



# LENGUAJE INCLUYENTE



Colección Temática de la Unidad de Igualdad de Género  
del Poder Judicial del Estado de Tamaulipas



## **Directorio**

Lic. Hernán de la Garza Tamez  
Magistrado Presidente del Supremo Tribunal de Justicia y  
del Consejo de la Judicatura del Estado de Tamaulipas.

Lic. Renán Horacio Ortíz  
Magistrado de la Primera Sala  
Unitaria en materia Civil y Familiar.

Lic. Jesús Miguel Gracia Riestra  
Magistrado de la Séptima Sala  
Unitaria en materia Civil y Familiar.

Lic. Manuel Ceballos Jiménez  
Magistrado de la Segunda Sala  
Unitaria en materia Penal.

Lic. Blanca Amalia Cano Garza  
Magistrada de la Octava Sala  
Unitaria en materia Civil y Familiar.

Lic. Adrián Alberto Sánchez  
Salazar  
Magistrado de la Tercera Sala  
Unitaria en materia Civil y Familiar.

Lic. Egidio Torre Gómez  
Magistrado de la Novena Sala  
Unitaria en materia Civil y Familiar.

Lic. Mariana Rodríguez Mier y  
Terán  
Magistrada de la Cuarta Sala  
Unitaria en materia Penal.

Lic. Pedro Lara Mendiola  
Magistrado de la Sala Auxiliar  
y de Justicia para Adolescentes.

Lic. Bibiano Ruiz Polanco  
Magistrado de la Quinta Sala  
Unitaria en materia Civil y Familiar.

Lic. Javier Valdez Perales  
Magistrado de la Sala Regional,  
Victoria.

Lic. Raúl Enrique Morales Cadena  
Magistrado de la Sexta Sala  
Unitaria en materia Penal.

Lic. Martha Patricia Razo Rivera  
Magistrada de la Sala Regional,  
Altamira.

Lic. Pedro Francisco Pérez Vázquez  
Magistrado de la Sala Regional,  
Reynosa.

## **Consejeros de la Judicatura del Estado**

Lic. Elvira Vallejo Contreras.  
Lic. Dagoberto Aníbal Herrera Lugo.  
Lic. Ernesto Meléndez Cantú.  
Lic. Raúl Robles Caballero.

**Consejo Editorial del Poder Judicial del Estado de Tamaulipas**

Lic. Hernán de la Garza Tamez  
Magistrado Presidente del Supremo Tribunal de Justicia y  
del Consejo de la Judicatura del Estado de Tamaulipas.

Lic. Manuel Ceballos Jiménez  
Magistrado de la Segunda Sala Unitaria en Materia Penal.

Lic. Ernesto Meléndez Cantú  
Consejero de la Judicatura del Estado de Tamaulipas.

**Unidad de Igualdad de Género del Poder Judicial del Estado**

Lic. Marcia Benavides Villafranca  
Titular

Lic. Karla María Garza Martínez  
Lic. Ana Karen Narváez Luna

Agradecemos la colaboración de:

Dr. Juan Plutarco Arcos Martínez  
**Director de Actualización Jurídica e Investigación Procesal.**

Mtro. Erik Alejandro Cancino Torres  
**Jefe del Departamento de Difusión.**

Derechos reservados por:  
Poder Judicial del Estado de Tamaulipas  
Unidad de Igualdad de Género.

## ÍNDICE

Presentación.....	7
1. Introducción: La importancia del lenguaje incluyente o no sexista .....	8
¿Por qué decimos lenguaje sexista? .....	11
2. Marco legal .....	13
Universal .....	13
Interamericano .....	13
Nacional.....	14
Local.....	14
3. Usos y alcance .....	15
4. Conceptos básicos para la comprensión del lenguaje incluyente .....	17
5. Usos y prácticas comunes de lenguaje no-incluyente.....	21
Uso del genérico universal.....	21
Uso de abstractos .....	22
Uso de artículos y pronombres.....	22
El uso de diagonales y paréntesis en los vocativos .....	23
Uso de títulos académicos y ocupaciones.....	23
Reglas de morfología .....	24
Uso de las formas de cortesía.....	26
Uso de la arroba.....	27
Doble discriminación .....	27
El lenguaje visual no sexista .....	28
El lenguaje gestual no sexista .....	30
6. Ejemplos prácticos para usar el lenguaje incluyente en la vida diaria.....	31
Généricos .....	32
Abstractos.....	32
Lenguaje incluyente sugerido para el ámbito jurídico y administrativo.....	33
Bibliografía .....	34



