

GUÍA
PARA EL USO DE LA
COMUNICACIÓN
INTERNA Y EXTERNA
CON ENFOQUE DE GÉNERO
SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL



SECRETARÍA
DE DESARROLLO SOCIAL



Contenido

Introducción	3
1. Recomendaciones para un lenguaje no sexista	5
2. Algunas pautas para eliminar el lenguaje sexista y discriminatorio en textos y comunicados oficiales	7
2.1 “Utilizar dos sustantivos (empleados/empleadas), en lugar de uno, evita nombrar a un solo sexo”	7
2.2 “Nombrar a los dos sexos usando dos artículos (las y los o viceversa) permite visibilizar a las mujeres. Esto evita el uso constante de diagonales las/los y de paréntesis directores(as)”	7
2.3 “Evitar usar artículos masculinos (los) posibilita el lenguaje incluyente”	7
2.4 “Los genéricos sexistas universales (el hombre) deben ser sustituidos por genéricos incluyentes (ser humano)”	8
2.5 “Las palabras abstractas, que son neutras (direcciones), pueden ser aliadas de un lenguaje no sexista”	8
2.6 “La singularización social universaliza e invisibiliza a la diversidad de grupos que existen”	8
2.7 “En la profesión u ocupación de las mujeres es fundamental evitar el uso del masculino”	9
2.8 “Cuando no sabemos si es hombre o mujer a quien nos dirigimos, es recomendable usar diagonales o paréntesis”	9
2.9 “Uso de la @”	9
2.10 “Reordenar la frase verbal, reasignando palabras incluyentes”	9
2.11 “Estrategias para evitar lenguaje discriminatorio y ofensivo para algunos grupo sociales”	9
2.12 “Las imágenes con lenguaje incluyente”	10
3. Recursos didácticos	12
4. Glosario	13

Introducción

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en su 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.

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.....”¹, concepto que surge de la necesidad de contemplar “.....otros criterios o motivos de discriminación que se han detectado atendiendo a la experiencia del CONAPRED (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación).....”², a fin de garantizar de la forma más amplia posible el cumplimiento al principio de igualdad que se dispone en el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El sexismo es una de las formas de discriminación más comunes y más frecuentes y se desarrolla principalmente en el ámbito laboral. Esta conducta consiste en “.....todas aquellas prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas en razón de su sexo biológico, del cual se asumen características y comportamientos que se espera, las mujeres y los hombres, actúen cotidianamente. Las prácticas sexistas afectan principalmente a las mujeres dada la vigencia de creencias culturales que las consideran inferiores o desiguales a los hombres por naturaleza.....”³

¹ Ley Para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2014, página 1, disponible en:
<http://www.diputados.gob.mx/LevesBiblio/pdf/262.pdf>

² Exposición de Motivos de la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación 2012, página 27, disponible en:
http://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/prog_leg/145_DOF_20mar14.pdf

³ ¿Qué es el sexismo?, consultada en 2016, disponible en:
<http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/madig/sexismo/index.html>

Así, es posible identificar el sexismo en las siguientes conductas:

- “-La creencia de que un sexo es superior o inferior al otro.
- La actitud de misoginia (odio a las mujeres) o misandria (odio a los hombres).
- La actitud de imponer una noción de masculinidad (género) a los hombres (sexo) y una noción de feminidad (género) a las mujeres (sexo).
- El menosprecio o la ocultación de las mujeres.
- La burla o la descalificación hacia la apariencia o conducta de las mujeres o de los hombres.
- Referencias que aluden despectivamente a la sexualidad de hombres o mujeres”.⁴

Una de las formas en que se presenta la discriminación por cuestiones de género es en el lenguaje, que transmite mensajes que reflejan concepciones sociales y culturales.

