



San Andrés
CHOLULA Ayuntamiento
2021-2024

SECRETARÍA PARA LA
IGUALDAD SUSTANTIVA
DE GÉNERO



MANUAL PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA

CONTIGO HACEMOS **FUTURO**

“Educar en la igualdad y el respeto es educar contra la violencia.”
(Benjamin Franklin)

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos [...]”.
(Declaración Universal de los derechos humanos)



ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| Presentación | 6 |
| Introducción | 7 |
| Objetivo | 8 |
| Glosario | 9 |
| Marco Jurídico | 11 |
| El lenguaje incluyente o inclusivo y no sexista | 14 |
| ¿Cuáles grupos de personas son vulnerables de vivir discriminación? | 14 |
| La no discriminación de las mujeres | 15 |
| El lenguaje y el sexismo | 16 |
| Formas del lenguaje que fomentan la desigualdad | 17 |
| Iniciativas para utilizar el lenguaje incluyente y no sexista | 18 |
| Comunicar sin discriminar | 19 |
| Referencias | 24 |



Presentación

El presente manual para el uso del Lenguaje Incluyente y no Sexista elaborado por la Secretaría para la Igualdad Sustantiva de Género del H. Ayuntamiento de San Andrés Cholula tiene como objetivo ser una herramienta de apoyo para el personal que labora en el mismo, para facilitar el uso incluyente del lenguaje en todas las formas de comunicación.

Lo anterior con la finalidad de realizar acciones que generen la igualdad sustantiva en un trabajo conjunto con la sociedad para prevenir y erradicar la violencia de género, así como sesgos sexistas y diversas formas de discriminación que contribuyen a la desigualdad en San Andrés Cholula Puebla.

La Secretaría para la Igualdad Sustantiva de Género del H. Ayuntamiento de San Andrés Cholula, tiene el compromiso de realizar acciones afirmativas que promuevan y fomenten condiciones que posibiliten la igualdad de género y la no discriminación. De esta manera fomenta la disminución de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres a través de la implementación de políticas públicas bajo los enfoques de género, derechos humanos, visión intercultural, territorialidad e interseccionalidad.

H. Ayuntamiento de San Andrés Cholula 2021-2024
Secretaría para la Igualdad Sustantiva de Género.
Junio 2022.

Introducción

El Manual para el uso del Lenguaje Incluyente y no sexista es el instrumento con perspectiva de género que hace referencia a expresiones verbales o escritas que se utilizan para lograr un vocabulario neutro, o bien, hacer evidente el género masculino y el femenino. También evita el uso del masculino genérico en actividades o responsabilidades donde se encuentran mujeres y hombres.

De igual manera pretende planear las acciones de gobierno con base en este instrumento, permite realizar acciones afirmativas que consoliden la disminución de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres

Al mismo tiempo, trata de eliminar todo tipo de expresiones o textos que denigren a las personas o promuevan estereotipos de género. Es decir, evitar cualquier situación que genere ideas de que hay comportamientos, actividades, valores, trabajos, espacios u otros propios de mujeres y de hombres, ya sea por su naturaleza, o bien, porque la “costumbre social” así lo tiene establecido.

Esto se logra a través de la implementación de políticas públicas bajo los enfoques de género, derechos humanos, visión intercultural, territorialidad e interseccionalidad, utilizar lenguaje incluyente no debe entenderse como agregar solamente “los o las” en las palabras. Esto implica reconocer la transformación del idioma español, el cual busca palabras neutras que incluyan a mujeres y hombres. Este manual presenta algunas de las alternativas que hasta el momento se han popularizado en el uso del lenguaje incluyente.

Objetivo

La implementación del presente manual pretende fomentar una comunicación incluyente y no sexista dentro del H. Ayuntamiento de San Andrés Cholula, generando la inclusión y promoviendo el derecho a la no discriminación en cualquier tipo de comunicación verbal o escrita, con el fin de lograr una cultura de institucionalización y transversalidad de la perspectiva de género para los programas y acciones del periodo de gobierno 2021 -2024.