## PRESENTACIÓN.

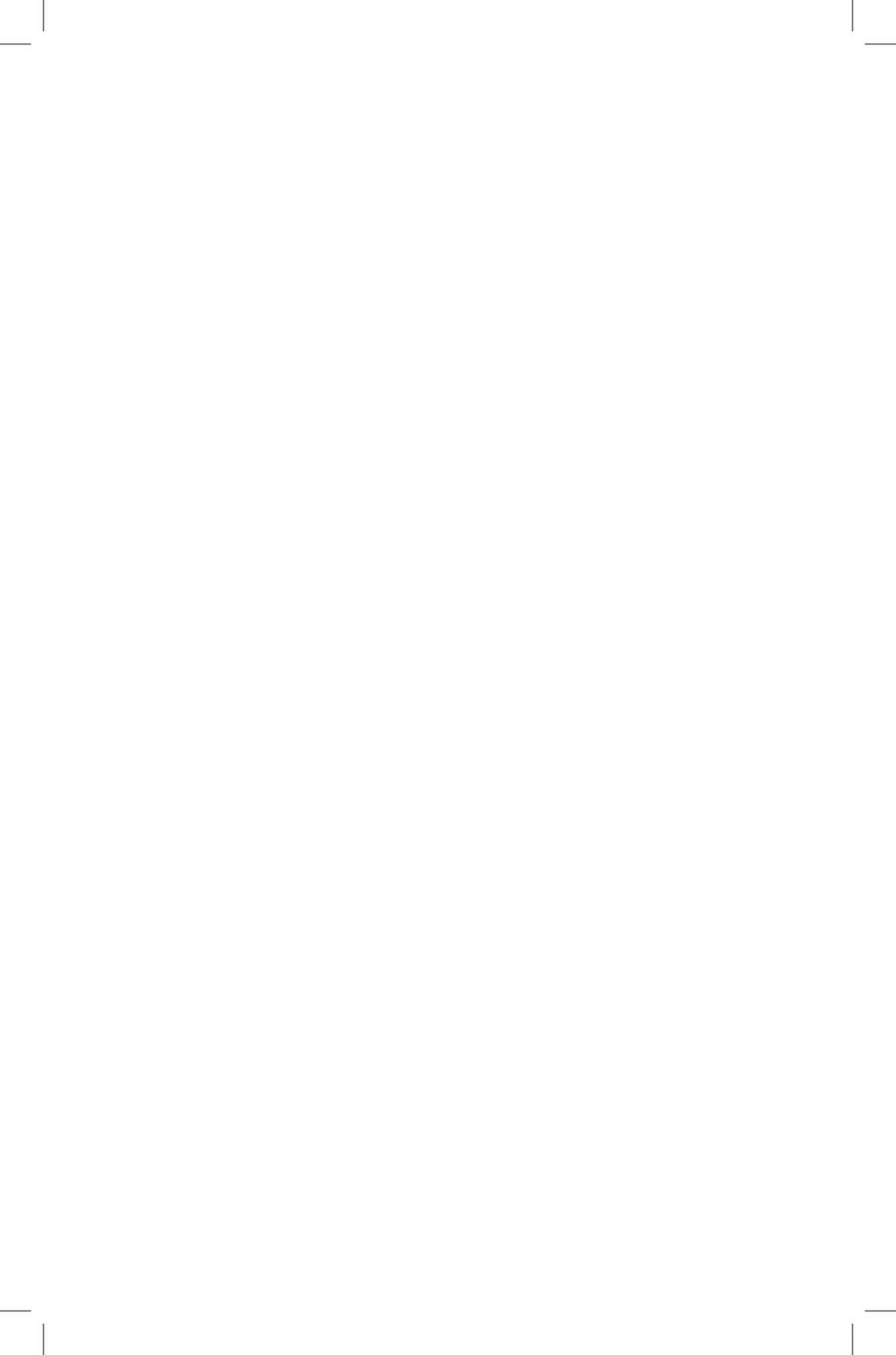
En el Poder Judicial del Estado de Tamaulipas estamos comprometidos con la impartición de justicia con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género. Para cumplir con dicho objetivo, es una prioridad promover y fortalecer la política y la cultura de igualdad de género entre las y los servidores públicos que lo integran, así como orientar hacia una impartición de justicia con perspectiva de género.

A ese respecto, la Unidad de Igualdad de Género, desde su creación en mayo de dos mil catorce, se ocupa, entre otras actividades, de investigar, capacitar y sensibilizar directa e indirectamente, y difundir los compromisos e información de la materia, al interior y al exterior del Supremo Tribunal de Justicia y del Consejo de la Judicatura del Estado.

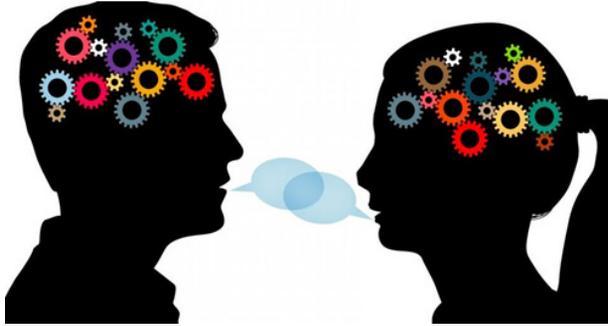
Así, se publicó en diciembre de dos mil catorce el primer volumen de la presente Colección Temática, que trató el importante tema de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres y las Niñas. El volumen 2, presentado en mayo de dos mil quince, abordó la cuestión de las Licencias de Paternidad, y corresponde ahora presentarles el volumen 3, con el que se ofrece un breve y práctico análisis para la mejor comprensión de qué es y por qué es importante el uso del “Lenguaje Incluyente”, como herramienta esencial para impulsar la igualdad sustantiva de género.

En la presente guía práctica, a través del análisis de usos comunes de lenguaje discriminatorio, de sencillos ejemplos y la exploración de recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje, se pretende abonar a la difusión y capacitación en esta temática y se continúa el impulso de la institucionalización de la cultura de género en la judicatura tamaulipeca.