En virtud de la influencia del sexismo lingüístico en el reforzamiento y reproducción de la desigualdad entre mujeres y hombres, la Secretaría de Desarrollo Social a través de la Unidad de Igualdad de Género, reconoce la importancia de promover la difusión de recomendaciones que incentiven a la comunicación libre de sexismos e incluyente que permita consolidar esta guía como un instrumento institucional que promueva y coadyuve para que la comunicación de la Dependencia esté sustentada en la igualdad entre mujeres y hombres.

El presente documento contiene una recopilación de diferentes lecciones y recomendaciones para fomentar la comunicación interna y externa con enfoque de género, tiene como objetivo principal incorporar la inclusión de la perspectiva de género, promoviendo y adecuando de manera reiterada la utilización de un lenguaje incluyente.

Estamos seguras y seguros que esta guía servirá para apoyar la transformación de una cultura en pro de lograr la igualdad entre mujeres y hombres.

⁴ Ídem, 2016.

1. Recomendaciones para un lenguaje no sexista⁵

“Vamos a incluir en esta sección una serie de pautas que pueden ayudar a todo el mundo a utilizar un lenguaje incluyente, que refleje la realidad de la sociedad actual y evite el sexismo del lenguaje oral y escrito. Hay que recordar que la igualdad en el lenguaje oral y escrito es fundamental para lograr visibilizar a la mujer”.

Estas pautas, pueden resumirse en modo de guía con estos puntos clave:

1. Piensa antes de hablar: esta es la más sencilla y, a su vez, la más complicada de las pautas. La educación recibida durante la mayor parte de nuestras vidas no hacía reparo en conseguir la igualdad en el discurso; por este motivo está llena de frases hechas, estereotipos... que salen apenas sin darnos cuenta.
2. No pienses en el masculino como neutro: efectivamente durante mucho tiempo se ha utilizado el masculino como género neutro en el discurso. Esto ha 'demostrado' el papel de superioridad del hombre sobre la mujer durante miles de años pero que, afortunadamente, queda cada vez más relegado en el pasado.
3. Dale la vuelta a la frase, lo masculino por femenino y viceversa: esta regla puede hacernos salir de innumerables errores. Una frase como 'Los ministros del gobierno y sus mujeres...' podría parecer correcta, sin embargo, ¿qué ocurre con la frase 'Las ministras del gobierno y sus hombres...'? Quizá sólo el hecho de plantear la frase del revés nos haga caer en la necesidad de sustituir la frase por otras del estilo 'El equipo de gobierno y sus cónyuges...'.
 - a. Quizá el Sr. Márquez sea soltero, pero a nadie se le ocurriría hoy en día llamarle señorito.
 - b. ¿Por qué al Sr. Márquez nos referimos por su apellido y a la señorita Rosarito por su nombre de pila?
 - c. Y, ¿tiene algún sentido el uso del diminutivo?
4. Verifica un trato igualitario a hombres y mujeres: no es difícil encontrar frases del estilo 'El Sr. Márquez y la señorita Rosarito...' en la que podemos encontrar varias asimetrías.
5. Presta cuidado a los duales aparentes: se consideran así los términos que aunque semejantes morfológicamente hablando, implican importantes diferencias en caso de

⁵ Guía breve Themis para la igualdad: Cómo evitar el lenguaje sexista, disponible en, http://www.themis.es/Guia_Igualdad_y_Lenguaje_No_Sexista.html

utilizarse el masculino y el femenino. Ejemplos en esta línea pueden ser los pares 'hombre público' vs. 'mujer pública', 'zorro' vs 'zorra' y un largo etcétera.

