



MANUAL DE LENGUAJE INCLUYENTE

1. PRESENTACIÓN.	3
2. GENERALIDADES	3
a. OBJETIVO	3
b. PROPÓSITO	3
c. ALCANCE	4
d. DISPOSICIONES Y PRECISIONES	4
3. MARCO NORMATIVO	5
4. EL LENGUAJE COMO AGENTE SOCIALIZADOR DEL GÉNERO	6
a. EL LENGUAJE	6
5. RECOMENDACIONES PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUYENTE	9
5.1 EL LENGUAJE ORAL Y ESCRITO	10
5.2 LA DISCRIMINACIÓN SEMÁNTICA Y LÉXICA	10
5.3 10 RECOMENDACIONES PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUYENTE	11
5.3.1 LA REGLA DE LA CONCORDANCIA	11
5.3.2 USO DE SUSTANTIVOS	11
5.3.3 LOS ARTÍCULOS	16
5.3.4 USO DE LOS ADJETIVOS	17
5.3.5 USO DE DIAGONALES Y PARÉNTESIS	19

5.3.6 USO DE LA @	20
5.3.7 PROFESIONES, CARGOS, OCUPACIONES Y OFICIOS	21
5.3.8 USO DE LOS NOMBRES, APELLIDOS Y FORMAS DE CORTESÍA	29
5.3.9 LA REGLA DE LA INVERSIÓN	30
5.3.10 LA DOBLE Y TRIPLE DISCRIMINACIÓN	30
6. LENGUAJE VISUAL	32
7. EL LENGUAJE GESTUAL	34
8. CONCLUSIONES	35
9. GLOSARIO	36
10. BIBLIOGRAFÍA	40

1. PRESENTACIÓN

El presente Manual de uso de lenguaje incluyente y no sexista, es el instrumento que da cumplimiento al compromiso contraído por el Estado Guanajuato, el cual, tiene por objeto exponer los mecanismos de que dispone la lengua española para evitar la discriminación de la mujer en el lenguaje, familiarizar al personal con las estrategias no sexistas que posee la lengua española, así como auxiliar en la erradicación paulatina y permanente del sexismo lingüístico en las comunicaciones escritas, verbales, visuales y gestuales de las y los servidores públicos del Gobierno del Estado de Guanajuato.

El manual de uso de lenguaje incluyente representa una estrategia transversal para reducir espacios de desigualdad y discriminación desde el liderazgo gubernamental, de esta manera se contribuye al cumplimiento de la política internacional, nacional y estatal en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Las palabras han de servir para comunicar, no para levantar barreras entre hombres y mujeres.¹

2. GENERALIDADES

2.1. OBJETIVO

Fortalecer las capacidades de las y los servidores públicos en el uso de lenguaje incluyente y no sexista.

2.2. PROPÓSITO

En congruencia con la política nacional y estatal en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, el presente manual, representa una guía para el uso de lenguaje incluyente y no sexista en todo tipo de comunicado emitido por quienes integran la Administración Pública Estatal.

¹León, Junta de Castilla y León. *Decálogo para una comunicación no sexista en la empresa*. [En línea] 2008. www.jcyl.es/web/jcyl/binarios/974/667/DECALOGO.pdf?blobheader.

2.3. ALCANCE

El presente manual está dirigido a las servidoras y servidores públicos de la Administración Pública Estatal que emiten y/o elaboran comunicados de tipo visual, oral o gestual al interior y exterior de sus respectivas instituciones.

2.4. DISPOSICIÓN Y PRECISIONES

Se recomienda que todos los comunicados de tipo visual, oral o gestual, que se generen en y desde las instituciones de Gobierno Estatal, sean elaborados con lenguaje incluyente y no sexista, entendiendo por:

Comunicaciones visuales: Imagen institucional, comunicados en intranet o internet, spots televisivos, página web.

Comunicaciones orales: Declaraciones, entrevistas, discursos, rueda de prensa.

Comunicaciones gestuales: Expresiones corporales en eventos públicos, académicos, entrevistas, discursos.

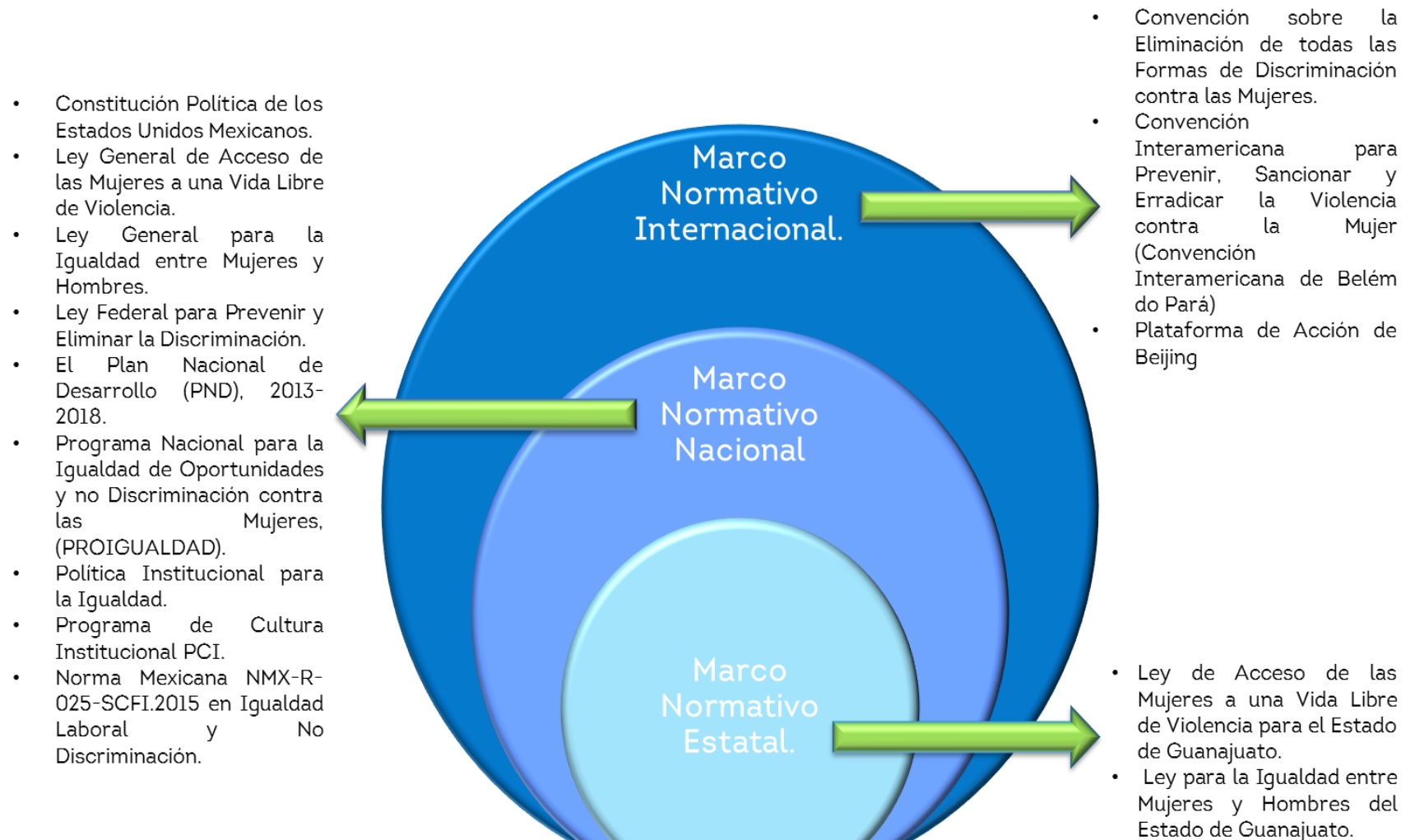
Comunicación escrita: Normativa, decretos, reglamentos, contratos, procedimientos, actas, oficios, notas, boletines de prensa, trípticos, dípticos, convocatorias, nombramientos, credenciales, tarjetas de presentación y circulares.

Así como los derivados de la especialización de cada institución no previstos en los párrafos anteriores.

Como se ha mencionado, el presente documento representa una guía de consulta frecuente para la elaboración de comunicados, no es un formato para la producción de éstos.