Glosario

Para comprender ¿Qué es el lenguaje incluyente y cómo funciona? es necesario empezar por conocer conceptos que son claves mismos que se encuentran en el presente manual. Estos conceptos han sido tomados de la Guía del Lenguaje Incluyente para la Administración pública del Estado de Puebla; quienes se han sumado a la promoción de este lenguaje en todos los municipios. San Andrés Cholula trabaja por el fomento de la igualdad sustantiva de género en todos sus espacios, por lo que el presente manual es una herramienta para construir un municipio incluyente e igualitario.

1.- Discriminación:

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud, o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, o cualquier otro motivo.

2.- Igualdad:

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

3.- Igualdad Laboral:

Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, entre otros motivos.

4.- 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.

5.- Inclusión:

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

6.- Inclusión Laboral:

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

7.- Perspectiva de género:

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

8.- Discapacidad:

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

9.- Lenguaje:

Sistema de comunicación con dos posibles funciones: reproducir o transformar la realidad.

10.- Lenguaje Sexista:

Es aquel que refleja y expresa parcialidad hacia uno de los sexos y por lo tanto, trata a los miembros del otro de manera discriminatoria. En la mayoría de los casos esta parcialidad se manifiesta a favor del sexo masculino y en detrimento del sexo femenino.

11.- Género:

Es una categoría de análisis que refiere a una clasificación de las personas, a partir de la diferencia sexual para asignar características, roles, expectativas, espacios, jerarquías, permisos y prohibiciones a mujeres y hombres, dentro de la sociedad. Esta distinción es una construcción social y cultural que restringe las posibilidades y el desarrollo pleno de capacidades de las personas.

Marco Jurídico

Para la elaboración de este Manual para el uso del lenguaje incluyente y no sexista se tomaron como fundamento diferentes instrumentos internacionales, estatales y locales en materia de derechos humanos de las mujeres e Igualdad Sustantiva de Género.

Instrumentos Internacionales

- Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948. Vigente
- Convención Americana sobre Derechos Humanos, fecha de publicación 7 de mayo de 1981. Vigente
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), entrada en vigor 3 de septiembre de 1981, de conformidad con el artículo 27 (1). Vigente
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, China - Septiembre de 1995, Acción por la Igualdad, el Desarrollo y la Paz. Vigente
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará, entrada en vigor 03 de mayo de 1995, conformidad con el artículo 21 de la convención, al trigésimo día a partir de la fecha del depósito del segundo instrumento de ratificación. Vigente
- Naciones Unidas (2018), La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe (LC/G.2681-P/Rev.3), Santiago. Vigente



Instrumentos Nacionales

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, última reforma publicada en el DOF 28 de mayo de 2021. Vigente
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, nueva ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006, última reforma publicada en el DOF 18 de mayo de 2022. Vigente
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, nueva ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007, última reforma publicada en el DOF 29 de abril de 2022. Vigente
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, nueva ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006, última reforma publicada en el DOF 18 de mayo de 2022. Vigente
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, nueva ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio de 2003, última reforma publicada en el DOF 17-05-2022. Vigente
- Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024, publicado en Ciudad de México, 30 de abril de 2019. Vigente
- Norma Oficial Mexicana NOM-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, de fecha 20 de octubre de 2015. Vigente
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD 2019 – 2024, publicado en el diario oficial de la federación el 22 de diciembre de 2020. Vigente

Instrumentos Estatales

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla, promulgada el 23 de diciembre de 1986, última reforma publicada en el Periódico Oficial del Estado, el 15 de diciembre de 2021, Número 11, Segunda Edición Vespertina, Tomo DLX. Vigente
- Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Puebla, publicada en el Periódico Oficial el 31 de diciembre de 1983, Tomo CCCXXIX, Número 54, Sección cuarta, última reforma publicada en el Periódico Oficial el 22 de abril de 2005, Tomo CCCLX, Número 10, Cuarta sección. Vigente
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla, publicada en el Periódico Oficial del Estado, el miércoles 31 de julio de 2019, Número 23, Cuarta Sección, Tomo DXXXI, última reforma publicada en el Periódico Oficial del Estado, el viernes 11 de febrero de 2022, Número 8, Edición Vespertina, Tomo DLXII. Vigente

- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla, publicada en el Periódico Oficial del Estado, el día 22 de agosto de 2008, Número 10, Segunda Sección, Tomo CD, última reforma publicado en el Periódico Oficial del Estado, el viernes 10 de junio de 2022, Número 8, Quinta Sección, Tomo DLXV. Vigente
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla, publicada en el Periódico Oficial del Estado, el miércoles 27 de noviembre de 2013, Número 10, Quinta Sección, Tomo CDLXII. publicado en el Periódico Oficial del Estado, el martes 19 de abril de 2022, Número 11, Sexta Sección, Tomo DLXIV. Vigente
- Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla, publicado en el Periódico Oficial del Estado, el lunes 26 de noviembre de 2007, última reforma publicada en el Periódico Oficial del Estado, el miércoles 3 de noviembre de 2021, Número 2, Tercera Sección, Tomo DLIX. Vigente
- Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024; aprobado en la Segunda Sesión Ordinaria de la Asamblea Plenaria del Comité de Planeación para el Desarrollo del Estado de Puebla (COPLADEP), el 21 de noviembre de 2019, publicado el día 27 de noviembre de 2019, en el Periódico Oficial del Estado. Vigente

Instrumentos Municipales

- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla, publicada en el Periódico Oficial del Estado, el miércoles 31 de julio de 2019, Número 23, Cuarta Sección, Tomo DXXXI), publicado en el Periódico Oficial del Estado, el viernes 11 de febrero de 2022, Número 8, Edición Vespertina, Tomo DLXII.
- Plan Municipal de Desarrollo 2021-2024 para San Andrés Cholula.



El lenguaje incluyente o inclusivo y no sexista

El lenguaje incluyente y no sexista se refiere a toda expresión verbal o escrita que evita discriminar y toma en consideración la diversidad social, por lo que incluye a los grupos de la población que han sido excluidos de los sistemas sociales e invisibilizados simbólicamente. Asimismo, evita generalizaciones del masculino (masculino genérico), para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres. Con este lenguaje se busca eliminar todo tipo de expresiones y palabras que denigran o discriminan a las personas; que reproducen estereotipos de género.

¿Cuáles grupos de personas son vulnerables de vivir discriminación?

La discriminación es uno de los problemas a los que millones de personas se enfrentan en el mundo, esta puede presentarse como violencia, intolerancia, exclusión y marginación. Ante esta situación la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos [...]”. En el primer artículo de esta declaración se encuentra la premisa de la no discriminación; así pues, el segundo artículo de la declaración universal establece que no se realizará distinción alguna por motivos de “raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos que se han realizado para solucionar este problema aún no se logra erradicar por completo; los grupos de personas que son más vulnerables de vivir discriminación son:

- Niñas y niños.
- Adolescentes y jóvenes.
- Adultas y adultos mayores.
- Personas de otras culturas y países.
- Personas originarias de comunidades o pueblos indígenas, afrodescendientes, asiáticas.
- Personas en situación de pobreza.
- Homosexuales, lesbianas, bisexuales, transgénero.
- Personas con discapacidad.
- Gente sin hogar.
- Personas con religión minoritaria.
- Personas migrantes indocumentadas o refugiadas.
- Personas con obesidad.
- Personas con VIH.

La no discriminación de las Mujeres

Aunque las mujeres se encuentran presentes en todos los grupos sociales, son ellas las que viven una situación de mayor discriminación; esto debido a que una mujer puede ser víctima de diferentes tipos y niveles de discriminación dependiendo de las características o condiciones de desventaja en las que se encuentre.

Por lo tanto, la discriminación está apoyada en los estereotipos, una conducta culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por objeto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales.

Los prejuicios se construyen sin tener conocimiento previo de la persona a quien se dirigen y son la primera causa de actos discriminatorios.

Los estereotipos son ideales, imágenes y conceptos falsos a partir de los cuales se rechaza lo diferente.

Los estigmas son percepciones y actitudes que propician la marginación de personas o poblaciones a partir de sus condiciones de género, etnia, posición social o económica, entre otras.

La discriminación es uno de los principales males que aqueja a los sistemas sociales actuales muestra de ello es lo mencionado en la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) del INEGI, en 2017, los grupos que en México experimentaron al menos una situación de discriminación en los 5 años previos fueron principalmente las personas con discapacidad (28.9%); las personas de la diversidad religiosa (27.3%); las y los adolescentes y la juventud (26.3 %); la población indígena (24.0%); las mujeres (22.8%); y las personas adultas mayores (17.0%).