Mgdo. Hernán de la Garza Tamez.  
**Presidente del Supremo Tribunal de Justicia y del Consejo  
de la Judicatura del Estado de Tamaulipas.**



# 1.- INTRODUCCIÓN: LA IMPORTANCIA DEL LENGUAJE INCLUYENTE O NO SEXISTA



*Una de las formas más sutiles de transmitir discriminación y menosprecio es a través de la lengua, ya que ésta es el reflejo de los valores y del pensamiento de la sociedad que la crea, utiliza y reproduce. – Geru Aparicio Aviña<sup>1</sup>.*

A través de la palabra, escrita o verbal, transmitimos ideas, sentimientos, modos de pensar y esquemas de percepción y valoración, perpetuando usos y costumbres y consolidando las relaciones entre lengua, pensamiento y cultura.

Nada de lo que decimos en cada momento de nuestra vida es neutro: todas las palabras tienen una lectura de género. Así, la lengua no sólo refleja, sino que también transmite y refuerza los estereotipos y roles considerados adecuados para mujeres y hombres en sociedad.

Es preciso mencionar que en el lenguaje, la distinción entre lo femenino y masculino en sí misma no es indicativa de sexismo ni de discriminación, ya que en ocasiones resulta necesario nombrar separadamente a las mujeres de los hombres. En el caso de la lengua española, todos los sustantivos poseen género gramatical, pero no todos aluden a realidades sexuales. El sexismo se produce cuando estas distinciones de géneros se tornan jerárquicas y excluyentes, valorando a una de las partes sobre la otra.

<sup>1</sup> Investigadora nacional por la Comisión Nacional para Erradicar y Prevenir la Violencia Contra las Mujeres e investigadora externa, experta en género y victimología, por parte del INACIPE, la PGR y sus delegaciones.

El problema se ubica en las sociedades y culturas cuando a la representación y significación de lo masculino se le asigna un valor superior y universal, que invisibiliza y descalifica lo femenino.

En ese sentido, el sexismo en el lenguaje es expresión de convenciones sociales construidas en torno a creencias, mensajes y discursos que se gestan en una sociedad y estigmatizan las formas de ser y actuar de mujeres y hombres. Tales concepciones son recreadas en la comunicación cotidiana, generalmente sin tener conciencia de ello, por lo que circulan como expresiones del sentido común; no sólo con el lenguaje hablado, sino también con el lenguaje corporal. Por ello es necesario hacer conciencia de los usos sexistas del lenguaje y promover formas alternas de expresión y comunicación.

Bajo ese contexto, eliminar el sexismo en el lenguaje persigue dos objetivos: *visibilizar a las mujeres y la diversidad social, y equilibrar las asimetrías de género*. El primero implica evitar expresiones sexistas que denotan desprecio, subordinación o ridiculización de las mujeres, y reafirmar su construcción como personas activas, independientes, conscientes de sus deberes y derechos en las esferas pública y privada. El segundo corresponde a la función modeladora del lenguaje, que incide en los esquemas de percepción de la realidad, y con ello pretende contribuir a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la equidad de género.<sup>2</sup>

Requerimos ser conscientes de la forma en que nos expresamos, crear inclusión, pues el respeto a las diferencias y el reconocimiento de igualdad comienzan, precisamente, desde el uso del lenguaje. Y es que, si bien existe un debate en torno a que si es correcto o no, desde el punto de vista de la gramática y la lingüística, el uso de las reglas de lenguaje incluyente que aquí abordaremos, lo cierto es que es necesario que como gobierno y sociedad nos unamos en la prevención y combate de la discriminación, ya que sólo así lograremos una igualdad sustantiva, por lo que debemos entender que el lenguaje es esencial para el progreso sociocultural en pro de la igualdad.

<sup>2</sup> CONAPREED 2009. 10 RECOMENDACIONES PARA EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE, segunda edición, Textos del Caracol, núm. 1, páginas 9-11.

## ¿POR QUÉ DECIMOS LENGUAJE SEXISTA? <sup>3</sup>

Llamamos lenguaje sexista a todas aquellas expresiones del lenguaje y la comunicación humana que ocultan, subordinan, excluyen, discriminan, desvalorizan, crean confusión y menosprecio hacia las mujeres.

Lamentablemente, a pesar de los avances muchas veces alcanzados de manera autónoma, es decir, por decisión de las propias mujeres, la lengua castellana tiene una utilización sexista en casi todos los ámbitos de la vida. En la lengua castellana, el masculino predomina, es abarcador, todo se designa, es el género no marcado, no se necesita especificar si se refiere a un hombre, a la humanidad o si también incluye a las mujeres. Se piensa y se ha pensado durante siglos que al utilizar el neutro genérico estamos designando a los individuos de sexo masculino y a toda la especie sin distinción del sexo femenino. La historia del hombre. Los hombres de ciencia. Hombres públicos. Hombres de Estado. Padres de la patria. El hombre, cabeza de familia. Los nómadas caminaban de un lugar a otro transportando sus enseres, animales y a sus mujeres... Son estas frases o expresiones comunes las que nos muestran lo difícil que resulta no reparar en la exclusión que la lengua ha hecho de las mujeres provocando, como ya hemos dicho, su total inexistencia, si consideramos que lengua y pensamiento están sólidamente unidos y difícilmente podríamos comprender el uno sin el otro; es decir, si el lenguaje es masculino, en nuestro pensamiento vamos a tener representaciones de imágenes masculinas.