3. MARCO NORMATIVO

Instrumentos Internacionales, Nacionales y Estatales que hacen referencia al uso del lenguaje incluyente como un mecanismo para la no discriminación e igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.



4. EL LENGUAJE COMO AGENTE SOCIALIZADOR DEL GÉNERO

Como estrategia transversal hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres

4.1. EL LENGUAJE

El lenguaje representa una manifestación de como concebimos al mundo...

El lenguaje se define como un sistema de comunicación que se compone de códigos y símbolos, los cuales tienen significado de acuerdo al contexto o en las comunidades que se utilizan, las diversas formas y representaciones que intervienen en el lenguaje son distintivas de los seres humanos y representa una clave de desarrollo de la especie. El lenguaje es el instrumento por medio del cual expresamos nuestros pensamientos e ideas, es decir nuestra forma de concebir el mundo y con ello reflejamos la cultura prevaleciente en cada sociedad en un determinado momento.

El lenguaje puede ser una de las expresiones más importantes de desigualdad, ya que manifiesta por medio de la palabra la forma de pensar de la sociedad y frecuentemente invisibiliza toda forma femenina. Entonces una de las formas más sutiles de ejercer la discriminación es a través de la lengua, ya que ésta no es más que el reflejo de los valores, del pensamiento, de la sociedad que la crea y utiliza.

Percepción y comprensión del lenguaje

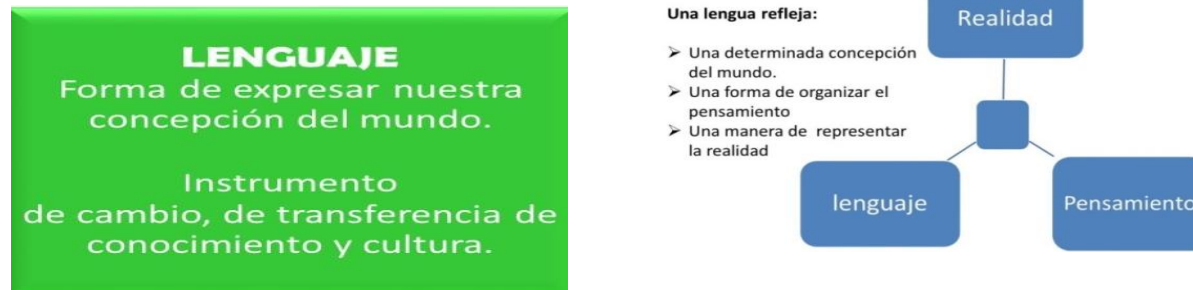


Figura 1. Percepción y comprensión del lenguaje
Creación propia de Centro Interamericano para la Productividad y la Competitividad, S.C.

Al hablar del uso de lenguaje no sexista e incluyente como estrategia transversal, resulta indispensable reflexionar sobre la relación lenguaje-sociedad. Esta relación es estudiada por la sociolingüística y es abordada casi siempre, desde el punto de vista de “el lenguaje como comportamiento social”.

Pero recordemos además, que el lenguaje es el instrumento fundamental por el que son transmitidos los modelos de vida, cultura, manera de pensar y actuar, normas y valores de la sociedad.

Para erradicar el uso sexista del lenguaje es indispensable comprender, sobre la relación entre *lenguaje, cultura y pensamiento*: La cultura es la clase de conocimiento que aprendemos de las demás personas, mediante la instrucción directa, mediante la observación del comportamiento de las y los demás. La mayor parte del lenguaje está comprendido en la cultura, de modo que se puede afirmar que “La lengua de una sociedad es un aspecto de su cultura”. Al desarrollar el lenguaje, paralelamente se desarrolla la capacidad del pensamiento de este modo, el sistema lingüístico condiciona la percepción del universo y, por consiguiente, la manera de pensar.

Cada comunidad selecciona una parte de la realidad, le da nombre y la introduce de este modo en su sistema lingüístico; a medida que las necesidades cambian, se modifica la lengua, ya sea que se agreguen nuevos elementos o cambie el sentido y significante-significado de un símbolo.

Así pues, la lengua no es un conjunto de signos verbales y no verbales que hayan surgido de forma aleatoria y fortuita, sino que responden a la voluntad de las y los hablantes, para poder valorar en su justa medida la naturaleza de los elementos que la integran e interactúan en su estructura interna. Entonces el lenguaje es una institución cultural de un grupo social, pero las lenguas no son sólo un medio que utilizan las personas para comunicar sus ideas y sus sentimientos a aquellos que comparten el mismo sistema lingüístico, sino que ellas mismas transmiten en su seno, un modo determinado de pensar y de sentir que se perpetúa de generación en generación en tanto ellas subsistan.

Como se ha dicho la fisonomía y evolución del sistema lingüístico se ven condicionadas por la cultura, la cual impone todo el conjunto de experiencias pasadas que han quedado fosilizadas en su estructura gramatical y en su léxico. A esto se refiere la teoría de Roger Fowler acerca de que todo ser humano nace con la facultad de adquirir un lenguaje, pero dependerá del grupo social en que se desarrolle, qué tipo de lengua desarrollará y de qué manera la usará, Lo único natural, es decir con lo que nace el ser humano sin su mediación, lo biológico e intrínseco, es la capacidad que éste tiene para crear y utilizar signos que le permitan comunicarse; el modo en que lo haga en la práctica es obra suya, no de la naturaleza, por consiguiente es un producto cultural de la misma índole que los objetos que construye para diversos fines.

Ejemplo: El significado diferenciado de las palabras según el sexo de la persona

Zorro	<i>Héroe justiciero</i>	Zorra	<i>Mujer de la calle</i>
Soltero	<i>Codiciado, inteligente, hábil.</i>	Soltera	<i>Quedada, infortunada</i>

<i>Término</i>	<i>Interpretación</i>	<i>Término</i>	<i>Interpretación</i>
Aventurero	<i>Osado, valiente, arriesgado</i>	Aventurera	<i>Mujer de la calle</i>
Hombre público	<i>Personaje prominente, funcionario público</i>	Mujer pública	<i>Mujer de la calle</i>
Atrevido	<i>Osado, valiente</i>	Atrevida	<i>Insolente, mal educada.</i>

**Otros comportamientos interpretados de manera diferenciada derivado
del sexo de la persona**

Comportamiento	Mujer	Hombre
Sensible	Delicada	Afeminado (poco hombre)
Insistente	Terca	Tenaz
Obediente	Dócil	Débil
Temperamental	Histérica	Apasionado
Prudente	Juiciosa	Cobarde

Desenvuelta	Grosera	Seguro de sí mismo
Cambiar de opinión	Caprichosa, indecisa	Analítico, capaz de reconocer sus errores
Si no se somete	Agresiva e irrespetuosa	Fuerte
Audaz	Impulsiva, actúa sin pensar	Valiente

Como se puede observar de forma involuntaria o intencional, la mayoría de los términos invisibilizan, degradan o subordinan a uno de los sexos, principalmente a las mujeres, pues ocultan la realidad que es sustituida por una realidad virtual emanada de constructos socioculturales. Estos son ejemplos claros del uso sexista del lenguaje que asigna valores o roles diferentes a mujeres y hombres en función de su sexo, al minimizar o restar valor a las actividades o conductas femeninas respecto a las masculinas en relación con “*lo que está bien o lo que está mal*” expresado con la misma palabra con significados diferenciados.

En conclusión; vivimos en una comunidad lingüística que modela una lengua y que ve, piensa y siente en función de ésta. De ahí que se propone el uso de lenguaje no sexista como un mecanismo para modelar la lengua, que presente una realidad igualitaria entre mujeres y hombres como determinantes de relaciones sustantivamente igualitarias, es necesario clarificar o erradicar los argumentos y afirmaciones que se utilizan derivados de la relación entre el género gramatical y el sexo de las personas, para visibilizar a las mujeres y erradicar la subordinación lingüística de ellas ante los hombres, de tal manera que en todo tipo de comunicaciones prevalezca un protagonismo compartido en el cual se identifique plenamente a mujeres, hombres y grupos comúnmente discriminados.

5. RECOMENDACIONES PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUYENTE

Como se ha visto, si existe un uso sexista del lenguaje, que es excluyente y discriminatorio, ante esta práctica, surge la necesidad del uso de lenguaje incluyente, que busca recordar que somos personas antes que seres pertenecientes al género masculino o femenino.

