



nacional financiera

GUÍA DE RECOMENDACIONES PARA EL USO DE UN LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA

AGOSTO 2023

VERSIÓN 3

ÍNDICE

Introducción	3
Marco Normativo y Jurídico de Referencia	6
Recomendaciones específicas	10
Recomendaciones para elaborar documentos	15
Uso de imágenes no sexistas	17
Otras recomendaciones	18
Términos no peyorativos	20
Consideraciones finales	21
Glosario	22
Referencias	24

INTRODUCCIÓN

Nacional Financiera, comprometida con la construcción de un entorno organizacional igualitario, respetuoso de la diversidad y libre de violencia, implementa múltiples acciones orientadas a la sensibilización, capacitación y formación del personal.

En nuestro Código de Conducta la **igualdad y no discriminación** es un principio observable para todas las personas que desempeñan un empleo, cargo, comisión o función; se reconocen y propician las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, 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, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, el idioma, los antecedentes penales, entre otros motivos.

El Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (Conapred), refiere que el rasgo central de la discriminación es el efecto que tienen la exclusión y el trato diferenciado en el acceso y ejercicio pleno de los derechos humanos. Entre las formas de discriminación, el **sexismo** es una de las más extendidas y frecuentes en el mundo.

El sexismo se produce cuando estas distinciones culturales [entre lo femenino y lo masculino] se tornan jerárquicas y excluyentes, valorando a una de las partes sobre la otra.

Para dar cumplimiento a lo anterior, existen diversos compromisos que toda persona servidora pública debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, mismos que se establecen en el Código de Conducta y los cuales dan origen a este documento:

- Emplear el lenguaje incluyente y no sexista en todas las comunicaciones institucionales, escritas o verbales, internas o externas;

- Favorecer el uso del lenguaje incluyente y no sexista que permita visibilizar la presencia y trabajo de las mujeres que laboran en Nacional Financiera.

¿Qué significa lenguaje incluyente? ¿Por qué es importante y cómo podemos implementarlo?

Entendemos como incluyente el lenguaje que nombra y visibiliza a las mujeres, en oposición al llamado “masculino genérico”, que utiliza el masculino para referirse a grupos donde hay mujeres y hombres. Por ejemplo, cuando se dice “el hombre” para referirse al ser humano o cuando se dice “empleados y funcionarios”, para referirse al personal. En este punto, puede pensarse que la única forma de visibilizar a las mujeres es usando el “desdoblamiento” (niñas y niños, señoras y señores, funcionarias y funcionarios, etcétera). No obstante, si bien este es el recurso más sencillo y utilizado, no es el único. El español aporta otras soluciones que se irán describiendo a lo largo de este documento.

El uso del lenguaje incluyente y no sexista es un paso indispensable para el logro de la igualdad. ¿Por qué? Porque si bien el lenguaje expresa lo que pensamos, al mismo tiempo contribuye a formar nuestros pensamientos y nuestra percepción de la realidad. En esta compleja relación, modificar el lenguaje contribuye a modificar el pensamiento. Incluso, pensar la forma de incluir a las mujeres en el texto nos llevará a reflexionar sobre su inclusión en las actividades cotidianas. Hay una máxima que afirma:

“Lo que no se nombra no existe”, de modo que nombrar a las mujeres es hacerlas visibles.

Exploraremos en las siguientes páginas algunos recursos que podemos emplear para que todos los documentos que día a día se generan en Nacional Financiera cuenten con un lenguaje incluyente y no sexista. Pero antes, hay que hacer algunas precisiones:

1. No se trata de reglas fijas o estrictas, sino de sugerencias; en este sentido, es una guía para orientar e impulsar su empleo, tomando en cuenta que el texto debe ser comprensible;
2. El lenguaje incluyente se aplica a personas, no a objetos inanimados;
3. El presente es un documento que necesariamente se actualizará en la medida en que avancen los estudios sobre lenguaje incluyente e, incluso, se nutrirá de las sugerencias de quienes lo utilicen.

Los recursos que se exponen a continuación se retomaron de varios manuales existentes, en especial del *Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente* de Claudia Guichard Bello y el *Manual para el uso no sexista del lenguaje* de María Julia Pérez Cervera.

Guichard Bello establece algunas premisas que dan contexto a las recomendaciones específicas y que, por tanto, se transcriben a continuación¹:

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



1) Claudia Guichard Bello, *Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente*. Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2016, pp. 135-136.