El lenguaje y el sexismo

“El lenguaje no es sexista en sí mismo, sólo es su utilización. Si se utiliza correctamente también puede contribuir a la visibilización de la mujer”

(Eulalia Lledó)

El sexismo es una actitud o una acción que subvalora, excluye, representa y estereotipa a las personas por su sexo, favoreciendo a uno en detrimento del otro, generalmente desfavorable a las mujeres.

Sexismo lingüístico: Es la discriminación que se realiza cuando se construyen mensajes que discriminan, subordinan, desvalorizan o invisibilizan el papel de la mujer.

Sexismo en la comunicación visual: A través de imágenes o de estrategias publicitarias continuamente se transmiten mensajes que estereotipan los comportamientos de mujeres y hombres.

El sistema lingüístico del español ofrece posibilidades para que no haya discriminación sexual en su uso. Existen múltiples recursos lingüísticos que no requieren un desdoblamiento continuo como la única solución al sexismo en el lenguaje, como agregar “os/as” en las palabras; por el contrario, eludir esta discriminación implica buscar términos y conceptos neutros que “incluyan” a mujeres y hombres” (Consejo Nacional de la Cultura y las Artes:2016; 4).

Para poder abordar el lenguaje desde la perspectiva de género, recurriremos a la postura de María Lampert y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) quienes explican el concepto de sexismo y androcentrismo:

“El sexismo es una forma de discriminación basada en el sexo, donde el sexo masculino es entendido como “lo universal”, es decir, como aquello que supedita o contiene al sexo femenino, tendiendo a concebirlo en una posición secundaria e inferior” (Lampert:2018;1). Asimismo, el “androcentrismo en el lenguaje se manifiesta en el uso del masculino como genérico” (INMUJERES: 2018; 9).

Formas del lenguaje que fomentan la desigualdad

Como se ha mencionado en los apartados anteriores la desigualdad es un problema latente en todos los sectores de la sociedad, es por ello que ante esta situación la Guía Práctica del Lenguaje Incluyente y no sexista de la Auditoría Superior de la Federación recomienda omitir la utilización de las siguientes formas del lenguaje, mismas que contribuyen al fomento de la desigualdad.

Uso de otros signos

La letra **“X”** como un intento neutro. Por ejemplo: “nosotrxs”.

El arroba **(@)** para hacer referencia a grupos mixtos. Por ejemplo: “funcionari@s”.

El uso de términos **diminutivos**, ya que minimizan a las personas, y las coloca en posición de menor valor. Por ejemplo: “caballero- damita”.

Usar el femenino para denotar una supuesta posesión de las mujeres: Por ejemplo: “La mujer de Pedro”.

Usar el masculino como universal. Por ejemplo: “La historia del hombre” o “El origen del hombre”.



Iniciativas para utilizar el lenguaje incluyente y no sexista

La Organización de las Naciones Unidas; es uno de los organismos internacionales que trabaja de manera constante por mejorar el lenguaje actual y transformarlo en un lenguaje incluyente y para lograrlo, hace las siguientes recomendaciones:

- Evitar expresiones discriminatorias.
- Visibilizar el género cuando lo exija la situación comunitaria. Esto significa explicitar a quienes integran los grupos sociales de referencia, por ejemplo: niños, niñas, adolescentes y jóvenes, en lugar de los niños.
- No visibilizar el género cuando lo exija la situación comunicativa. Es posible emplear sustantivos colectivos (niñez, infancia, juventud); u omitir el artículo con los sustantivos que son comunes a los géneros (gobernante, ciclista, representante); o sustituir pronombres con marca de género por otros que no la tengan (quien quiera, en lugar de los que quieran).
- Evitar el uso del signo “@”. No es un signo lingüístico.

Ante lo mencionado anteriormente es importante señalar que existen diferentes autores y autoras que trabajan por hacer presente el lenguaje incluyente en las diferentes formas de comunicación una de ellas es Claudia Guichard (2015) creadora del manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente; en este manual se recomiendan los siguientes seis puntos.

- 1.-** Recordar siempre que la población está compuesta por mujeres y varones
- 2.-** Que las mujeres deben ser visibles en el lenguaje, deben ser nombradas
- 3.-** Buscar favorecer la representación de las mujeres y los varones en el lenguaje en relaciones de igualdad y colaboración
- 4.-** Evitar el uso del masculino genérico
- 5.-** Tener presente que la lengua cuenta con los recursos suficientes para evitar el androcentrismo
- 6.-** Nombrar de acuerdo con el sexo de cada persona.