En este capítulo se presenta una serie de herramientas, alternativas y recomendaciones para el buen uso del lenguaje incluyente.

5.1. LENGUAJE ORAL Y ESCRITO

La lengua “oral y escrita” es el medio por el cual circula la información para todas las personas participantes y no sólo para un sector de ella. A continuación, se presentan 10 recomendaciones para el uso de lenguaje incluyente y no sexista, no sin antes analizar reglas gramaticales y el género, así como identificar que es la discriminación semántica y léxica, para la mejor comprensión de las recomendaciones propuestas.

5.2. DISCRIMINACIÓN SEMÁNTICA Y LÉXICA

Para una mejor comprensión del módulo, Antes de dar paso a las 10 recomendaciones para el uso de lenguaje incluyente, es importante recordar que es la discriminación semántica y léxica.

La lengua como sistema no es sexista, aunque como se ha visto, si lo es el uso que se hace de ella; el sexismo y la discriminación puede ser de quien escucha o de quien habla, pero no de la lengua. El contexto juega un papel muy importante a la hora de señalar determinado léxico como excluyente o discriminatorio. Un ejemplo claro de cómo se construye, se observa en el sistema sexo-género visto en capítulos anteriores.

Es común que pueda resultar “exagerado” el uso de expresiones inclusivas, esto se debe al significado que cada persona le da a una palabra o palabras, sin importar si su mención o escritura es clara, real y libre de sexismo o de discriminación, pero no es más que el reflejo del grado de naturalización y uso común de términos sexista y discriminatorios, es aquí donde se confirma la mentalidad sexista o el sexismo interiorizado.

Determinantemente la realidad cambia cuando se hace uso de términos incluyentes. Es evidente cómo influye el contexto y las circunstancias al expresarnos, en nuestra cultura son común que discriminemos sin darnos cuenta, simplemente se imita o reproduce una lengua.

5.3. 10 RECOMENDACIONES PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUYENTE

5.3.1. REGLA DE CONCORDANCIA

La concordancia se refiere a la correspondencia formal que guardan entre sí las palabras, conforme a las reglas gramaticales:

- a) Los artículos y adjetivos deben obligatoriamente acomodarse al género y al número del sustantivo al que acompañan.

Ejemplo	
→	<i>Las trabajadoras, los soldados, el jardinero, los enfermeros, la maestra.</i>
→	<i>La maestra y la enfermera son entregadas a su trabajo</i>

5.3.2. USO DE SUSTANTIVOS

Para hacer uso de un lenguaje incluyente se debe identificar los diferentes tipos de sustantivos que existen y la forma de hacerlos concordantes con los adjetivos, artículos y pronombres.

Un buen número de 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.

Ejemplo	
Expresión sexista	Alternativa no sexista
<i>El hombre descubrió el fuego</i>	<i>Los seres humanos descubrieron el fuego</i>
<i>Los derechos del hombre</i>	<i>Los derechos humanos</i>
<i>El deporte es bueno para la salud del hombre</i>	<i>El deporte es bueno para nuestra salud</i>

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, como, por ejemplo, utilizar sustantivos colectivos no sexuados.

Los sustantivos en la lengua española poseen género gramatical y no todos aluden a machos o hembras, así palabras como cama, taza, cuchara tienen género gramatical femenino, mientras que cepillo, cuaderno, edificio son de género gramatical masculino. Por lo que el género gramatical permite clasificar nombres en masculino y femenino cuando se refiere a la realidad y no necesariamente se relaciona con lo sexual lo que corresponde a una realidad virtual.

Se puede clasificar a los sustantivos en:

- a) Sustantivos de doble forma.
- b) Sustantivos de forma única.
- c) Sustantivos de forma única de género femenino.
- d) sustantivos de forma única de género masculino.
- e) sustantivos de género masculino o femenino.
- f) sustantivos genéricos masculinos.

a) Sustantivos de doble forma

Los sustantivos con género masculino terminan en –e o en –o y los sustantivos de género femenino terminan en –a, o bien, forman el femenino con las terminaciones –isa, –esa, –ina.

Son los sustantivos que tienen una misma raíz pero con una terminación diferente para el masculino y para el femenino, estos sustantivos frecuentemente refieren a actividades, profesiones o estados de las personas.

Ejemplos			
Con Terminación –e/a, -isa, -esa, -ina		Con terminación –o/a, a/-isa	
alcalde sacerdote héroe	alcaldesa sacerdotisa heroína	tío sobrino poeta	tía sobrina poetisa

b) Sustantivos de forma única

Dentro de los sustantivos de forma única se encuentran los que designan a colectivos que no marcan sexo, otros que se refieren a mujeres y otros a personajes sin distinción de sexo.

Los sustantivos de forma única tienen una sola terminación tanto para el masculino como para el femenino.

En algunos textos se les ha asignado el término –neutro- sin embargo en el español no existen sustantivos neutros, ni hay formas neutras especiales en la flexión de adjetivos; solo el artículo, el pronombre personal de tercera persona, los demostrativos y algunos otros pronombres tienen formas neutras diferenciadas en singular.

c) Los sustantivos de forma única de género femenino

Estos sustantivos refieren a los que se designan para colectivos que no marcan sexo, o bien a los que sólo refieren a mujeres y o sin distinción de sexo.

Ejemplos		
Colectivos	Refieren solo a mujeres	Sin distinción de sexo
<i>humanidad tropa gente ejercito</i>	<i>institutriz amazona ninfa</i>	<i>víctima persona criatura</i>

d) Los sustantivos de forma única de género masculino.

Los sustantivos de forma única de género masculino se encuentran los que se designan a colectivos que no marcan sexo, otros a individuos que sólo refieren a hombres y otros a personajes sin distinción de sexo.

Ejemplos		
Colectivos	Refieren a hombres	Sin distinción de sexo
<i>ejército comité clero</i>	<i>cura patriarca eunuco</i>	<i>personaje ser profesionista</i>

e) Sustantivos de género masculino o femenino

Los sustantivos de forma única de género femenino o masculino pueden darse, si en el discurso llevan artículo o adjetivo con los que adquieren el género de la palabra que los determina, o bien, si no llevan artículo o adjetivo que les otorgue género, es decir, no marcan sexo.

<i>Ejemplos</i>	
Con artículo o adjetivo	Sin artículo
<i>La estudiante/el estudiante la testigo /el testigo la intelectual /el intelectual la profesionalista/el profesionalista</i>	<i>Una criatura mi colega su personal ser taxista</i>

f) Sustantivos genéricos masculinos

Se puede sustituir el genérico masculino por sustantivos colectivos abstractos, que son las palabras que independientemente del género gramatical que tengan designan ambos sexos, sin perjuicio ni omisión de ninguno de los dos. Los sustantivos colectivos permiten eliminar el genérico masculino sin afectar el supuesto normativo del texto. Las palabras *personas* y *personal* son por excelencia los genéricos.

<i>Ejemplo</i>	
Expresión sexista	Alternativa no sexista
<i>EL Firmante</i>	<i>La persona firmante</i>
<i>El interesado</i>	<i>La persona interesada</i>
<i>El que suscribe</i>	<i>La persona que suscribe</i>
<i>Los trabajadores</i>	<i>El personal adscrito</i>

g) Otras alternativas

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:

Ejemplo

Expresión sexista	Alternativa no sexista
	<i>Se recomienda use su equipo de protección personal.</i>
<i>A los trabajadores les recomendamos usar su equipo de protección personal.</i>	<i>Se recomienda el uso de su equipo de protección personal.</i>

Ejemplo

Expresión sexista	Alternativa no sexista
<i>Los jóvenes</i>	<i>La juventud</i>
<i>Los ciudadanos</i>	<i>La ciudadanía</i>

*Los usuarios**La población usuaria**Los mexicanos**La población mexicana*

Una alternativa para evitar las generalizaciones masculinas, es recurrir a formas

impersonales al utilizar el verbo en tercera persona del singular precedida por el pronombre sin especificar en quién recae la acción. También se puede utilizar la tercera persona del plural, como se ejemplifica en la siguiente tabla.

Como se puede observar el femenino no se refiere exclusivamente a la mujer ni el masculino exclusivamente al hombre. Sin embargo, como se ha visto en capítulos anteriores la mujer ha quedado relegada en un segundo plano a causa de la función que las y los integrantes de la sociedad confieren al género.