MARCO NORMATIVO Y JURÍDICO DE REFERENCIA

NACIONAL

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (DOF 06/06/2023)

- El Artículo 1 indica que “queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.
- Artículo 4. “El varón y la mujer son iguales ante la ley [...]”.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (DOF 31/10/2022)

- El Artículo 17 establece que “la Política Nacional que desarrolle el Ejecutivo Federal deberá considerar”, entre otros, los siguientes lineamientos:
 - Fracción IX.- La utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales.
 - Fracción XII.- Promover que en las prácticas de comunicación social de las dependencias de la Administración Pública Federal, así como en los medios masivos de comunicación electrónicos e impresos, se eliminen el uso de estereotipos sexistas y discriminatorios e incorporen un lenguaje incluyente.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (DOF 08/05/2023)

- El Artículo 38 menciona que el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (PIPASEVM), debe contener acciones con perspectiva de género para:

- Fracción VIII.- Vigilar que los medios de comunicación no fomenten la violencia contra las mujeres y que favorezcan la erradicación de todos los tipos de violencia, para fortalecer el respeto a los derechos humanos y la dignidad de las mujeres.
- Artículo 41 define las facultades y obligaciones de la Federación:
 - Fracción XVIII.- Vigilar que no se promuevan imágenes estereotipadas de mujeres y hombres, y eliminen patrones de conducta generadores de violencia.

Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (DOF 14-03-2014)

- El Artículo 10 plantea que el modelo de prevención es el conjunto de acciones encaminadas a promover y difundir los derechos de las mujeres e identificar factores de riesgo con el fin de evitar actos de violencia.
 - Fracción IV.- Fomentar el respeto a la dignidad de las mujeres y evitar el uso de lenguaje e imágenes que reproduzcan estereotipos y roles de género que refuerzan y naturalizan la violencia contra las mujeres.
 - Fracción V.- Generar mecanismos para que la comunicación institucional se realice con un lenguaje incluyente y con perspectiva de género.
- El Artículo 14 menciona acciones de prevención de la violencia institucional, en el ámbito federal, de manera particular:
 - Fracción I.- Sensibilizar, capacitar y profesionalizar de manera permanente a los servidores públicos (sic) encargados de la seguridad pública, procuración e impartición de justicia, atención y asistencia legal a Víctimas de violencia y del delito y a cualquier servidor público (sic) que participe directa o indirectamente en la prevención, investigación, procesamiento judicial, sanción y reparación del daño causado por la Violencia contra las Mujeres.
 - La sensibilización, capacitación y profesionalización a que se refiere el párrafo anterior deberán abordar temáticas de Perspectiva de Género, Derechos Humanos de las Mujeres y prevención de la Violencia contra las Mujeres para que los

servidores públicos (sic) realicen una debida diligencia en la integración de averiguaciones previas y tramitación de los procesos judiciales iniciados por discriminación, homicidio o violencia por razones de género, así como para superar los estereotipos sobre el rol social de las mujeres.

- Fracción V. Impulsar campañas permanentes de comunicación social que sensibilicen y prevengan la violencia de género, roles, estereotipos y cualquier otra conducta que genere discriminación en contra de las mujeres.

Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes (DOF 26-05-2023)

- El Artículo 37 menciona que en el marco de acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las niñas, niños y adolescentes, es necesario que las autoridades de la Federación, de las entidades federativas, de los municipios y de las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México.
- Fracción I.- Transversalizar la perspectiva de género en todas sus actuaciones y procurar la utilización de un lenguaje no sexista en sus documentos oficiales.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (DOF 19/01/2023)

- El Artículo 20 establece como atribución del Conapred:
 - Fracción XXXIII.- Promover el uso no sexista del lenguaje e introducir formas de comunicación incluyentes en el ámbito público y privado.

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (DOF 06/01/2023).

- Esta Ley es de orden público, de interés social y de observancia general en los Estados Unidos Mexicanos. Su objeto es reglamentar en lo conducente, el Artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estableciendo las condiciones en las que el Estado deberá promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, asegurando su plena inclusión a la sociedad en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades.

- Además, ofrece la definición de los tipos de discapacidad, así como la forma adecuada de nombrar las diversas discapacidades. Del mismo modo, plantea la importancia de aplicar el enfoque de inclusión en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas y gubernamentales en la materia.

Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores (DOF 10-05-2022)

- Esta Ley es de orden público, de interés social y de observancia general en los Estados Unidos Mexicanos. Tiene por objeto garantizar el ejercicio de los derechos de las personas adultas mayores, así como establecer las bases y disposiciones para su cumplimiento.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

- Este instrumento consolida las bases institucionales para erradicar la discriminación en los centros de trabajo, y establece como uno de los requisitos para certificación, que se utilice lenguaje incluyente, no sexista y accesible en toda la documentación y comunicación interna y externa del centro de trabajo.