Comunicar sin discriminar:

Recomendaciones para el uso de un lenguaje incluyente y no sexista.

Desdoblamiento. Consiste en usar femenino y masculino cuando se trate de un grupo compuesto por mujeres y hombres.

| NO INCLUYENTE | INCLUYENTE |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Funcionarios acudieron al Foro Estatal • Día del niño • Los regidores • Los diputados • Los psicólogos • Los médicos • Los habitantes | <ul style="list-style-type: none"> • Funcionarias y funcionarios acudieron al Foro Estatal • Día de la niña y el niño • Las y los regidores • Las diputadas y los diputados • Las psicólogas y los psicólogos • Médicas y médicos • Las y los habitantes |

FUENTE: Elaboración propia con base en la Guía Práctica de Lenguaje Incluyente y No sexista; de la Auditoría Superior de la Federación.

Usar genéricos y abstractos en sustitución del masculino

| NO INCLUYENTE | INCLUYENTE |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Día de los Niños. • Los mexicanos. • Los ciudadanos. • Los empleados del Ayuntamiento de San Andrés Cholula • Los jóvenes. • La historia del hombre. • Los asesores legales. • Los directores. • Los del consejo ciudadano. • El jefe de área. • El director general. • El secretario. • El presidente. | <ul style="list-style-type: none"> • Día de la Niñez. • La población mexicana. • La ciudadanía. • El personal del Ayuntamiento de San Andrés Cholula. • La juventud. • La historia de la humanidad. • La asesoría legal. • La dirección / el cuerpo directivo. • Las personas integrantes del consejo ciudadano. • Jefatura de área. • La dirección general. • La secretaría. • La presidencia. |

FUENTE: Elaboración propia con base en la Guía Práctica de Lenguaje Incluyente y No sexista; de la Auditoría Superior de la Federación.

Agregar la palabra “persona”

| NO INCLUYENTE | INCLUYENTE |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • El beneficiario. • El testigo. • Muchos se vacunaron. • El Contador Especial. • El director. • El servidor público. | <ul style="list-style-type: none"> • La persona beneficiada. • La persona que testifica. • Muchas personas se vacunaron. • La persona titular de la Contaduría Especial. • La persona titular de la Dirección. • La persona servidora pública. |

FUENTE: Elaboración propia con base en la Guía Práctica de Lenguaje Incluyente y No sexista; de la Auditoría Superior de la Federación.

Sustituir el uso de “uno”, por “alguien”, modificar el verbo o utilizar una forma impersonal

| NO INCLUYENTE | INCLUYENTE |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Cuando uno duda. • Si uno formula bien la pregunta. • Si uno se cae otro lo levanta. | <ul style="list-style-type: none"> • Cuando alguien tiene duda. • Si se formula bien la pregunta / Si la pregunta está bien formulada. • Si alguien se cae otra persona le ayuda. |

FUENTE: Elaboración propia con base en la Guía Práctica de Lenguaje Incluyente y No sexista; de la Auditoría Superior de la Federación.

Los posesivos “suyos”, “tuyos” y “míos” se pueden sustituir por otras palabras que tengan el mismo sentido, pero no se refieran a un género específico

| NO INCLUYENTE | INCLUYENTE |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Siempre veré por los míos. • Los suyos lo recibieron con alegría. • ¿Qué piensan los tuyos? | <ul style="list-style-type: none"> • Siempre veré por mi gente. • Su familia le recibió con alegría. • ¿Qué decidió tu dirección administrativa? |

FUENTE: Elaboración propia con base en la Guía Práctica de Lenguaje Incluyente y No sexista; de la Auditoría Superior de la Federación.

Nombrar siempre en femenino las profesiones de las mujeres

| NO INCLUYENTE | INCLUYENTE |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • La ingeniero Elsa. • La alcalde Georgina. • El agente María. • El coordinador Estela. • La contador público Ximena. • El juez Elena.. | <ul style="list-style-type: none"> • La ingeniera Elsa. • La alcaldesa Georgina. • La agente María. • La coordinadora Estela. • La contadora pública Ximena. • La jueza Elena. |

FUENTE: Elaboración propia con base en la Guía Práctica de Lenguaje Incluyente y No sexista; de la Auditoría Superior de la Federación.