5.3.3. LOS ARTÍCULOS

El artículo debe adoptar el género del sustantivo que lo acompaña y para lograr concordancia entre los artículos y los sustantivos, dentro de un lenguaje incluyente, se recomienda:

Alternativa	Ejemplos	
	Lenguaje no incluyente o sexista	Artículos incluyentes que concuerdan con los sustantivos
<i>Usar un artículo que concuerde con el sustantivo más próximo.</i>	<i>Los magistrados del Tribunal</i>	<i>Los magistrados y magistradas del Tribunal</i>
	<i>Los investigadores de la universidad, con beca son</i>	<i>Las investigadoras e investigadores de la universidad, con beca</i>
Alternativa	Ejemplos	

	Lenguaje no incluyente o sexista	Artículos incluyentes que concuerdan con los sustantivos
<i>Recurrir al uso de ambos determinantes seguidos por el sustantivo del último determinante, regla gramatical especialmente útil con los sustantivos neutros.</i>	<i>Los diputados presentes</i> <i>Los integrantes del comité</i>	<i>Las y los diputados presentes</i> <i>Las y los integrantes del comité</i>

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.

<i>Ejemplo</i>	
<i>Expresión sexista</i>	<i>Alternativa no sexista</i>
<i>Los asistentes deben permanecer en la explanada</i>	<i>Las y los asistentes deben permanecer en la explanada</i>
<i>Los aspirantes que cubran con los requisitos ...</i>	<i>Las y los aspirantes que cubran con los requisitos</i>

Al igual que en documentos abiertos, 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”:

<i>Ejemplo</i>	
<i>Expresión sexista</i>	<i>Alternativa no sexista</i>
<i>Los interesados enviar propuesta</i>	<i>Quienes se interesen, enviar propuesta</i>
<i>El dirigente ira al frente</i>	<i>Quien dirija ira al frente</i>
<i>El que firme se hará responsable</i>	<i>Quien firme será responsable</i>

5.3.4. USO DE LOS ADJETIVOS

En el español los adjetivos sólo adoptan las terminaciones para concordar con el género femenino o masculino de los sustantivos estos se dividen en:

a) Adjetivos de doble forma

a) Adjetivos de forma única.

a) Adjetivos de doble forma

<i>Ejemplos</i>		
<i>Masculino terminación en consonante o vocal -o</i>	<i>Femenino terminación en vocal -a</i>	<i>Concordancia con el género del sustantivo</i>
<i>exitoso</i>	<i>exitosa</i>	<i>El exitoso profesionalista / la exitosa profesionalista</i>
<i>campeón</i>	<i>campeona</i>	<i>El campeón olímpico/la campeona olímpica</i>

<i>Ejemplos</i>	
<i>Masculino y femenino</i>	<i>Concordancia con ambos géneros</i>
<i>inteligente</i>	<i>la niña más inteligente / el niño más inteligente</i>
<i>feliz</i>	<i>la maestra feliz / el maestro feliz</i>

Los adjetivos de doble forma son los que terminan en consonante o en vocal *–o* para el masculino y en *–a* para el femenino. Éstos deben concordar con el género del sustantivo al que acompañan.

<i>agradable</i>	<i>la jefa agradable / el jefe agradable</i>
------------------	--

b) Los adjetivos de forma única

Los adjetivos de forma única son utilizados para ambos géneros y se mantienen indistintos, para el género masculino, así como para el femenino.

Cuando un adjetivo se acompaña de varios sustantivos, las reglas gramaticales establecen lo siguiente:

- i. Si los sustantivos corresponden al mismo género femenino o masculino, el adjetivo adoptará cualquiera de los dos géneros que le den concordancia.

<i>Ejemplo</i>	
<i>Luis y Armando estuvieron muy divertidos</i>	<i>Elsa y Laura, exitosas emprendedoras</i>

- ii. Si los sustantivos son de distinto género prevalece el adjetivo que expresa el género masculino plural y abarcará a los dos géneros.

<i>Ejemplo</i>
<i>Las servidoras y servidores públicos del estado de Guanajuato son honestos</i>

La regla número 2, no permite considerar a las mujeres cuando forman parte de varios sustantivos masculinos, para este supuesto, y en caso de utilizar un verbo copulativo, existen las siguientes posibilidades:

Alternativa	Ejemplos
El desdoblamiento de los adjetivos	<i>Las universitarias y los universitarios deportistas recibieron uniformes nuevos</i>
Usar el término desdoblado al final	<i>Las comerciantes y los comerciantes de Guanajuato son honestas y honestos</i>
Reemplazar el adjetivo por un sinónimo invariable	<i>Los niños y niñas de esta escuela tienen talento</i>
Anteponer al adjetivo un sustantivo	<i>Las profesoras y profesores de la universidad son personas amables</i>

5.3.5. USO DE DIAGONALES Y PARÉNTESIS

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

Ejemplo	
Expresión sexista	Alternativa no sexista
<i>Estimado</i>	<i>Estimada/o</i>
<i>Usuario</i>	<i>Usuaría/o</i>
<i>Ciudadano</i>	<i>Ciudadana (o)</i>

Esta recomendación es aplicable para documentos abiertos, es decir en los cuales no se conoce la persona destinataria, en consecuencia, no es posible conocer con antelación el sexo de ésta, pero si se puede contemplar ambos sexos, para ello, es necesaria la denominación explícita de la forma femenina y la masculina, conjuntamente. El objetivo es visibilizar a las mujeres como sujetos activos e integrantes de la ciudadanía. El uso de la diagonal o del paréntesis como una herramienta incluyente, es aconsejable en formatos, formularios de información, comunicados generales, convocatorias, y cualquier trámite estandarizado oficial.

No es recomendable su uso en textos amplios, ya que una barra es fácil de distinguir, pero cuando son varias, es preferible la doble forma completa.

Ejemplo

Expresión recomendada

Cada asignatura tiene su propia aula virtual con materiales complementarios, actividades, herramientas de auto-evaluación, foros y chats, para que el/la estudiante pueda comunicarse con el equipo docente, los/las tutores/as y los/las compañeros/as. Asimismo, el/la estudiante puede integrarse en comunidades de estudio y trabajo en-línea, formadas por compañeros/as de cualquier Centro Asociado.

Ejemplo

Expresión no recomendable

Cada asignatura tiene su propia aula virtual con materiales complementarios, actividades, herramientas de auto-evaluación, foros y chats, para que el alumnado pueda comunicarse con el equipo docente, personal de tutorías y demás integrantes del grupo. Asimismo, el alumnado puede integrarse en comunidades de estudio y trabajo en-línea, formadas por compañeras y compañeros de cualquier Centro Asociado.

5.3.6. USO DE LA @

Al interior de los textos no debe utilizarse la arroba (@) para nombrar ambos géneros, no es un signo lingüístico, no tiene sonido y es imposible su lectura.

La arroba aparentemente soluciona el problema, ha funcionado como un elemento visual muy atrayente en determinados espacios, principalmente aquellos que son dirigidos a jóvenes, sin embargo, por ser un símbolo no puede ser pronunciado, su uso es incorrecto.

<i>Ejemplo</i>	
<i>Uso incorrecto</i>	<i>Alternativa no sexista</i>
<i>Ciudadan@s</i>	<i>Ciudadanía</i>
<i>Funcionari@s</i>	<i>Las y los funcionarios</i>
<i>Maestr@s</i>	<i>Personal docente</i>

5.3.7. PROFESIONES, CARGOS, OCUPACIONES Y OFICIOS

La realidad laboral, como cualquier otra actividad social, se representa, fundamentalmente, a través de las palabras, a cada objeto, a cada acción, a cada emoción o situación corresponde una palabra.

A muchas de las tareas y actividades de las mujeres les ha pasado mucho tiempo, no se ha nombrado su quehacer cotidiano.

Hoy día, tanto el mundo laboral como el universitario tienen una composición totalmente distinta. Hay tantas mujeres con licenciatura como hombres y tantas doctoras como doctores, esto tiene una clara y negativa repercusión en la representación de la realidad pues, muchas personas, al no oír nunca la palabra ingeniera, tendrán una falsa idea de la realidad si piensan que éstas no existen, o si sólo se escucha la palabra “director”, “presidente” o “tornero” se seguirá pensando que no hay ninguna mujer “directora”, “presidenta” o “tornera” y su imagen será distorsionada.

