



Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.

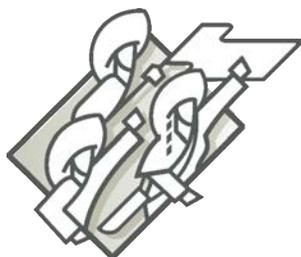
Guía de Lenguaje Incluyente
para la Administración Pública
del Estado de Puebla



Secretaría de
Igualdad Sustantiva



Estrategia para lograr la
Igualdad Sustantiva en la
Administración Pública Estatal
Gobierno de Puebla



Guía de Lenguaje Incluyente

para la Administración Pública del
Estado de Puebla

Secretaría de Igualdad Sustantiva

Puebla, Pue. 2021



“El lenguaje incluyente no pretende ser correcto, sino cambiar la realidad. Sí incomoda, es porque nos confronta con nuestro sexismo. No se trata de satisfacer un estándar de corrección política, sino de construir un mundo más igualitario”.

Arturo Zaldívar L (2020)
Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Contenido

Introducción.....	8
Antecedentes	10
La comunicación incluyente	12
Definiciones.....	15
Recomendaciones para el uso del lenguaje incluyente	18
Marco Jurídico.....	26
Bibliografía	29

Introducción

Hablar de lenguaje incluyente es un discurso muy discutido, ya que desde el lenguaje se hace notoria la discriminación que sufren mujeres y niñas al no ser incluidas dentro de las políticas públicas y la toma de decisiones por el simple hecho de masculinizar las palabras, situación que deja al descubierto la falta de oportunidades que enfrentan los grupos en situación vulnerable, entre ellos las mujeres.

En la actualidad la inclusión tanto de mujeres y hombres, niñas y niños empieza desde la forma en que hacemos referencia a ellas y ellos, es por eso que se ha impulsado el trabajo dentro de la Administración pública para hacer uso correcto del lenguaje y volvernos incluyentes, considerando vocabulario e imágenes no sexistas ni discriminatorias.

La presente Guía respalda el compromiso del Gobierno del Estado de Puebla en materia de Igualdad Sustantiva, buscando una identidad más humana, segura, justa e incluyente para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo

Fomentar una comunicación incluyente al interior de la Administración Pública Estatal, procurando la inclusión y la no discriminación en los discursos, documentos oficiales, políticas públicas y publicidad del Gobierno del Estado, a fin de lograr una cultura Institucional para lograr la Igualdad Sustantiva.

La comunicación incluyente

El lenguaje es el medio fundamental para la expresión del pensamiento humano y es el espejo de nuestras prácticas socioculturales. 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.¹

Los prejuicios sexistas que el lenguaje transmite sobre las mujeres son el reflejo del papel social atribuido a éstas durante generaciones. A pesar de que el papel de las mujeres en la sociedad ha experimentado desde principios de nuestro siglo, particularmente en las últimas décadas, profundas transformaciones, los mensajes que el lenguaje sigue transmitiendo sobre ellas refuerzan su papel tradicional y dan una imagen de ellas relacionada con el sexo y no con sus capacidades y aptitudes, intrínsecas a todos los seres humanos.

El sexismo se ha reforzado a partir de las situaciones sociales que se observan a diario, pero, esta se encuentra marcada desde la forma en que nos dirigimos en la cotidianidad. Las mujeres han vivido la desigualdad en los distintos ámbitos de la vida, sin que se encuentre excluido al ámbito del lenguaje.

El discurso, en un sentido general, está construido como si únicamente existiera una persona, los hombres. Las mujeres solo existen, por las condiciones en las cuales se relaciona con el otro sexo, haciendo notar solo su rol de dependientes, complementarias, subalternas o, en casos más graves, propiedad de los hombres.

En tal sentido es necesario conocer la importancia del sexo y género en la comunicación de las instituciones, esto es, entender a qué se refiere la palabra sexo y la palabra género pues el lenguaje de uso diario contiene intrínsecamente un uso no inclusivo de género y su uso está aceptado de manera popular, institucional e incluso académica. Sin embargo, el uso de lenguaje inclusivo se puede integrar en todos estos ámbitos de forma natural y sin entrar en conflicto con el uso apropiado de las normas gramaticales, por lo que no existe una justificación para no emplearlo.

Además, permite la ruptura de las nociones sexistas y patriarcales reforzadas habitualmente por el lenguaje no inclusivo².

1 United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje, 1999. Disponible en:<http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950so.pdf>.

2 UN High Commissioner for Refugees (UNHCR, ACNUR), Recomendaciones para el Uso de un Lenguaje Inclusivo de Género, 2018. Disponible en:<https://www.acnur.org/5fa998834.pdf>

Definiciones³

³ Definiciones consultadas en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación.

I. Discriminación:

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, o cualquier otro motivo.

II. Igualdad:

Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

III. Igualdad de género:

Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

IV. Igualdad Laboral:

Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del 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, entre otros motivos.