Así, hoy es claro que el neutro genérico, que en realidad es en masculino, favorece la construcción social y el pensamiento que nos lleva a creer y sentir que hay estructuras inamovibles, como la jerarquización, la segmentación de la realidad, la división entre público y privado, estructuras que, al mismo tiempo, perpetúan un orden que deja nuevamente fuera la experiencia femenina y, peor aún, como señala Grijelmo: *"Nada podrá medir el poder que oculta una palabra."*

<sup>3</sup> INSTITUTO JALISCIENSE DE LAS MUJERES, GOBIERNO DEL ESTADO DE JALISCO. (2014). *GUÍA SOBRE LAS BUENAS PRÁCTICAS DE COMUNICACIÓN Y GÉNERO. PARA EL PERSONAL DE LAS ÁREAS DE COMUNICACIÓN SOCIAL DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE JALISCO*. Guadalajara, Jalisco. Páginas 36-38.

El nuestro es entonces un lenguaje producto de la cultura que de manera general es androcéntrica, sexista y patriarcal. En este sentido, las lingüistas consideran que el neutro genérico es masculino y por tanto no puede referirse a lo femenino. No puede ser universal para referirse a la totalidad de las personas. Este lenguaje discrimina, viola los derechos humanos de las mujeres y por tanto puede ser sancionado. El uso del neutro genérico refuerza la asociación del TODO con los hombres e invisibiliza, provoca discriminación y hasta anula la existencia de las mujeres en el binomio pensamiento-lenguaje.

Así, la importancia del empleo del lenguaje incluyente radica en la prevención y combate de la discriminación, desigualdad e inequidad.



## **2.- MARCO LEGAL.**

Enseguida se enuncian los documentos normativos que puede consultar en materia de derechos humanos, particularmente perspectiva de género, y que fomentan el uso del lenguaje incluyente.

### **Universal.**

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Convenios de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por México:

- Núm. 100 Convenio sobre la igualdad de remuneración.
- Núm. 111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Núm. 118 Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social) .

Convenciones:

- Convención sobre los derechos políticos de la mujer.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Declaraciones aprobadas por la Asamblea General de la ONU relacionadas con los derechos humanos de las mujeres (no vinculatorias):

- Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.

### **Interamericano.**

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica).

Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador)

Convención Interamericana sobre concesión de los Derechos Políticos a la Mujer

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)

### **Nacional.**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia

Ley Federal para Prevenir y Sancionar la Discriminación.

Ley General de Víctimas

### **Local.**

Ley para la Igualdad de Género en Tamaulipas.

Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes del Estado de Tamaulipas.

Ley de Paternidad y Maternidad Responsable del Estado de Tamaulipas.

Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Estado de Tamaulipas.

Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

### 3.- USOS Y ALCANCE DE LA PRESENTE GUÍA

La presente constituye una herramienta auxiliar para las personas servidoras públicas del Poder Judicial del Estado de Tamaulipas, en la utilización de un lenguaje incluyente o no sexista en las comunicaciones internas y externas que llevan a cabo derivado de sus funciones, ya sean jurisdiccionales o administrativas.

Todas las comunicaciones que se generen en el Supremo Tribunal de Justicia y el Consejo de la Judicatura del Estado, deberán emplear un lenguaje incluyente, ya sea de tipo escrito, oral, visual y gestual, por lo que de manera ejemplificativa se señalan las siguientes comunicaciones:

- Escritas: oficios, actas, acuerdos, circulares, reglamentos, manuales, resoluciones, sentencias y autos, publicaciones, boletines, material de difusión (trípticos, convocatorias, pósters, etc.), nombramientos, formatos, credenciales, correos electrónicos, etc.
- Orales: declaraciones, entrevistas, comunicados, etc.
- Visuales: imagen institucional, señalamientos.
- Gestual: expresiones corporales en eventos públicos o internos, eventos académicos, conferencias, etc.





## 4.- CONCEPTOS BASICOS PARA LA COMPRENSIÓN DEL LENGUAJE INCLUYENTE<sup>4</sup>



En este apartado se exponen algunos términos que requieren precisarse para hacer más accesible la comprensión de la presente guía.

**Lenguaje:** Instrumento de comunicación que refleja los valores, visiones, concepciones y el pensamiento de una sociedad que les da un significado a las palabras y a las imágenes.

**Lenguaje incluyente o no sexista:** Es el que distingue entre lo femenino y lo masculino, respetando las reglas del género gramatical.

**Lenguaje sexista:** Es una forma de exclusión que refuerza la situación de discriminación hacia las mujeres al fomentar una imagen errónea de las misma, desestimando su contribución a la sociedad y su presencia en todos los ámbitos, por lo que se les representa incompletas, o bien, se les define en correlación con los hombres, su sexualidad y sus funciones reproductivas.

<sup>4</sup>TRIBUNAL ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL (2011). GUÍA TÉCNICA PARA EL USO DE UN LENGUAJE INCLUYENTE EN LAS COMUNICACIONES DEL TRIBUNAL ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL. Ciudad de México, D.F. Páginas 5 y 6.

**Androcentrismo:** Consiste en ver el mundo desde lo masculino tomando al hombre de la especie como parámetro o modelo de lo humano, que imposibilita ver lo femenino y de aceptar la existencia autónoma de personas del sexo femenino.