Si hablamos de las profesiones en femenino estaremos ajustando la comunicación, sea escrita o verbal, a la realidad, al mundo real y diverso en el que vivimos.

“Las resistencias a feminizar una profesión o cargo, nunca se sostiene en argumentaciones estrictamente lingüísticas, porque las resistencias no vienen de la lengua.”

Nombrar en femenino las profesiones es por tanto, no sólo reconocer que hay mujeres que trabajan en todas las profesiones, sino también que las habilidades de las mujeres, es eliminar estereotipos ideológicos y abrir la puerta a una nueva percepción del mundo donde el sexismo no sea barrera para las opciones personales, los deseos, las vocaciones, las profesiones, el desarrollo personal y para la satisfacción de poder hacer lo que más les gusta, lo que más les satisface.²

A continuación se presentan algunas reglas para saber cómo, según los casos, se forma el femenino en oficios, cargos y profesiones.

Reglas de morfología

a) Casos con doble forma

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

<i>Terminaciones en “a” / “o”</i>	
<i>Masculino</i>	<i>Femenino</i>
Abogado	Abogada
Árbitro	Árbitra
Diplomado	Diplomada
Graduado	Graduada
Médico	Médica
Técnico especializado	Técnica especializada
Filósofo	Filósofa
Sargento	Sargenta
Arquitecto	Arquitecta

<i>Terminaciones en “óloga”/ “ólogo”</i>	
<i>Masculino</i>	<i>Femenino</i>
Odontólogo	Odontóloga
Psicólogo	Psicóloga
Ginecólogo	Ginecóloga
Nutriólogo	Nutrióloga
Antropólogo	Antropóloga
Arqueólogo	Arqueóloga
Mercadolólogo	Mercadolóloga
Sociólogo	Socióloga

<i>Terminaciones en “enta”/“ente”</i>	
<i>Masculino</i>	<i>Femenino</i>
Presidente	Presidenta
Intendente	Intendenta
Asistente	Asistenta
Regente	Regenta

²María Julia Pérez Cervera. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. (Marzo 2011). Manual para el uso no sexista del lenguaje. Ciudad de México. D.F. Extraído desde: http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/11.1_Manual_para_el_uso_no_sexista_del_lenguaje__2011.pdf

Terminaciones en “era” / “ero”

Masculino	Femenino
Bombero	Bombrera
Chofer	Choferesa, chofera
Ingeniero	Ingeniera
Tendero	Tendera
Tesorero	Tesorera

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

Masculino	Femenino
Consultor especializado	Consultora especializada
Coordinador	Coordinadora
Director	Directora
Doctor	Doctora
Entrevistador	Entrevistadora
Superior	Superiora

Terminaciones en “on” / “ona”

Masculino	Femenino
Comadrón	Comadrona
Peón	Peona
Ladrón	Ladrona

Terminaciones en “onóma” / “ónomo”

Masculino	Femenino
Astrónomo	Astrónoma
Ergónomo	Ergónoma
Agrónomo	Agrónoma

Terminaciones en “ica”/“ico”

<i>Masculino</i>	<i>Femenino</i>
<i>Diplomático</i>	<i>Diplomática</i>
<i>Académico</i>	<i>Académica</i>
<i>Botánico</i>	<i>Botánica</i>
<i>Científico</i>	<i>Científica</i>
<i>Farmacéutico</i>	<i>Farmacéutica</i>
<i>Médico</i>	<i>Médica</i>
<i>Mecánico</i>	<i>Mecánica</i>
<i>Técnico</i>	<i>Técnica</i>

Terminaciones en “aria”/“ario”

<i>Masculino</i>	<i>Femenino</i>
<i>El funcionario</i>	<i>La funcionaria</i>
<i>Notario</i>	<i>Notaria</i>
<i>Secretario</i>	<i>Secretaria</i>
<i>Parlamentario</i>	<i>Parlamentaria</i>
<i>Becario</i>	<i>Becaria</i>
<i>Agropecuario</i>	<i>Agropecuaria</i>
<i>Veterinario</i>	<i>Veterinaria</i>
<i>Bibliotecario</i>	<i>Bibliotecaria</i>

b) La metonimia

Otro de los recursos con los que se cuenta es la *metonimia* que consiste en designar en sentido figurado una cosa con el nombre de otra, esta figura retórica se puede trasladar al uso de lenguaje no sexista mediante la reformulación de las frases, de manera que se alude al cargo, profesión, oficio, titulación, y no a la persona que lo ostenta.

<i>Ejemplo / Puestos</i>	
<i>Genérico masculino</i>	<i>Construcción metonímica</i>
<i>Gerente</i>	<i>Gerencia</i>
<i>Jefe</i>	<i>Jefatura</i>
<i>Secretario</i>	<i>Secretaría</i>
<i>Presidente</i>	<i>Presidencia</i>
<i>Vicepresidente</i>	<i>Vicepresidencia</i>
<i>Tesorero</i>	<i>Tesorería</i>
<i>Asesores</i>	<i>Asesoría</i>
<i>Jueces</i>	<i>Judicatura</i>
<i>Tutores</i>	<i>Tutoría</i>
<i>Coordinadores</i>	<i>Coordinación</i>
<i>Licenciado</i>	<i>Licenciatura</i>

c) Documentos Abiertos

Al igual que en documentos abiertos, 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”.

<i>Ejemplo</i>	
<i>Expresión sexista</i>	<i>Alternativa no sexista</i>
<i>A las 12:30 se reunirán todos los directores de área</i>	<i>Quienes ostentan las direcciones de área se reunirán a las 12:30</i>
<i>Cada jefe de departamento firmara los permisos de sus trabajadores</i>	<i>Es responsabilidad de las jefaturas firmar los permisos de su personal.</i>

Para los siguientes oficios y ocupaciones se recomienda anteponer los artículos la, el o la palabra persona.

Recomendación		
Anteponer: La y el, Persona, La/el		
Guía	Ciclista	Oficinista
Comisionista	Ensayista	Pasante
Cónsul	Estadista	Penalista
Auxiliar	Fabricante	Periodista
Comentarista	Militar	Representante
Comerciante	Oficial	Vigilante

d) Casos del género común

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

Ejemplo	
Terminaciones en “ante”	Enseñante / practicante/dibujante.
Terminación “ista”	Contratista /comentarista / telefonista / dentista
Terminaciones en “al”	Industrial / corresponsal / fiscal
Terminaciones en “e”	paje / forense / contable

e) Documentos cerrados

Retomando las reglas de concordancia en profesiones, oficios u ocupaciones; siempre, que se esté hablando de casos comunes o específicos, es decir de documentos cerrados, porque se conoce el género de la persona a quienes nos referimos, se utilizarán los determinantes femeninos para acompañar un oficio, profesión o cargo ejercido por una mujer y los determinantes masculinos cuando se trate de un hombre.

<i>Ejemplo</i>	
Mujeres	Hombres
<i>Una fiscal</i>	<i>Un fiscal</i>
<i>La patrona</i>	<i>El patrón</i>
<i>La jueza</i>	<i>El juez</i>
<i>La industrial</i>	<i>El industrial</i>
<i>La magistrada</i>	<i>El magistrado</i>
<i>La funcionaria</i>	<i>El funcionario</i>

De la misma manera se tratan los adjetivos y los participios:

<i>Ejemplo</i>	
<i>La fiscal asignada al caso</i>	<i>El juez asignado al caso</i>
<i>La patrona encargada</i>	<i>El patrón encargado</i>
<i>La magistrada nombrada</i>	<i>El magistrado nombrado</i>
<i>La funcionaria adjunta</i>	<i>El funcionario adjunto</i>

<i>Uso incorrecto</i>	<i>Alternativa no sexista</i>	<i>Uso incorrecto</i>	<i>Alternativa no sexista</i>
<i>Los mexicanos</i>	<i>La población mexicana</i>	<i>Los profesores y alumnos</i>	<i>La comunidad escolar</i>
<i>Los políticos</i>	<i>La clase política</i>	<i>Los mexicanos</i>	<i>El pueblo mexicano</i>
<i>Los ancianos</i>	<i>Las personas mayores</i>	<i>Los profesores</i>	<i>El personal docente</i>
<i>Los interesados</i>	<i>Las personas interesadas</i>	<i>Los administrativos</i>	<i>El personal Administrativo</i>
<i>Los electores</i>	<i>La comunidad electoral</i>	<i>Los sirvientes</i>	<i>El servicio domestico</i>
<i>Los médicos</i>	<i>El servicio medico</i>	<i>El hombre</i>	<i>El ser humano</i>

Emplear las perífrasis

Las perífrasis son construcciones lingüísticas que expresan una idea “dando un rodeo”, por lo que se trata de eludir directamente el asunto del discurso.