6. No asumas que el lector (mejor dicho, quien lee) será siempre un varón: durante mucho tiempo, la mayoría de impresos firmados eran rubricados por varones. Sin embargo, esto afortunadamente ha cambiado, por eso debería ser cada vez más extraño ver escritos en los que aparezcan términos como 'El declarante', 'El abajo firmante'...
7. Ten en cuenta que la mujer está ocupando cada vez más puestos tradicionalmente reservados a varones: por eso ya no es lícito utilizar términos como ministros, presidentes, alcaldes... para referirnos a colectivos que, con el paso del tiempo, incluyen cada vez a más mujeres en sus filas.
8. Haz uso de términos colectivos abstractos: esta es una fórmula simple de evitar tediosos discursos plagados de términos que se repiten una y otra vez en masculino y femenino. ¿Por qué hablar de ciudadanos cuando podemos decir ciudadanía?, ¿por qué hablar de alumnos y alumnas cuando podemos decir alumnado?... Podrás comprobar que hay más términos en esta línea de los que imaginabas.
9. Cuida otras coletillas del estilo:
 - Los que hayan aprobado... vs. Quienes hayan aprobado...
 - Alguno habrá terminado... vs. Alguien habrá terminado...
 - El que firma vs. Quien firma
 - Todos tenemos derecho a... vs. Las personas tienen derecho a...
10. Cuando utilizas el término 'hombre'...: ...¿te refieres realmente a varones, o a hombres y mujeres? Utiliza otras expresiones si es el segundo de los casos 'ser humano', 'humanidad'... son sólo algunas de las posibles soluciones.
11. Uso del término mujer delante de algunas profesiones: ¿por qué puede parecer lógica la frase 'mujeres astronautas', cuando nunca se ha hablado de 'hombres astronautas' para referir a sus homólogos varones?
12. Cuida los sustantivos que usas, pero también los determinantes: sustituir 'profesor' por 'docente' puede parecer una buena opción para evitar el lenguaje excluyente hacia la mujer, pero si la frase queda como "los docentes" el determinante vuelve a centrarse en el varón; debes cuidar también los determinantes u optar por soluciones como "el equipo docente"
13. Uso de símbolos: la utilización de la @, así como de barras y guiones (p.e. alumnos/as, ciudadano-a) puede parecer una solución sencilla, sin embargo sólo es útil en el lenguaje escrito y, además, hay recursos mucho más vistosos. Restringe el uso de esta solución a formularios (en la web o en papel) donde hay poco espacio para otras soluciones.

2. Algunas pautas para eliminar el lenguaje sexista y discriminatorio en textos y comunicados oficiales

Las opciones que se presentan en los párrafos siguientes para hacer uso no sexista ni discriminatorio del lenguaje constituyen un conjunto de pautas a seguir, no son reglas con la rigidez que las caracteriza, siempre existirá la posibilidad de encontrar otras alternativas para usar un lenguaje incluyente, lo fundamental es el compromiso que cada servidor o servidora pública tenga para cambiar la costumbre de usar un lenguaje que a veces puede ser excluyente. No olvidemos que a través de las palabras se puede incluir o excluir, denigrar o respetar. “El lenguaje continuamente se renueva para dar nombre a nuevas realidades” (Ajuntament Terrassa, 2004, 7).

2.1 “Utilizar dos sustantivos (empleados/empleadas), en lugar de uno, evita nombrar a un solo sexo”

No	Sí
Los empleados	Las empleadas y los empleados
Los servidores públicos	Las servidoras públicas y los servidores públicos
Reunión de padres de familia	Reunión de padres y madres de familia

2.2 “Nombrar a los dos sexos usando dos artículos (las y los o viceversa) permite visibilizar a las mujeres. Esto evita el uso constante de diagonales las/los y de paréntesis directores(as)”

No	Sí
Los directores	Las y los directores
Los servidores públicos	Los y las servidoras públicas
Los usuarios	Las y los usuarios

2.3 “Evitar usar artículos masculinos (los) posibilita el lenguaje incluyente”

No	Sí
Los que cuentan con el servicio	Quienes cuentan con el servicio
Los lectores	Quienes leen, usted que lee
Los demás	El resto de la gente, otras personas

2.4 “Los genéricos sexistas universales (el hombre) deben ser sustituidos por genéricos incluyentes (ser humano)”