**Discriminación:** Ideología que clasifica a las personas en diversos grupos y les da un trato distinto y frecuentemente desigual en cuanto a sus derechos y obligaciones.

**Discriminación sexual:** Es la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de alguno o algunos de los derechos humanos de las personas, por razón de su sexo, imputables a personas físicas o morales o entes públicos con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión, que tengan por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas.

**Discriminación de género o contra la mujer:** Es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o 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.

**Equidad de género:** Son los tratamientos diferentes para corregir desigualdades en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades; este principio permite identificar el comportamiento de mujeres y hombres, así como las relaciones que se producen entre ellos/as, quienes deben recibir en su justa proporción lo que como seres humanos les corresponde, de acuerdo con las condiciones o características específicas de cada persona dentro de un contexto social y cultural.

**Estereotipos de género:** Es la imagen o idea aceptada comúnmente por una sociedad dentro de una cultura determinada, sobre los atributos o cualidades que caracterizan a un grupo de personas, sin considerar las características, capacidades y sentimientos particulares de cada persona.

**Género:** Roles, actitudes, valores y símbolos que identifican el comportamiento de las mujeres y los hombres, y las relaciones entre ellos que se construyen, a través de la socialización (masculino y femenino).

**Igualdad:** Condición en que todas las personas independientemente de su sexo, origen racial o étnico, sus condiciones físicas, económicas, sociales o culturales, tienen las mismas oportunidades y posibilidades reales de gozar y ejercer sus derechos humanos.

**Machismo:** Fenómeno sociocultural que exalta los valores considerados masculinos como la hombría, la virilidad y el poder, expresados con violencia y fuerza, que genera una creencia y actitud de superioridad y dominio sobre las mujeres.

**Misoginia:** Odio, menosprecio y aversión hacia las mujeres, por el sólo hecho de ser mujeres.

**Perspectiva de género:** Enfoque de análisis que permite observar y analizar las diferencias, semejanzas y relaciones entre hombres y mujeres; su metodología y mecanismos permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad, la exclusión y la violencia contra las mujeres. Tiene por finalidad que los estudios, acciones, proyectos de desarrollo, las leyes y las políticas públicas tomen en cuenta las relaciones de género, para crear condiciones de cambio (comúnmente mediante acciones afirmativas) que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

**Roles:** Son el conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas y exigencias sociales hacia las personas dentro del entorno en que viven.

**Sexismo:** Es la discriminación de personas de un sexo en contraposición al otro; históricamente y culturalmente es la creencia en la superioridad del género masculino, resultado de una serie de privilegios para mantener a las mujeres a su servicio, entendido como algo natural.

**Sexo:** Son las diferencias biológicas en los seres humanos que distinguen entre ser mujeres y hombres.

**Socialización:** Proceso mediante el cual aprendemos a pensar, sentir y comportarnos como mujeres u hombres según las normas, creencias, roles y valores sociales que cada cultura dicta para cada sexo.

**Violencia contra las mujeres:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público.

## 5.- USOS Y PRÁCTICAS COMUNES DE LENGUAJE NO-INCLUYENTE.<sup>5</sup>



### Uso del genérico universal.

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

Existen diversas opciones que se pueden emplear para hablar o referirse a colectivos, grupos o plurales formados por mujeres y hombres sin incurrir en un uso sexista o discriminatorio, como por ejemplo, utilizar sustantivos colectivos no sexuados, las palabras “personas o personal”; sustituir el grupo representado por sus funciones o recurrir a la doble forma femenino-masculino:

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA NO SEXISTA
El hombre ha creado sistemas...	La humanidad ha creado sistemas...
Los derechos del hombre...	Los derechos humanos...
Niños de la calle...	La gente en situación de calle...
Los trabajadores	El personal
Las enfermeras	El personal de enfermería

<sup>5</sup> CONAPREED 2009. 10 RECOMENDACIONES PARA EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE, segunda edición, Textos del Caracol, núm. 1.

## Uso de abstractos.

Otro error muy común en el uso sexista del lenguaje es hacer referencia a los cargos como si todas las personas que los ocupan fueran hombres, invisibilizando a las mujeres. Para corregir esto se recomienda utilizar abstractos:

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA NO SEXISTA
Enviar los documentos a los coordinadores...	Enviar los documentos a las coordinaciones...
Es responsabilidad de cada jefe de departamento...	Es responsabilidad de las jefaturas de departamento...
Se van a reunir todos los directores...	Se van a reunir los y las titulares de las direcciones...

Si no se conoce el sexo de la persona a quien se hace referencia, evite el uso de los pronombres masculinos y utilice las palabras "quien" o "quienes":

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA NO SEXISTA
Será el juez el que lo determine...	Quien juzgue determinará...
El supervisor emitirá su opinión...	Quien supervise emitirá su opinión...
Tras la planeación, los administradores iniciarán el proceso...	Tras la planeación, quienes administran iniciarán el proceso...

## Uso de artículos y pronombres.

Los artículos se pueden utilizar para enunciar la diferenciación de género sin repetir el sustantivo. Es recomendable alternar y cuidar la concordancia entre el último artículo con el sustantivo:

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA NO SEXISTA
Los trabajadores deben permanecer en su sitio de trabajo...	Los y las trabajadoras deben permanecer en su sitio de trabajo...
Los usuarios morosos deben...	Las y los usuarios morosos deben...