Recomendaciones generales para el uso de lenguaje incluyente y no sexista en ocupaciones, oficios y profesiones.

- a) No usar nunca fórmulas sexistas. Visibilizar a las mujeres, evitar usar el masculino como genérico.
- b) Cuando se haga una oferta de empleo debe aparecer el femenino y el masculino.
- c) Preferentemente poner siempre primero (como una acción afirmativa), el femenino y a continuación el masculino principalmente para los puestos o posiciones estereotipadas.
- d) En tanto el lenguaje siga cargado de estereotipos, no es conveniente disimular la visibilización, por ello es importante limitar o minimizar el uso de diagonales o paréntesis.
- e) Cuando se usa el femenino, los textos son mucho más claros y entendibles. Si al principio cuesta mucho trabajo nombrar en femenino o masculino, se recomienda el uso de palabras abstractas o genéricas, si lo que se quiere es hacer una referencia a colectivos de los dos sexos.
- f) Reflexionar sobre porque en las comunicaciones cotidianas se habla únicamente de interventores, gobernadores, carpinteros, fontaneros, diseñadores; y las ofertas de trabajo piden cocineros, técnicos, traductores, arquitectos. Difícilmente cambiaremos las expectativas que una mujer pueda imaginarse para su futuro.

Finalmente si a una mujer, profesional, se la define invariablemente en masculino, se está promoviendo:

-  La invisibilización de las mujeres que desempeñan esas profesiones.

- La excepcionalidad que confirma que no es algo normal para las demás mujeres.
- Reservar el masculino para determinadas actividades remuneradas o prestigiadas.
- Que la ciudadanía siga pensando que tal o cual profesión no se puede decir en femenino.
- Cualquiera de estas ideas es indudablemente contraria al desarrollo de la humanidad, y de una sociedad equitativa, contraria a la igualdad de oportunidades, atavismos históricos que perpetúan el sexismo y la misoginia.

5.3.8. USO DE LOS NOMBRES, APELLIDOS Y FORMAS DE CORTESÍA

Los nombres y apellidos, es común el empleo del apellido para referirse a un hombre y del nombre a la hora de hablar de una mujer. Esta cuestión, como cita Javier Marías es otra forma de diferenciación y no sólo eso, sino de discriminación de la mujer por parte de una sociedad que todavía no ha logrado hacer evolucionar el lenguaje para adecuarlo a las nuevas necesidades que incluyen la igualdad entre sexos y que comienza por una equidad lingüística.

En nuestro lenguaje los hombres disponen de personalidad y respeto en sí mismos, mientras que las mujeres lo adquieren por su relación con éstos.

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. Asimismo, al referirse a una mujer casada, no debe utilizarse el apellido de su cónyuge ni usarse la preposición “de”.

<i>Ejemplo</i>	
<i>Expresión sexista</i>	<i>Alternativa no sexista</i>

*Señora de González o Señora González o
Señora Amalia Cruz de González
Sr. González y esposa o
Sr. y Sra. González*

*Amalia Cruz o
Señora Cruz
Sra. Cruz y Sr. González o
Sra. Amalia Cruz y Sr. Pedro González
o Amalia Cruz y Pedro González*

5.3.9. LA REGLA DE LA INVERSIÓN

Finalmente para comprobar si un texto incurre en sexismo lingüístico se puede aplicar la regla de la inversión, consistente en sustituir la palabra dudosa por su correspondiente de género opuesto, si la frase resulta ofensiva o inadecuada, el enunciado es sexista y, en consecuencia, debe ser cambiado.

Expresión sexista

-Anfitrión: “Señores bienvenidos” al servicio de empleo, del Gobierno del Estado,
-Miriam exclama perdón “soy mujer” no señor,
-Anfitrión responde, -“es igual”-,
-Miriam: entonces por favor diga; Señoras bienvenidas al servicio de empleo,
-Anfitrión: -no puedo,
-Miriam: ¿Por qué?
-Anfitrión responde; porque hay hombres en el grupo.

5.3.10. LA DOBLE Y TRIPLE DISCRIMINACIÓN

De igual manera, el lenguaje discrimina a los grupos que no cumplen con los atributos asignados al hombre, tales como grupos étnicos, personas con preferencia sexual distinta a la heterosexual o que viven con VIH sida, adultas mayores, migrantes, grupos religiosos y personas con discapacidad.

Hasta ahora se ha mencionado que la discriminación sexual en el lenguaje afecta directamente a las mujeres, sin embargo, a través del lenguaje también se discriminan a otros grupos de personas en situación de exclusión o desventajas, con ello se propicia doble y hasta triple discriminación.

<i>Términos sexistas y discriminatorios</i>	<i>Alternativa no sexista e incluyente</i>
<i>Los indios, las indias, las marías</i>	<i>Persona o personas indígenas las comunidades indígenas, las minorías étnicas</i>
<i>Los desviados, los maricones, las marimachas, las vestidas</i>	<i>Personas con preferencia sexual diferente a la heterosexual; Persona o personas pertenecientes a la comunidad LGBTTTI (lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travestí e intersex)</i>
<i>Los minusválidos, los discapacitados, personas con capacidades diferentes</i>	<i>Persona con discapacidad</i>
<i>Los sidosos</i>	<i>Personas que viven con VIH-sida, personas con VIH</i>
<i>Los viejitos, las viejitas, los ancianos</i>	<i>Personas adultas mayores</i>
<i>Los abuelitos, los de la tercera edad</i>	
<i>Las sectas religiosas</i>	<i>Los grupos religiosos</i>
<i>Los mojados, los braceros</i>	<i>Personas migrantes</i>

<i>Términos sexistas y discriminatorios</i>	<i>Alternativa no sexista e incluyente</i>
<i>Los indios, las indias, las marías</i>	<i>Persona o personas indígenas, las comunidades indígenas, las minorías étnicas</i>
<i>Los desviados, los maricones, las marimachas, las vestidas</i>	<i>Personas con preferencia sexual diferente a la heterosexual; Persona o personas pertenecientes a la comunidad LGBTTTI (lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travestí e intersex)</i>
<i>Los minusválidos, los discapacitados, personas con capacidades diferentes</i>	<i>Persona con discapacidad</i>

<i>Los sidosos</i>	<i>Personas que viven con VIH-sida, personas con VIH</i>
<i>Los viejitos, las viejitas, los ancianos</i>	<i>Personas adultas mayores</i>
<i>Los abuelitos, los de la tercera edad</i>	<i>Los grupos religiosos</i>
<i>Las sectas religiosas</i>	<i>Personas migrantes</i>
<i>Los mojados, los braceros</i>	

6. LENGUAJE VISUAL

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.

Las imágenes en sentido figurado expresan sentimientos y emociones, por lo que crean actitudes y promueven respuestas, a través de una relación causa-efecto.³

Cuando se incluyen personas en los mensajes visuales se refuerzan los estereotipos femeninos y masculinos de ahí la importancia de cuidar las imágenes que se expongan en los diversos medios de comunicación y difusión institucionales. La publicidad e imagen 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, estigmas y perjuicios socioculturales, para ello es recomendable que cuando elabore convocatorias, carteles, volantes, anuncios espectaculares, invitaciones, materiales didácticos, entre otros materiales que requieran representación gráfica considere lo siguiente:

- * Destacar como los hombres y las mujeres somos parte de la administración y el quehacer institucional
- * Garantizando la paridad en los artículos publicados por revistas científicas y la producción institucional de libros.
- * Ofreciendo ejemplos que ilustren la participación y contribuciones de hombres y mujeres por igual.
- * Mostrar a hombres y a mujeres realizando diversas tareas no consideradas tradicionalmente para su sexo y que en la realidad llevan a cabo.