V. Inclusión:

Medida o política para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.

VI. Inclusión Laboral:

Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

VII. Perspectiva de género:

Visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Propone eliminar las causas de opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.

VII. Discapacidad:

La Organización Mundial de la Salud define a la discapacidad como un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.



Recomendaciones para el uso del lenguaje incluyente

Con el uso del lenguaje incluyente se busca que las y los servidores públicos que conforman la Administración Pública Estatal, identifiquen y utilicen el género masculino y femenino, con la finalidad de lograr acciones para alcanzar la Igualdad Sustantiva.

En este sentido se incluyen recomendaciones de utilidad y que son fáciles de emplear en la práctica, evitando el uso de lenguaje sexista e incorporando un lenguaje y comunicación incluyente en el desempeño de nuestras labores diarias.

Uso genérico Universal

Generalmente los sustantivos en español son utilizados con el género gramatical masculino de manera universal para referirse a la totalidad de las personas, con lo que se comete el error de reforzar la asociación del “todo” con los hombres.

Sin embargo, existen diferentes opciones que se pueden utilizar para hablar o referirse a colectivos, grupos o plurales formados por mujeres y hombres sin incurrir en un uso sexista o discriminatorio, que para tal caso se pueden utilizar sustantivos colectivos no sexuados.

Por ejemplo:

No incluyente	Incluyente
Subsecretario	Titular de la Subsecretaría
Director	Dirección
Coordinador de seguridad	Coordinación de seguridad

Uso de los artículos y pronombres

Los artículos se pueden utilizar para expresar la diferenciación de género sin repetir el sustantivo, para lo cual es recomendable alternar y cuidar la concordancia entre el último artículo con el sustantivo. Con esto se evita que en un texto llano pueda leerse con muchos símbolos como: “las/los” o “empleadas (os)”.

Por ejemplo

No incluyente	Incluyente
Los usuarios	Las y los usuarios
Los jefes de departamento	Las y los jefes de departamento
Los funcionarios públicos	Las y los funcionarios públicos

Otro uso no sexista del lenguaje lo podemos realizar al sustituir el genérico masculino por los pronombres "nos", "nuestro", "nuestra", "nuestros" o "nuestras".

Por ejemplo:

No Incluyente	Incluyente
Es bueno para el bienestar del hombre...	Es bueno para el bienestar de la humanidad... Es bueno para nuestro bienestar...

La limitante del uso del artículo "los"

Para evitar que en un texto pueda prestarse a un alargamiento de párrafos y líneas, se sugiere que pueda eliminarse cualquier referencia con el artículo (los), puesto que también reafirma una redacción discriminatoria.

Por ejemplo:

No Incluyente	Incluyente
Los que cuenten con el servicio.	Quienes cuenten con el servicio
Los demás	Otras personas
Se convoca a los profesionistas	Se convoca a profesionistas

Uso de sustantivos comunes o epicenos.

Son palabras con las que se alude a mujeres y hombres, ya sea con términos colectivos o con términos abstractos que incluyan a mujeres y hombres.

Por ejemplo:

No Incluyente	Incluyente
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los profesores	El personal docente
El hombre	La humanidad

Otra opción para evitar el masculino genérico o buscar un sinónimo sin carga de género. Se refiere a la posibilidad de elegir una o más palabras con las cuales se nombre a las personas o al grupo, pero sin la carga de género.

Por ejemplo:

No incluyente	Incluyente
Los latinos	La comunidad latina
Los aztecas	El imperio azteca, la cultura azteca, el pueblo azteca, la civilización azteca
Los mayas	La cultura maya, el pueblo maya, la civilización maya.

El uso de diagonales y paréntesis en los vocativos

Cuando se desconoce si un mensaje será recibido por una mujer o un hombre, es recomendable hacer uso de las diagonales o el paréntesis en los vocativos:

Por ejemplo:

No incluyente	Incluyente
Estimado:	Estimada/o:
Interesado:	Interesado(a):

Uso de títulos académicos y ocupaciones

Frecuentemente cuando nos referimos a las profesiones solo se hace referencia al género masculino como algo genérico, aun cuando posteriormente se utilicen nombres de mujeres.

Por ejemplo:

No incluyente	Incluyente
La médico	La médica
La asesor	La asesora

También hay que 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.

Por ejemplo:

No incluyente	Incluyente
Las secretarias...	El personal secretarial...
Las enfermeras...	El personal de enfermería...
Las terapistas...	El personal de terapia...

Grupos en situación de exclusión.

En los grupos sociales regularmente se hace invisible a las mujeres en su redacción, además, debido a la consideración de la dignidad humana y el respeto a los derechos humanos, es necesario modificar algunas formas de referirse a grupos o sectores sociales.

No incluyente	Incluyente
Los indígenas	Las y los indígenas/ la población indígena
Los discapacitados	Las personas con discapacidad
Los ilegales	Las personas indocumentadas.