Otro uso no sexista del lenguaje lo podemos realizar al sustituir el genérico masculino por los pronombres “nos”, “nuestro”, “nuestra”, “nuestros” o “nuestras”, tal y como se muestra a continuación:

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA NO SEXISTA
Es bueno para el bienestar del hombre...	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es bueno para el bienestar de la humanidad...</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es bueno para nuestro bienestar...</li> </ul>

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

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA NO SEXISTA
A los visitantes les recomendamos utilizar su tarjeta correctamente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Recomendamos que utilice su tarjeta correctamente.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se recomienda un uso correcto de la tarjeta</li> </ul>

## El uso de diagonales y paréntesis en los vocativos.

Cuando se desconozca si el mensaje será recibido por un hombre o una mujer use las diagonales o el paréntesis en los vocativos:

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA NO SEXISTA
Estimado:	Estimada/o:
Interesado:	Interesado(a):

## Uso de títulos académicos y ocupaciones.

Un error generalizado es mencionar los títulos académicos y las ocupaciones en masculino. Evite el uso del masculino cuando se refieran a las mujeres.

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA NO SEXISTA
La abogado Teresa Peralta...	La abogada Teresa Peralta...
Teresa Peralta, asesor del presidente...	Teresa Peralta, asesora del presidente...

## Reglas de morfología.

Casos con doble solución

El femenino de profesiones o cargos se forma añadiendo una "a" a la raíz de la palabra y el masculino agregando una "o".

Terminaciones en "a" / "o"

Adivina — Adivino

Cómica — Cómico

Terminaciones en "era" / "ero"

Cantintera — Cantinero

Cocinera — Cocinero

Panadera — Panadero

Terminaciones en dental (t o d ) más "ora" / "ero", "tora" / "tor", "dora" / "dor"

Relatora — Relator

Herradora — Herrador

Terminaciones en "óloga" / "ólogo"

Odontóloga — Odontólogo

Psicóloga — Psicólogo

Terminaciones en "onóma" / "ónomo"

Ergónoma — Ergónomo

Astrónoma — Astrónomo

Terminaciones en "aria" / "ario"

Becaria — Becario

Veterinaria — Veterinario

Terminaciones en "ica" / "ico"

Diplomática — Diplomático

Pirotécnica — Pirotécnico

Terminaciones en “on”/“ona”

Peona — Peón

Comadrona — Comadrón

Terminaciones en “enta”/“ente”

Presidenta — Presidente

Regenta — Regente

Casos del género común

Este tipo de formación es la que se usa para el femenino y el masculino con la misma terminación.

Terminaciones en “ante”

Enseñante / ponente / docente / delineante

Terminaciones en “ista”

Contratista / comentarista / telefonista / dentista

Terminaciones en “al”

Industrial / corresponsal / fiscal

Terminaciones en “e”

Matarife / grumete / paje / forense / contable

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:

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA NO SEXISTA
Las enfermeras...	El personal de enfermería...
Las terapistas...	El personal de terapia...

En gramática no existen sustantivos invariables. La feminización de las palabras está determinada por los cambios en la realidad social y en el consenso de la comunidad de hablantes. Por ello, evite el uso exclusivo del masculino para nombres que tienen su correspondiente género femenino, y use los artículos y concordancias correspondientes:

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA NO SEXISTA
La senador Mayra Hernández	La senadora Mayra Hernández
La juez Mayra Hernández	La jueza Mayra Hernández
La jefe de sección Mayra Hernández	La jefa de sección Mayra Hernández

## Uso de las formas de cortesía.

Hay un sexismo oculto en las formas de cortesía, ya que regularmente se emplea “señorita/señora” para referirse a la mujer soltera o casada, respectivamente; no obstante, para el hombre se ha utilizado “señor” con independencia de su estado civil. En nuestro lenguaje los hombres disponen de personalidad y respeto en sí mismos, mientras que las mujeres lo adquieren por su relación con éstos (es decir, si está casada o por parentesco).

Asimismo, el término “señora” suele utilizarse para denotar una relación de subordinación y propiedad en relación con el esposo, empleando por ejemplo “Señora de Pérez” o “Señora Pérez”, situación inexistente en el caso de los hombres casados.

En consecuencia, para evitar la preservación de las desigualdades y asimetrías entre mujeres y hombres en las formas de cortesía, se sugiere utilizar el término “señora” sin distinción de edad o estado civil, a manera de un vocablo de respeto para todas las mujeres, cuando el contexto de las formas de cortesía lo permita y tal como se hace en otros países. Asimismo, al referirse a una mujer casada, no debe utilizarse el apellido de su cónyuge ni usarse la preposición “de”.

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA NO SEXISTA
Señora de Pérez o Señora Pérez o Señora Erika Gómez de Pérez	Erika Gómez o Señora Gómez

Cuando se dirige 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 la relación marital. En estos casos se recomienda incluir el nombre y apellido de las personas, antecedido por la abreviatura “Sra.” o “Sr.”, o bien referirse simplemente al nombre de cada uno de los cónyuges, como se muestra a continuación.