³Federal, T. E. (05 de Diciembre de 2011). *Lenguaje Incluyente*. Recuperado el Noviembre de 2015, de Guía Técnica para el Uso de un lenguaje incluyente en la comunicaciones : http://www.equidad.scjn.gob.mx/biblioteca_virtual/publicacionesRecientes/LenguajeIncluyente/08.pdf.

- * Evitar cualquier imagen que atente contra la dignidad femenina.
- * Evitar imágenes que concedan mayor protagonismo a los tributos socialmente considerados para los hombres.
- * Evitar cualquier fomento de roles y/o estereotipos de género, cuando se describan cualidades de las personas como ternura, compasión, fuerza, dinamismo, dignidad, autoridad, seguridad, entre otras, serán reflejadas como propias y deseables para ambos sexos. 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; Gran parte de las ilustraciones presentan a los hombres dirigiendo equipos de trabajo y en otras actividades tradicionalmente asociadas a roles masculinos.
- * Asociar a las mujeres y a los hombres con la libertad, el éxito y la autoridad.
- * Las personas que aparecen en la mayoría de presentaciones por lo general son blancas, clase media, ejecutivas o profesionales. Destaque la diversidad étnica, social, de género que existe en el entorno nacional, estatal, o bien en la población objetivo a quien va dirigido el comunicado.
- * Cuando se refiera a familias, no enfatizar en la familia tradicional nuclear como la imagen de familia. Hoy en día la realidad social refleja que, existen diferentes tipos de familias y distintas formas de convivencia, en las familias existen personas de diversas edades, grupos étnicos y condiciones socioeconómicas.
- * Cuando se haga referencia explícita a las mujeres, mostrar que ellas pueden decidir y elegir las mismas opciones de vida que los hombres, por ejemplo: ser solteras, tener o no hijos e hijas, escoger pareja, y continuar ejerciendo su oficio u profesión después de la maternidad.
- * Cuando la población objetivo sean niños y niñas, evite estereotipar las imágenes de niñas jugando en tareas domésticas y los niños con juguetes más dinámicos, creativos e ingeniosos.
- * Cuando se traten temas de derechos humanos, destacar como los hombres y las mujeres vivimos y ejercemos estos derechos diferentes en razón de una posición y experiencias de socialización diferentes, mostrar ejemplos que las ilustren, especificando por qué en el caso de las mujeres y otras poblaciones discriminadas se ha tenido que recurrir al reconocimiento de derechos específicos.

7. LENGUAJE GESTUAL

La comunicación entre los seres humanos generalmente 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, particularmente, las y los mexicanos nos comunicamos no sólo a través de la palabra, sino que acompañamos la palabra con gesticulaciones, es decir nos expresamos también con el cuerpo. Sin embargo, no existen reglas que nos indiquen cómo expresarse corporalmente sin sexismo. Para hacer uso de un lenguaje gestual no sexista ni discriminatorio, es recomendable:

Evitar:

- a) La exaltación de la genitalidad fálica como símbolo de poder o reafirmación de dominio.
- b) Usar y abusar de tonos y movimientos afeminados para ridiculizar a las mujeres y a las personas de la comunidad LGBTTTI.
- c) Ignorar con la vista la presencia de mujeres restándoles importancia o manifestándoles desprecio.
- d) Contacto físico no deseado y/o miradas lascivas que incomoden a la persona.

Otras recomendaciones

En la elaboración de discursos, panel, conferencias, entrevistas de radio o televisivas, es conveniente:

- Evitar los chistes y comentarios peyorativos jocosos, ofensivos y denigrantes en torno a mujeres, etnias, grupos religiosos, personas de la comunidad LGBTTTI, migrantes, personas adultas mayores y/o con discapacidad u otras poblaciones o grupos discriminados.⁴

⁴ Dra. Laura Guzmán. Guía para el uso no sexista del lenguaje. 1992.

8. CONCLUSIONES

Se propone el uso de lenguaje incluyente y no sexista como un mecanismo para modelar la lengua que nos presente una realidad con un protagonismo compartido entre mujeres y hombres como determinantes de relaciones igualitarias en derecho, que erradique los roles y estereotipos de género tan arraigados y naturalizados en la cultura mexicana. Por lo que es indispensable que las nuevas formas de comunicarnos nombren a hombres y mujeres sin que ningún tipo de cultura o concepción de lo masculino y lo femenino lo impidan. Es necesario nombrar a las mujeres como protagonistas de sus vidas, de sus decisiones y no invisibilizadas o en el papel de subordinación y humillación.

El uso del lenguaje incluyente es indispensable para consolidar relaciones igualitarias, el lenguaje debe transformarse para hacer notar a las mujeres y grupos comúnmente discriminados, para visibilizar su actividad al interior de cualquier sociedad a la que pertenecen, lo que redundará en beneficio de las personas que la conforman.

El lenguaje incluyente se debe utilizar en todas las formas de comunicación que se producen, para ello la lengua española al estar en constante cambio seguirá ofreciendo alternativas y posibilidades.

9. GLOSARIO

Acciones afirmativas: Conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres, aplicables en tanto subsista la desigualdad de trato y oportunidades. Estas medidas no se considerarán discriminatorias.⁵

Comunicar: Es el proceso oral, visual, escrito, gestual o corporal con el que la humanidad establece un diálogo, pone en común códigos e ideas.²⁶

Discriminación: Cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer o el hombre, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de la mujer y el hombre, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera,⁶

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.²⁷

Discriminación 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.²⁶

Empoderamiento: La generación o promoción de condiciones sociales, económicas, políticas y jurídicas que propician el desarrollo pleno de las mujeres, otorgándoles derechos, capacidades y acceso a facilidades, recursos e igualdad de participación, denegados o coartados, o reforzando los derechos, capacidades y acceso que ya tenían.⁷

⁵Congreso del Estado de Guanajuato. (Marzo 2013). Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Guanajuato. Guanajuato, México.

⁶ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (Marzo 2014). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. México, D.F.

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.⁸

Equidad de género: Principio a través del cual la mujer y el hombre acceden, en igualdad de condiciones, a los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad, con el objetivo de lograr la participación plena y equitativa de la mujer en todos los ámbitos de la vida política, económica, social, cultural y familiar.²⁸

Estereotipo: 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.²⁸

Género: Asignación en todos los ámbitos de la vida política, laboral, económica, social, cultural y familiar que se hace a mujeres y hombres de determinados valores, atributos, roles, estereotipos y características.²⁸

Igualdad: Estado ideal de la sociedad que implica la eliminación de toda forma de discriminación en contra de la mujer en cualquiera de los ámbitos de la vida, así como potenciar el crecimiento femenino.²⁸

Igualdad sustantiva: La igualdad entre mujeres y hombres que se concreta a través de acciones, medidas y políticas efectivas diseñadas para eliminar la desventaja e injusticia que impiden el ejercicio de los derechos, con la finalidad de proteger el principio de autonomía personal, basada en el análisis de las diferencias entre las mujeres y los hombres, en cuanto a su reconocimiento como pares desde el paradigma de la equivalencia humana.²⁸

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.⁹

⁷ Tribunal Electoral del Distrito Federal. (23 de noviembre 2011). Guía Técnica para el Uso de un Lenguaje Incluyente en las Comunicaciones del Tribunal Electoral del Distrito Federal. México D.F. Extraído desde: http://www.equidad.scjn.gob.mx/biblioteca_virtual/publicacionesRecientes/LenguajeIncluyente/08.pdf

⁸ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (Junio 2015). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. México, D.F.

Institución: Entidad compuesta por dependencias o sectores Gubernamentales, que conforman la administración pública del Gobierno del Estado de Guanajuato.

IMUG: El Instituto de la Mujer Guanajuatense.²⁸

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.²⁸

Metonimia: Tropo que consiste en designar algo con el nombre de otra cosa tomando el efecto por la causa o viceversa, el autor por sus obras, el signo por la cosa significada, etc.; p. ej., las canas por *la vejez*; *leer a Virgilio*, por *leer las obras de Virgilio*; *el laurel por la gloria*, etc.¹⁰

Misoginia: Menosprecio y aversión hacia las mujeres.³¹

Perspectiva de género: Metodología que permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres y los hombres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género.²⁸

Perspectiva de género (PEG): La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad, la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades, para acceder al desarrollo social y la representación en los ámbitos de toma de decisiones.²⁹

9 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. (Noviembre 2012). Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. México, D.F.