No	Sí
Hombre	Ser humano, persona, humanidad
Ciudadanos	Ciudadanía
Desempleados	Personas en desempleo
Jóvenes	Juventud
Niños	Infancia, niñez
Los mexicanos	El pueblo mexicano
Amigos	Amistades
Campesinos	Campesinado, población del campo
Familiares y amigos	Familiares y amistades
Hola a todos	Buenas tardes tengan ustedes

2.5 “Las palabras abstractas, que son neutras (direcciones), pueden ser aliadas de un lenguaje no sexista”

No	Sí
Jefe de departamento...	Jefaturas de departamento...
Directores...	Direcciones...
Subdirectores...	Subdirecciones...
Diputados...	Congresistas...
Trabajadores...	Personal, plantilla, personas trabajadoras, quienes trabajan...
Profesores...	Profesorado, personas que ejercen la docencia...

2.6 “La singularización social universaliza e invisibiliza a la diversidad de grupos que existen”

No	Sí
La mujer	Las mujeres
El hombre	Los hombres
El adulto mayor	Las y los adultos mayores
El joven	Las y los jóvenes

2.7 “En la profesión u ocupación de las mujeres es fundamental evitar el uso del masculino”

No	Sí
La ingeniero Cecilia...	La ingeniera Cecilia...
La médico María...	La médica María...
La Jefe de Departamento...	La Jefa de Departamento...

2.8 “Cuando no sabemos si es hombre o mujer a quien nos dirigimos, es recomendable usar diagonales o paréntesis”

No	Sí
Estimado	Estimado(a) Estimado/a

2.9 “Uso de la @”

Como un medio para referirse a hombres y mujeres en el lenguaje escrito oficial no es recomendable usar la arroba @ (estimad@). Sin embargo, en comunicaciones no tan formales podría ser utilizada, como en el envío de un correo electrónico.

2.10 “Reordenar la frase verbal, reasignando palabras incluyentes”

No	Sí
Los profesores de la Universidad convocan a la huelga por mejores prestaciones	El profesorado universitario convoca a la huelga por mejores prestaciones
Los ciudadanos del Distrito Federal disfrutan de Internet gratuito en las estaciones del metro	La ciudadanía del Distrito Federal disfruta de Internet gratuito en las estaciones del metro

2.11 “Estrategias para evitar lenguaje discriminatorio y ofensivo para algunos grupo sociales”

Nuestro lenguaje común en la mayoría de las ocasiones es sexista, pero también puede ser clasista, racista u homofóbico, lo cual ha provocado que se excluya y discrimine a otros grupos sociales.

A continuación se sugieren algunas posibilidades de un uso más apropiado del lenguaje:

No	Sí
Los homosexuales...	Personas con preferencias sexuales diferentes a las heterosexuales o personas con orientación sexual diferente a la heterosexual.
Personas con capacidades diferentes. Los minusválidos	Personas con discapacidad
Las sectas religiosas...	Los grupos religiosos
Los indios	Los y las indígenas, los pueblos indígenas, las comunidades indígenas
Los viejos, los viejitos	Las y los adultos mayores

2.12 “Las imágenes con lenguaje incluyente”

“Las imágenes también pueden ser leídas; a través de ellas se refleja una realidad, el lenguaje gráfico expresa formas de mirar y de relacionarse con el mundo. Por eso, en la elección de fotografías e iconos que se utilicen” para la comunicación, se deberá buscar captar la diversidad de las personas. Para ello se sugiere lo siguiente:

1. Visibilizar a las mujeres (evitando el uso de la figura masculina como genérico que pretende representar a todas y todos los seres humanos).
2. Visibilizar adecuadamente a las mujeres y a los hombres (sin caer en estereotipos de roles familiares y sociales, uso de espacios públicos y privados, tipo de actividades o acciones llevadas a cabo).
3. Visibilizar a otros grupos sociales, personas con discapacidad, niños y niñas, personas adultas mayores, entre otros.