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA NO SEXISTA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sr. Pérez y esposa</li> <li>• Sr. y Sra. Pérez</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sra. Gómez y Sr. Pérez o</li> <li>• Sra. Erika Gómez y Sr. Pedro Pérez</li> <li>• Erika Gómez y Pedro Pérez</li> </ul>

## Uso de la arroba.

No utilice la arroba (@) para designar de manera indistinta a hombres y/o mujeres; no es un signo lingüístico, y en términos de un lenguaje incluyente, nuestro idioma es rico en vocablos para re-crear la igualdad y equidad entre las personas.

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA NO SEXISTA
Funcionari@s...	Funcionarias y funcionarios...
Director@s...	Directores y directoras...
Maestr@s...	Las y los maestros...

## Doble discriminación.

La discriminación sexual en el lenguaje es altamente nociva para las mujeres. Aunado a ello, el lenguaje también discrimina a otros grupos en situación de exclusión o desventajas, por lo que puede ser doblemente discriminatorio o más; pensemos, por ejemplo, en una mujer adulta mayor, indígena y con discapacidad.

Las mujeres en situaciones de discriminación adicionales soportan aún más con crudeza que los hombres la persistencia de prejuicios, estereotipos e ideas, que distorsionan la imagen social en todos los ámbitos de este grupo humano.

NO UTILIZAR	SÍ UTILIZAR
Minusválidos	Los discapacitados
Personas con capacidades diferentes	Personas con discapacidad
Minorías étnicas	Los y las indígenas
Los indios	Los pueblos indígenas
Las indias	Los pueblos originarios
Las marías	Las comunidades indígenas

Los homosexuales	Personas con preferencia sexual distinta a la heterosexual
Los desviados	
Las marimachas	Integrantes de la comunidad LGBTTTI
Los maricones	(lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travestí e intersex.
Los sidosos	Personas que viven con VIH-sida
Los viejitos, las viejitas	Los adultos mayores
Ancianos	

## El lenguaje visual no sexista.

Es importante cuidar las imágenes que se exponen en los diversos medios de comunicación y difusión institucionales.

Las imágenes, en sentido figurado expresan sentimientos y emociones, por lo que crean actitudes y promueven respuestas, a través de una relación causa-efecto.

El lenguaje iconográfico tiende a sintetizar el conocimiento imaginario colectivo, sustentado en ideas. Este lenguaje permite a las personas entender lo representado aunque hablen idiomas distintos, lográndose una comunicación efectiva.

De acuerdo con especialistas, cuando se incluyen personas en los mensajes visuales se refuerzan los estereotipos femeninos y masculinos:

- Las mujeres suelen ser más jóvenes que los hombres, de aspecto agradable, aparecen como casadas y sin trabajo remunerado, por lo que son presentadas en interiores y sobre todo a cargo de los trabajos domésticos, con relación a sus hijos e hijas, en situaciones de funcionalidad y cotidianidad. Cuando a las mujeres se les vincula con la naturaleza se persigue reforzar los nexos que guarda con los conceptos de belleza y procreación. En el caso de mujeres ejecutivas, son mostradas como un ideal por alcanzar, un estatus de prestigio con actitud independiente y una apariencia excelente.

- Los hombres, por su parte, son representados en situaciones de ocio, juego, diversión y descanso con sus hijos e hijas; en el supuesto de ubicarlos en el trabajo doméstico se representa con humor, parodia o en apuros. Generalmente, se encuentran en espacios abiertos y solitarios para evocar libertad y aventura. En contextos laborales, representan actividades de mayor poder y prestigio que las mujeres, con lo que se enfatiza la idea de asistencialismos del trabajo femenino respecto del masculino.
- Los niños son utilizados para simbolizar la humanidad, el futuro y la esperanza, no así se refiere a las niñas.
- La relación padre e hijo se emplea para simbolizar la tradición y la solidaridad entre generaciones, más que la relación madre e hija.

Para utilizar un lenguaje visual no sexista se debe:

1. Mostrar a hombres y a mujeres realizando diversas tareas no consideradas tradicionalmente para su sexo y que en la realidad llevan a cabo.
2. Evitar cualquier imagen que atente contra la dignidad femenina.
3. Evitar imágenes que concedan mayor protagonismo a los atributos socialmente considerados para los hombres.
4. Evitar cualquier fomento de roles y/o estereotipos de género.
5. No dar mayor protagonismo a los aspectos físicos de los intelectuales y los productivos de los reproductivos.

Como recomendaciones se sugiere:

- Presentar a las personas del sexo femenino y del masculino dentro de espacios de trabajo y de ocio, y fuera de espacios domésticos.
- Incorporar imágenes que visualicen también a los hombres en espacios domésticos, familiares y de cuidados de personas.
- Reproducir situaciones de trabajo en el que haya mujeres y hombres dirigiendo a personal de ambos sexos, en puestos de responsabilidad y prestigio.
- Asociar a las mujeres y a los hombres con la libertad, el éxito y la autoridad.

Incorporar la perspectiva de género en las imágenes es una nueva manera de mirar lo que nos rodea, de interpretar la realidad con otros ojos, de hacer posible que aparezcan otras visiones del mundo, lo que obliga a la creatividad y a romper la inercia de los oficios. La publicidad institucional debe favorecer la pluralidad de opciones, a través de la emisión de mensajes que recreen la imagen pública de mujeres y hombres, libre de estereotipos de género.