Es de suma importancia considerar de que las actitudes y palabras hacia personas con discapacidad en tono compasivo, de caridad, lástima o diminutivo (“pobrecito”, “está enfermito”, “cieguito”) pueden dar la idea de inferioridad.

Por ello, debemos evitar el uso de palabras como:

- Discapacitados.
- Inválidos.
- Incapacitados.
- Minusválidos.

Es importante llamar a cada persona por su nombre, y en caso de desconocerlo y tiene alguna discapacidad, la forma correcta de llamarla, según la Organización Mundial de la Salud, es persona con discapacidad.

En general es conveniente no calificar a la persona sino describir lo que tiene o alguna de sus características, por ello es mejor decir: persona con discapacidad, niño con síndrome de Down, señora con diabetes, etc.

Lo correcto es que el trato a una persona con discapacidad sea como el trato que se le da al resto.

Uso de la arroba @

Para evitar el uso de la arroba en documentos oficiales y material informativo, se sugiere utilizar el masculino y femenino de las palabras.

Es importante recordar que la arroba no es un signo lingüístico y en términos de un lenguaje incluyente nuestro idioma es rico en vocablos para recrear la igualdad y equidad entre las personas.

Por ejemplo:

Uso incorrecto	Sugerencia
Funcionari@s	Funcionarias y funcionarios
Director@s	Directores y directoras
Maestr@s	Las y los maestros

Lenguaje visual incluyente

Las imágenes utilizadas en la publicidad suelen ser, suelen ser en su mayoría, una forma de comunicación entre la Institución, las personas que laboran en ella y las usuarias de los servicios.

Por tanto, se recomienda hacer uso de la perspectiva de género en cada una de las imágenes, fotografías, logos que identifican las acciones de la Dependencia para establecer la igualdad entre mujeres y hombres y su importancia en las acciones y políticas de gobierno.

Por ello es importante tomar en cuenta las recomendaciones que hace La Comisión Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación⁴ al momento de utilizar imágenes:

- Presentar a mujeres y hombres participando en actividades de manera libre de estereotipos y de manera equitativa.
- Presentar a los hombres en tareas domésticas, cuidando a las niñas, niños u otros integrantes de la familia.
- Presentar a mujeres y hombres realizando trabajo doméstico o utilizando productos asociados a esta actividad.
- Desasociar a las mujeres de los papeles domésticos y de las estrategias de consumo de todo tipo de productos o estrategias de marketing.
- Presentar a las mujeres en el mundo público, la vida económica y la participación política.
- Incluir de forma equitativa a las mujeres y a los hombres en espacios profesionales prestigiados social y económicamente.
- Mostrar a la mujer con deseos y voluntades propias.
- Eliminar la presentación de las mujeres como recompensas del éxito masculino o de sus prácticas de consumo.
- Mostrar la diversidad de mujeres que existe.

La comunicación gesticular.

La comunicación gesticular es aquella que se emite sin palabras e imágenes, sino a través de ademanes o gestos. Ésta puede no ser perceptible a simple vista, sin embargo, puede llegar a ofender a la persona receptora de la idea.

La Comisión Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación⁵ menciona que los usos más representativos de la comunicación gesticular son:

- El uso y abuso de la imitación de tonos afeminados con el fin de ridiculizar y estigmatizar a las mujeres y a las personas homosexuales.
- La práctica masculina de evitar el contacto visual con las mujeres que integran un grupo mixto restando importancia a su participación.
- La exaltación de la genitalidad fálica como símbolo de poder o reafirmación de dominio.

4 CONAPRED 2009, segunda edición, 10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje, Textos del caracol, núm. 1.

5 Ídem.



Marco jurídico

Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Carta de las Naciones Unidas.
- Convención para la Eliminación de Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW).
- Principios sobre la aplicación de la Legislación Internacional de los Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (Principios de Yogyakarta, 2007).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém Do Pará", 1994.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ONU, 2006.
- Convención Interamericana sobre la concesión de los derechos políticos de la mujer, adoptada en 1952 y ratificada por México en 1981.
- Observaciones finales del comité para la Eliminación de la discriminación de la Mujer en México 2018.

Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Última reforma publicada
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Programa Nacional para la Igualdad (PROIGUALDAD) 2019-2024.
- Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo Psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla.
- Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla.
- Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024.
- Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024.
- Acuerdo del ejecutivo del Estado por el que se expiden los lineamientos que deberán Observar las Dependencias y Entidades Paraestatales del Gobierno del Estado, en materia de Igualdad Sustantiva.

Bibliografía

CONAPRED 2009, segunda edición, *10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*, Textos del caracol, núm. 1.

INMUJERES 2018, primera edición, Manual de comunicación no sexista, hacia un lenguaje incluyente, Progreso.

UN High Commissioner for Refugees (UNHCR-ACNUR)2018, Recomendaciones para el Uso de un Lenguaje Inclusivo de Género. Disponible en: <https://www.acnur.org/5fa998834.pdf>

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) 1999, Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950so.pdf>



Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.