6

Ejemplo 1

1. Visibilizar a las mujeres (evitando el uso de la figura masculina como genérico que pretende representar a todas y todos los seres humanos).

⁶ Secretaría de Desarrollo Social Gobierno Federal 2011, Manual para el uso del lenguaje incluyente en textos y comunicados oficiales Pág. 11 a 17.

NO



SI



Ejemplo 2

2. Visibilizar adecuadamente a las mujeres y a los hombres (sin caer en estereotipos de roles familiares y sociales, uso de espacios públicos y privados, tipo de actividades o acciones llevadas a cabo).

NO



SI



Ejemplo 3

3. Visibilizar a otros grupos sociales, personas con discapacidad, niños y niñas, personas adultas mayores, entre otros.

NO



SI



3. Recursos didácticos⁷

- [Recomendaciones para el uso no sexista del Lenguaje](#). UNESCO
- [100 palabras para la igualdad](#). Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. Parlamento europeo
- [Nombra](#). La representación de lo femenino y masculino en el lenguaje. 1995
- [Nombra en red](#). En femenino y en masculino. Instituto de la Mujer. 2006
- [Estudio sobre el lenguaje y contenido sexista en la Web](#). Proyecto Web con género. Fundación CTIC.
- [Cómo hablamos: Lenguaje no sexista. Fórmulas para la Igualdad nº 5](#). Es un recurso didáctico para la coeducación en el uso de un lenguaje no sexista.
- [Hablamos de leyes: En femenino y en masculino. Serie lenguaje nº 6](#). Instituto de la Mujer Guía para el uso de un lenguaje inclusivo en la redacción de leyes y reglamentos.
- [Hablamos de salud. En femenino y en masculino. Serie lenguaje Nº 5](#). Instituto de la Mujer
- [Las profesiones de la A a la Z. En femenino y en masculino. Serie lenguaje Nº 4](#). Instituto de la Mujer.
- [Exposición LIC Lenguaje para la igualdad en la Comunicación. Universidad de Alicante. Centre d'Estudis sobre la Dona. 2008](#)
A través de imágenes, este recurso incide en la importancia del lenguaje como herramienta para la comunicación y transmisión de la cultura, favoreciendo el uso del lenguaje no sexista.
- [Recopilatorio de recursos web para lenguaje no sexista](#). Proyecto web con género. T_incluye.

⁷ Lenguaje e imágenes no sexistas, Disponible en: <https://igualdad.uniovi.es/nosexista>.

4. Glosario⁸

Cultura institucional: sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.

Discriminación: toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el 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, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

Equidad: principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social y el reconocimiento y valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un equilibrio entre ambas dimensiones.

Equidad de género: principio ético de justicia que consiste en eliminar los desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres y lograr el reconocimiento a las diferencias de género, sin que éstas impliquen una razón para discriminar.

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.

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.

⁸ Ídem

Indígena: persona que descende de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas. La conciencia de su identidad indígena deberá ser criterio fundamental para determinar a quienes se aplican las disposiciones sobre pueblos indígenas.

Persona adulta mayor: persona de 60 o más años de edad.

Persona con discapacidad: persona que presenta una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, y que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

Persona que vive con Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH): Persona que no presenta síntomas, se ve saludable y es plenamente productiva.

Persona que vive con Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA): persona cuyo sistema inmunológico está afectado por el VIH, que comienza a tener infecciones y enfermedades (malnutrición, cáncer, pulmonía y tuberculosis, entre otras) que van deteriorando su cuerpo y que eventualmente pueden causarle la muerte.

Perspectiva de género: visión científica, analítica y política sobre las relaciones entre las mujeres y los hombres que se propone eliminar las causas de la discriminación de género, como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el sexo. Contribuye a construir una sociedad donde todas las personas, las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, gocen de igualdad de derechos y de oportunidades para acceder a los recursos económicos, a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.