10 Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (Marzo 2014). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. México, D.F.

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.²⁸

Sexismo: Es la discriminación de personas de un sexo en contraposición al otro; históricamente y culturalmente es la creencia en la superioridad del sexo masculino, resultado de una serie de privilegios para mantener al sexo femenino a su servicio, entendido como algo natural.²⁸

Sexo: Condición orgánica, masculina o femenina. Son las diferencias biológicas entre los seres humanos que las y los distinguen entre mujeres y hombres.²⁸

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.¹¹

¹¹ CIPCO, Centro Interamericano para la Productividad y la Competitividad, S.C. *Decálogo para la Inclusión de Lenguaje no Sexista*. (EN LINEA) Noviembre 2012 http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftp/EdoMex/MEX_MA3_DECALOGO_12.pdf

10. BIBLIOGRAFÍA

- ☞ Andrés Márquez Castro. Propuestas para el uso no sexista del lenguaje Administrativo. Nerja, España. Extraído desde: http://llet-131-198.uab.es/catedra/images/genero_lenguaje/propuesta-uso-lenguaje-no-sexista-administrativo.pdf
- ☞ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (Junio 2015). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. México, D.F.
- ☞ CIPCO, Centro Interamericano para la Productividad y la Competitividad, S.C. Decálogo para la Inclusión de Lenguaje no Sexista. (EN LINEA) Noviembre 2012 http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/EdoMex/MEX_MA3_DECALOGO_12.pdf
- ☞ Claudia Guichard Bello. Instituto de la Mujer Oaxaqueña. (2008). Manual de Comunicación no sexista, hacia un lenguaje incluyente. Oaxaca, México. Extraído desde: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Oaxaca/manual_no_sexistaoaxaca.pdf
- ☞ CONAPRED. (2009). 10 Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje. Cd. de México, D.F. México. Extraído desde: <http://www.censida.salud.gob.mx/descargas/10recomendaciones.pdf>
- ☞ CONAPRED. Diez recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje. México, D.F.: CONAPRED, 2009.
- ☞ Congreso del Estado de Guanajuato. (Marzo 2013). Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Guanajuato. Guanajuato, México.
- ☞ Conselleria de Bienestar Social. Dirección General de la Mujer y por la Igualdad. (2009). Igualdad, Lenguaje y Administración: propuestas para el uso no sexista del lenguaje. España. Extraído desde: <http://www.inclusio.gva.es/documents/610706/162187124/Igualdad,%20lenguaje+y+administraci%C3%B3n/9d54e5c2-6527-499c-b8ab-4154d8bc4c79>
- ☞ Decálogo para una comunicación no sexista en la empresa. (2008). Junta de León y Castilla. Valladolid. Extraído desde: [file:///C:/Users/cipco/Downloads/DECALOGO%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/cipco/Downloads/DECALOGO%20(1).pdf)
- ☞ Dra. Laura Guzmán. Guía para el uso no sexista del lenguaje. 1992.
- ☞ Federal, T. E. (05 de Diciembre de 2011). Lenguaje Incluyente. Recuperado el Noviembre de 2015, de Guía Técnica para el Uso de un lenguaje incluyente en la comunicaciones : http://www.equidad.scjn.gob.mx/biblioteca_virtual/publicacionesRecientes/LenguajeIncluyente/08.pdf
- ☞ Fundación Mujeres. Fórmulas para la igualdad. México. Extraído desde: <http://www.fundacionmujeres.es/maletincoeducacion/pdf/CUAD5vert.pdf>

- ✎ Geografía, Instituto Nacional de Estadística y. Estadísticas sobre la desigualdad de género y violencia contra las mujeres. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. [En línea]
- ✎ Gobierno. S.d. (Mayo de 2011). Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Lineamientos para el uso no sexista del lenguaje en la redacción de textos. México. D.F. Extraído desde: Material impreso.
- ✎ Ignacio Bosque. Real Academia Española. (1 de Marzo de 2012). Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer. España. Extraído desde: http://www.rae.es/sites/default/files/Sexismo_linguistico_y_visibilidad_de_la_mujer_0.pdf
- ✎ Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (Junio 2006). Tesauro de Género: lenguaje con equidad. Cd. de México, D.F. Extraído desde: http://www.oei.es/genero/documentos/bibliografia/Bib_5.pdf
- ✎ León, Junta de Castilla y. Junta de Castilla y León. Decálogo para una comunicación no sexista en la empresa. [En línea] 2008. www.jcyl.es/web/jcyl/binarios/974/667/DECALOGO.pdf?blobheader.
- ✎ Leonida J. León. Guía y Recomendación para el uso no sexista del lenguaje. Montevideo, Uruguay. Extraído desde: http://ose.com.uy/descargas/observatorio/guia_recomendacion_para_uso_no_sexista_del_lenguaje.pdf
- ✎ Ma. Isabel Tinoco. Secretaria de la Transparencia y Rendición de cuentas. (s.f.). Guanajuato, México. Extraído desde: Material propio del Instituto Guanajuatense para la Mujer.
- ✎ María Asensio, Clara Guilló, Alberto Riesgo. (2005). e-Micro. Uso no sexista del lenguaje. Villanueva de Pardillo, España. Extraído desde: <https://elartedelbuendecir.files.wordpress.com/2012/10/uso-no-sexista-del-lenguaje.pdf>
- ✎ María Julia Pérez Cervera. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. (Marzo 2011). Manual para el uso no sexista del lenguaje. Ciudad de México. D.F. Extraído desde: http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/11.1_Manual_para_el_uso_no_sexista_del_lenguaje__2011.pdf
- ✎ Martha Concepción Ayala Castro, Susana Guerrero Salazar, Antonia M. Medina Guerra. Asociación de estudios históricos sobre la mujer de la Universidad de Málaga. Manual de lenguaje administrativo no sexista. Málaga, España. Extraído desde: https://www.nodo50.org/mujeresred/manual_lenguaje_admtvo_no_sexista.pdf
- ✎ Mugarik gave. ¿Cómo dices? Guía para una comunicación con Equidad de Género. Bilbao España. Extraído desde: http://www.mugarikgabe.org/wp-content/uploads/2015/02/como_dices-guia_es.pdf
- ✎ Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. (Noviembre 2012). Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. México, D.F.
- ✎ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2011). BIEF PUBLICIDAD CON EQUIDAD. D.F., México. Extraído desde: http://www.gobernacion.gob.mx/work/models/SEGOB/Resource/946/5/images/PUBLICIDAD_EQUIDAD.pdf

- ☞ Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje. UNESCO. Place de Fontenoy. París. Extraído desde:
<http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950so.pdf>
- ☞ Revista Garozan N. 8. (2008). Lenguaje, Cultura y Discriminación. Equidad comunicativa entre géneros. Barcelona. Extraído desde:
<http://webs.ono.com/garozan/G8R-Lopez.pdf>
- ☞ Secretaría de Desarrollo Social, INDESOL. (2011). Manual para el uso incluyente en textos y comunicados oficiales. Cd. de México, D.F. Extraído desde:
http://indesol.gob.mx/download/igualdad%20de%20genero/Manual%20Lenguaje_incluyente.pdf
- ☞ Tribunal Electoral del Distrito Federal. (23 de noviembre 2011). Guía Técnica para el Uso de un Lenguaje Incluyente en las Comunicaciones del Tribunal Electoral del Distrito Federal. México D.F. Extraído desde:
http://www.equidad.scjn.gob.mx/biblioteca_virtual/publicacionesRecientes/LenguajeIncluyente/08.pdf
- ☞ UNED. Oficina de Igualdad. Guía de lenguaje no sexista. Extraído desde:
https://www.udc.es/export/sites/udc/oficinaigualdade/_galeria_down/documentos/GUIA_LENGUAJE.PDF

Instituto para las Mujeres Guanajuatenses

Licda. Anabel Pulido López

Directora General

El presente manual ha sido elaborado tomando como referencia veinticinco manuales de diferentes países de habla hispana y con aportaciones hechas por CIPCO, Centro Interamericano para la Productividad y la Competitividad, S.C.

2015