Sustituir la palabra “otros” por “demás”

| NO INCLUYENTE | INCLUYENTE |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • La presentación de los otros. • Preocupados por el bienestar social de los otros. | <ul style="list-style-type: none"> • La presentación de los demás. • Con preocupación por el bienestar social de los demás. |

FUENTE: Elaboración propia con base en la Guía Práctica de Lenguaje Incluyente y No sexista; de la Auditoría Superior de la Federación.

Salto semántico, consiste en utilizar el masculino desde una pretendida neutralidad, que después se confirma que no tiene. Esta utilización abusiva del masculino no hace más que reforzar el papel predominante del varón como el más importante, poniendo de manifiesto las conexiones entre pensamiento y lenguaje.

| NO INCLUYENTE | INCLUYENTE |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Mientras los funcionarios asistían al Congreso, sus esposas visitaron las pirámides de Cholula. • Todos los empleados estuvieron invitados a la fiesta, junto con sus mujeres e hijos. | <ul style="list-style-type: none"> • Mientras funcionarias y funcionarios asistían al Congreso, sus acompañantes visitaron las pirámides de Cholula. • Todo el personal del H. Ayuntamiento de Sn Andrés Cholula estuvo invitado a la fiesta, junto con sus familias. |

FUENTE: Elaboración propia con base en la Guía Práctica de Lenguaje Incluyente y No sexista; de la Auditoría Superior de la Federación.

Anteponer la palabra “persona”

| SEXISTA/DISCRIMINATORIA | NO SEXISTA/DISCRIMINATORIA |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Minusválido. • Ciego, invidente. • Loco, trastornado. • Emprendedor. • Solicitante. • Los interesados. • Los mayores. | <ul style="list-style-type: none"> • Persona con discapacidad. • Persona con discapacidad visual, • Persona con discapacidad psicosocial. • Persona emprendedora. • Persona solicitante. • Personas interesadas. • Las personas mayores. |

FUENTE: Elaboración propia con base en la Guía Práctica de Lenguaje Incluyente y No sexista; de la Auditoría Superior de la Federación.

Recomendaciones para la utilización del lenguaje incluyente en la redacción de documentos

Para enviar un comunicado en el que se sabe el cargo de la persona, pero no su nombre.

| NO INCLUYENTE | INCLUYENTE |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Al Secretario Técnico. • Al Asesor del Área. • Al Jefe de Departamento. • Al Coordinador. | <ul style="list-style-type: none"> • A la Secretaría Técnica. • A la Asesoría del Área. • A la Jefatura de Departamento. • A la Coordinación. |

FUENTE: Elaboración propia con base en la Guía Práctica de Lenguaje Incluyente y No sexista; de la Auditoría Superior de la Federación.

El cargo de quien firma el documento debe ponerse de acuerdo con el sexo que corresponda.

| NO INCLUYENTE | INCLUYENTE |
|---|---|
| • Mercedes López, jefe de Departamento. | • Mercedes López, jefa de Departamento. |

FUENTE: Elaboración propia con base en la Guía Práctica de Lenguaje Incluyente y No sexista; de la Auditoría Superior de la Federación.

El lenguaje administrativo

Para documentos abiertos. Cuando se sabe a quién va dirigido, y en caso de que se dirija a una mujer, el cargo deberá estar en femenino.

| NO INCLUYENTE | INCLUYENTE |
|---|--|
| <p>Fecha: _____</p> <p>Asunto: _____ Al jefe del Coordinación, Mercedes Camerino.</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Alicia Barrera</p> <p>_____</p> <p>Subdirector</p> | <p>Fecha: _____</p> <p>Asunto: _____ A la jefa del Coordinación, Mercedes Camerino.</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>Alicia Barrera</p> <p>_____</p> <p>Subdirectora</p> |

FUENTE: Elaboración propia con base en la Guía Práctica de Lenguaje Incluyente y No sexista; de la Auditoría Superior de la Federación.

