mujer casada, no debe utilizarse el apellido de su cónyuge, ni usarse la preposición *de*.

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
<p>Señora de Fernández</p> <p>Señora Fernández</p> <p>Señora Érika Saavedra de Fernández</p> <p>La mujer de Raúl</p>	<p>Érika Saavedra</p> <p>Señora Saavedra</p> <p>Raúl y su cónyuge/pareja</p>
<p>Los directores generales asistirán con sus mujeres a la cena.</p>	<p>Las personas de nivel directivo asistirán acompañadas a la cena.</p>

b) Cortesía en las invitaciones.

Quando se redacta una invitación a una pareja, suele emplearse **Sr. Pérez y esposa** o **Sr. y Sra. Pérez**, lo cual soslaya el hecho de

que la mujer es una persona singular, independientemente de su relación marital. En estos casos, se recomienda incluir el nombre y apellido de las personas, anteceditos por las abreviaturas **Sra.** y **Sr.**, o bien, referirse simplemente al nombre de cada una de las personas.

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Sr. Fernández y esposa	Sr. Pedro Fernández y Sra. Érika Gómez
Sr. y Sra. Fernández	Sra. Gómez y Sr. Fernández
	Pedro Pérez y Érika Gómez

c) Uso de “señorita”.

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

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

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
En la recepción está el Señor Pérez y la Señorita Legorreta.	En la recepción está el Señor Pérez y la Señora Legorreta.

1.10. USAR INFINITIVO Y GERUNDIO.

Utilizando los verbos en infinitivo (con terminación en **ar, er, ir**) o gerundio (**ando, iendo, to, so, cho**), se ayuda a evitar el uso del masculino genérico. En ocasiones será necesario cambiar el orden de las palabras para mantener el mismo mensaje.

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Será necesario que los trabajadores de la SESNA presenten su declaración patrimonial.	Será necesario present ar la declaración patrimonial en la SESNA.
Los servidores públicos de la SESNA deben sensibilizarse sobre la prevención de la violencia de género.	Se debe sensibiliz ar en la SESNA sobre la prevención de la violencia de género.
Los empleados que escriben con lenguaje incluyente en la SESNA contribuyen a la igualdad.	Escribi endo con lenguaje incluyente en la SESNA contribuimos a la igualdad.
Los que utilizan el lenguaje no sexista, evitan la discriminación hacia las mujeres en la SESNA.	Utiliz ando el lenguaje no sexista, evitamos la discriminación hacia las mujeres en la SESNA.
Si los compañeros de la SESNA trabajan adecuadamente, se puede lograr un cambio.	Es posible log rar cambios en la SESNA, trabajando adecuadamente.

1.11. USAR PERSONA / PERSONAS.

En muchos casos, anteponer la palabra **PERSONA/S** facilita el uso del lenguaje inclusivo, toda vez que es una manera práctica de referirse a la amplia diversidad de identidades culturales, evitando así invisibilizar la dignidad humana de quienes son referidos.

Es importante recordar que hacer esto, en mucho contribuye a la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas, para que no las defina el hecho de su condición de vida (VIH, discapacidad, situación migratoria, etcétera).

Por supuesto, hay que tomar en cuenta el contexto en el que se utilizará.

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
La Encargada de la Unidad de Transparencia recibió al solicitante.	La Encargada de la Unidad de Transparencia recibió a la persona solicitante.
Se invitó a los trabajadores de la SESNA a portar un listón de color naranja.	Se les invitó a las personas que trabajan en la SESNA a portar un listón de color naranja.
Los desplazados	Las personas desplazadas
Los afrodescendientes	Las personas afrodescendientes
Los homosexuales	Las personas homosexuales
Los ancianos	Las personas adultas mayores

1.12. OMITIR EL SUJETO.

En el idioma español, no siempre es necesario poner al sujeto explícitamente, por lo que se puede utilizar la forma impersonal **se** o sencillamente omitir el sujeto.

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Si el usuario solicita la información.	Si se solicita la información.
Cuando el trabajador presente un oficio.	Cuando se presente un oficio.
Nosotros combatimos la corrupción.	Combatimos la corrupción.
El servidor público deberá presentar su credencial a la entrada.	Deberá presentar su credencial a la entrada.

1.13. EL ORDEN DE PRESENTACIÓN.

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

EJEMPLO DE REDACCIÓN	REDACCIÓN MÁS INCLUYENTE
Al curso podrían asistir Directores y Directoras, Jefes de Departamento y Jefas de	Al curso podrían asistir Directoras y Directores, Jefas de Departamento y Jefes de

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

1.14. REESTRUCTURAR LA REDACCIÓN COMPLETA.

Implementar una redacción incluyente, implica un ejercicio complejo para repensar la forma de combinar y ordenar las palabras y las expresiones de un texto o discurso, lo cual implicará cambiar la sintaxis de la oración, reestructurar las frases sin necesidad de repetir insistentemente el sustantivo o artículo y seguir alguna de las sugerencias o ejemplos que brinda esta guía.

Es claro que para lograr un lenguaje incluyente y no sexista se requiere de un trabajo más reflexionado, pensado y de práctica. A largo plazo, es lo recomendable para mejorar nuestra forma de hablar o escribir.

2. BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DE INFORMACIÓN.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

“Guía para el uso de un lenguaje incluyente y no sexista en la CNDH”.

Diseño y formación: Dirección General de Comunicación.

Contenidos: Unidad de Igualdad de Género. Ciudad de México, 2016.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y la Comisión

Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM).

“Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje”.

Primera edición: octubre de 2015. Ciudad de México.

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. (COPRED). “Manual. Lenguaje incluyente y no discriminatorio en la actuación de la Administración Pública de la Ciudad de México”. Ciudad de México, 2016.

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).

“Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente”.

Autora: Claudia Guichard Bello.

Segunda edición: Abril de 2015. Ciudad de México.

Junta de Andalucía. Consejería de Salud y Bienestar Social.

“Guía de buenas prácticas sobre personas con discapacidad para profesionales de la comunicación”. Sevilla, España. 2013.

Secretaría de Educación de la Ciudad de México.

“Modelo de Atención Educativa a la Primera Infancia”. Ciudad de México, 2017.

Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México (DIF-CDMX). Guía para el uso del lenguaje inclusivo desde un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género. Ciudad de México, 2017.



Avenida Coyoacán 1501, Colonia Del Valle Centro,
C.P. 03100, Alcaldía Benito Juárez, Ciudad de México.
www.gob.mx/sesna