### **El lenguaje gestual no sexista.**

La comunicación entre los seres humanos generalmente incluye o se acompaña de gestos, signos corporales y expresiones no verbales. Es común escuchar que el lenguaje corporal o una imagen dice más que mil palabras. No existen reglas que nos indiquen cómo expresarnos corporalmente sin sexismo, sin embargo, para promover un lenguaje gestual no sexista se sugiere:

- Evitar la exaltación de la genitalidad fálica como símbolo de poder o reafirmación de dominio.
- Usar y abusar de tonos y movimientos afeminados para ridiculizar a las mujeres y a las personas homosexuales.
- Ignorar con la vista la presencia de mujeres restándoles importancia o manifestándoles desprecio.

## 6.- EJEMPLOS PRÁCTICOS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE EN LA VIDA DIARIA.<sup>7</sup>



<sup>7</sup> COMISIÓN NACIONAL PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. (2011). MANUAL PARA EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE. LO QUE BIEN SE DICE... BIEN SE ENTIENDE. Ciudad de México. Páginas

## Genéricos.

NO UTILIZAR	SÍ UTILIZAR
Los indígenas tendrán créditos	La población indígena tendrá créditos
Los jóvenes que deseen estudiar	La Juventud que desee estudiar
Los votantes tienden a	El electorado tiende a
Los ciudadanos se manifestaron	La ciudadanía se manifestó
Los interesados en participar	Las personas interesadas en participar
Los mayores de edad recibirán una	Las personas mayores recibirán una
Los niños tendrán servicio médico	La infancia tendrá servicios de salud
Hace 2000 años el hombre vivía de la caza. En la época prehispánica los hombres escribían mediante jeroglíficos	Hace 2000 años se vivía de la caza. En la época prehispánica escribíamos mediante jeroglíficos
El trabajo del hombre mejora su vida	El trabajo de la humanidad mejora la vida
Es beneficioso para el hombre	Es beneficioso para la sociedad/ Es beneficioso para las personas

## Abstractos.

REDACCIÓN EXCLUYENTE NO RECOMENDADA	ALTERNATIVA INCLUYENTE RECOMENDADA
Los asesores recomendaron que	La asesoría recomendó que
Los legisladores establecieron	La actual legislación establece
Se ha pedido a los jueces	Se ha pedido al poder judicial /a las y los jueces
Se necesitan licenciados en	Se necesitan personas licenciadas / licenciados/as
Los lectores del periódico podrán participar en el sorteo.	Quien leen el periódico podrá participar en el sorteo

## Lenguaje incluyente sugerido para el ámbito jurídico y administrativo.

Documentos abiertos

- Si no sabemos a quién va dirigido, tenemos dos opciones:

1. A la Jefatura del servicio/ A la Dirección del servicio/ A la asesoría del departamento/ A la Secretaría del Tribunal/ A la Coordinación... / A la Judicatura...

2. A El/La Jefe/Jefa del servicio / A La/El Directora/Director del servicio...

- Si sabemos a quién nos dirigimos es mucho más fácil, porque en este caso no habrá ningún problema en poner: A la Jefa de área, Mercedes...
- Lo que se hace a veces de manera errónea es poner el nombre de la mujer y a continuación el cargo en masculino. Se ruega no hacer nunca esto. Si se trata de una mujer, el cargo debe estar en femenino.

La misma forma se debe utilizar para quien firme el documento. Es incorrecto firmar: Victoria Adame. Subdirector (parece que estamos firmando por ausencia, en nombre de otro).

Documentos para personas usuarias de un servicio

En estos casos tenemos diferentes posibilidades, según de quien se trate.

REDACCIÓN EXCLUYENTE NO RECOMENDADA	ALTERNATIVA INCLUYENTE RECOMENDADA
El Solicitante	Firma de quien solicita
El que suscribe Firma	Firma de quien suscribe
El compareciente	Firma de quien comparece
El denunciante	Firma de quien denuncia

Documentos cerrados.

Generalmente son documentos concretos, puntuales que se envían a personas de las que conocemos su cargo y si se trata de hombre o mujer. Así que aquí no hay justificación.

Si es mujer el cargo o puesto que ocupe deberá ir en femenino. Y el tratamiento deberá ser del mismo nivel que se le daría si fuese hombre.

## BIBLIOGRAFÍA

CONAPREED 2009. 10 RECOMENDACIONES PARA EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE, segunda edición, Textos del Caracol, núm. 1.

TRIBUNAL ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL (2011). GUÍA TÉCNICA PARA EL USO DE UN LENGUAJE INCLUYENTE EN LAS COMUNICACIONES DEL TRIBUNAL ELECTORAL DEL DISTRITO FEDERAL. Ciudad de México, D.F.

COMISIÓN NACIONAL PARA PREVENIR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES. (2011). MANUAL PARA EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE. LO QUE BIEN SE DICE... BIEN SE ENTIENDE. Ciudad de México.

INSTITUTO JALISCIENSE DE LAS MUJERES, GOBIERNO DEL ESTADO DE JALISCO. (2014). GUÍA SOBRE LAS BUENAS PRÁCTICAS DE COMUNICACIÓN Y GÉNERO. PARA EL PERSONAL DE LAS ÁREAS DE COMUNICACIÓN SOCIAL DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE JALISCO. Guadalajara, Jalisco.