Documentos para personas usuaria de un servicio, debe usarse los genéricos o modificar la redacción.

| NO INCLUYENTE | INCLUYENTE |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Firma del solicitante. • El empleado. • El beneficiario. • El acreditado. • El donante. | <ul style="list-style-type: none"> • Firma de quien solicita. • La persona empleada. • La persona beneficiada. • La persona acreditada. • El / La donante. |

FUENTE: Elaboración propia con base en la Guía Práctica de Lenguaje Incluyente y No sexista; de la Auditoría Superior de la Federación.

Textos alternativos al lenguaje sexista
Ejemplo de textos:

| NO INCLUYENTE | INCLUYENTE |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Por lo anterior, agradecemos su presencia en compañía <u>de los servidores públicos responsables</u> miembros del Ayuntamiento. • Título, nombre y cargo <u>del servidor público designado como enlace</u> para atender los trabajos de auditoría, así como de la denominación de la entidad fiscalizada a la que pertenece. • Serán los auditores los que determinen. • Se recomienda a los visitantes utilizar su gafete durante toda su visita. • Nosotros estamos a su servicio. • Los interesados en la propuesta, favor de asistir a la presentación. | <ul style="list-style-type: none"> • Por lo anterior, agradecemos su presencia en compañía de las personas servidoras públicas responsables miembros del Ayuntamiento. • Título, nombre y cargo <u>de la persona servidora pública designada como enlace</u> para atender los trabajos de auditoría, así como de la denominación de la entidad fiscalizada a la que pertenece. • Quien audite será quien determine. • Recomendamos a quienes nos visitan utilizar su gafete durante toda su estancia. • Estamos a su servicio. • Quienes tengan interés en la propuesta, favor de asistir a la presentación. |

FUENTE: Elaboración propia con base en la Guía Práctica de Lenguaje Incluyente y No sexista; de la Auditoría Superior de la Federación.

Referencias:

- Auditoría Superior de la Federación Cámara de Diputados, (2021) Guía Práctica de Lenguaje Incluyente y No sexista; México 2021.
- Bengoechea, Mercedes (2002). Una propuesta de manual de crítica textual desde la lingüística feminista. En Femenino y en Masculino. Madrid: Instituto de la mujer.
- CONAPRED (2015), Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje, núm. 1. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 10 Criterios básicos para eliminar el lenguaje sexista en la Administración Pública Federal, Textos del Caracol 1, México, 2007.
- Costa Rica, Centro de Investigación en Estudios de la Mujer CIEM-UCR, Universidad de Costa Rica.
- Gobierno del Estado de Puebla (2021) Guía del Lenguaje Incluyente para la Administración Pública del Estado de Puebla; Secretaría de Igualdad Sustantiva; Puebla 2021.
- Guichard Claudia, (2015): Manual de comunicación no sexista, Hacia un lenguaje incluyente, México, INMUJERES, Consultado en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf
- Guzmán, Laura (1992). Guía breve para el uso no sexista del lenguaje inclusivo. Cómo usar el lenguaje no discriminatorio en textos varios, presentaciones e ilustraciones. Oficina del Alto Comisionado Naciones Unidas Derechos Humanos (2022) Discriminación; disponible en: Discriminación | Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos – América Central (oacnudh.org)
- Islas Azaïs, H. (2005) Lenguaje y discriminación, Cuadernos de la igualdad, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- Lamper, María (2008): Definición del concepto de “sexismo”: influencia en el lenguaje, la educación y la violencia de género. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Consultado en: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26147/1/BCN_definicion_sexismo_FINAL.pdf
- Nacional Financiera Banca de Desarrollo (2017): Recomendaciones para el uso de un lenguaje incluyente, Versión 1. Consultado en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/237677/Lenguaje_Incluyente.pdf
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. UN High Commissioner for Refugees (UNHCR-ACNUR) 2018, Recomendaciones para el Uso de un Lenguaje Inclusivo de Género. Disponible en: <https://www.acnur.org/5fa998834.pdf>

- Organización de las Naciones Unidas, Mujeres (ONU Mujeres), (2017): Profundicemos en términos de género. Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadores, ONU Mujeres. Consultado en: http://onu.org.gt/wpcontent/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf

- Rodríguez, Jesús, (2009): ¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?, en el derecho a la no discriminación todos los derechos para todos, Manual de liderazgo social contra la discriminación. Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir A.C. Ciudad de México.

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



San Andrés
CHOLULA Ayuntamiento
2021-2024

CONTIGO HACEMOS **FUTURO**