INTERNACIONAL

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

- En su Artículo 5º, este documento establece que los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:
 - Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS

1. Como ya se dijo en la introducción, un recurso sencillo y, por tanto, de amplio uso, es el desdoblamiento, que consiste en usar el lenguaje en femenino y masculino cuando se trate de un grupo compuesto por mujeres y hombres. Veamos algunos ejemplos:

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA INCLUYENTE Y NO SEXISTA
Veinte funcionarios acudieron al Foro Mundial	Veinte funcionarias y funcionarios acudieron al Foro Mundial
Día del Niño	Día de la Niña y del Niño
Los mexicanos	Mexicanas y mexicanos
Los empleados	Empleadas y empleados
Los médicos	Médicas y médicos
Los jóvenes	Las y los jóvenes
Los habitantes	Las y los habitantes
Los estudiantes	Las y los estudiantes
Los especialistas	Las y los especialistas

Aunque el desdoblamiento es el recurso más utilizado, no es el único, por lo que se recomienda alternarlo con otras soluciones a fin de evitar muchas repeticiones en un párrafo.

2. Usar genéricos y abstractos en sustitución del masculino genérico.

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA INCLUYENTE Y NO SEXISTA
Día del Niño	Día de la Niñez
Los mexicanos	La población mexicana
Los ciudadanos se presentaron a votar	La ciudadanía se presentó a votar
Los empleados de la institución	El personal de la institución
Los jóvenes emprendedores	La juventud emprendedora
Es un logro del hombre	Es un logro de la humanidad
Los asesores legales	La asesoría legal
Los directores	La dirección / el cuerpo directivo
Los coordinadores de área	La coordinación de área
Los diputados y senadores están discutiendo	El Congreso está discutiendo
Los consejeros se reunirán próximamente	El Consejo se reunirá próximamente
Los clientes	La clientela
Los hombres	La humanidad
Los estudiantes	El estudiantado
Los funcionarios	El funcionariado
Los habitantes	La población
Los electores	El electorado
Los usuarios	La población usuaria/Público usuario
Los derechohabientes	La población derechohabiente
Los beneficiarios	La población beneficiaria

3. Agregar la palabra persona.

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA INCLUYENTE Y NO SEXISTA
El beneficiario	La persona beneficiaria
El acreditado	La persona acreditada
Muchos se pusieron la vacuna contra la influenza	Muchas personas se pusieron la vacuna contra la influenza
El testigo	La persona que testifica
Los funcionarios	Las personas funcionarias
Servidores públicos	Personas servidoras públicas

4. En lugar de usar el masculino genérico para nombrar a hombres y mujeres diciendo “el que” o “los que”, “aquel que”, “aquellos que”, se puede decir “quien” o “quienes”.

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA INCLUYENTE Y NO SEXISTA
Los que estén de acuerdo, levanten la mano	Quienes estén de acuerdo, levanten la mano
Aquel que tire basura será consignado	Quien tire basura será consignado
Los que trabajamos en esta institución	Quienes trabajamos en esta institución

5. Se puede sustituir el uso de “uno”, por “alguien”. También se puede modificar el verbo o utilizar una forma impersonal.

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA INCLUYENTE Y NO SEXISTA
Quando uno tiene duda, debe preguntar	Quando alguien tiene duda, debe preguntar Quando tenemos duda, debemos preguntar Quando se tiene duda , se debe preguntar Si tienes duda, debes preguntar
Si uno formula bien la pregunta, tendrá una buena respuesta	Si formulamos bien la pregunta, tendremos una buena respuesta Si se formula bien la pregunta, se tendrá una buena respuesta Si formulas bien la pregunta, tendrás una buena respuesta
Así es como uno se siente cuando está enfermo	Así es como alguien se siente cuando tiene una enfermedad

6. 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.

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA INCLUYENTE Y NO SEXISTA
Siempre veré por los míos	Siempre veré por mi gente
Los suyos lo recibieron con gran alegría.	Su familia/comunidad le recibió con gran alegría.
¿Qué decidieron los tuyos ?	¿Qué decidió tu equipo ?

7. La palabra “otros” puede sustituirse por “demás”.

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA INCLUYENTE Y NO SEXISTA
La vida de los otros	La vida de las demás personas
Siempre se preocupó por el bienestar de los otros	Siempre se preocupó por el bienestar de las demás personas

8. Palabras como “muchos” y “pocos” pueden sustituirse por otros términos que den el mismo sentido.

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA INCLUYENTE Y NO SEXISTA
Muchos se pusieron la vacuna contra la influenza	La mayoría se puso la vacuna contra la influenza
Pocos expresaron desacuerdo	Pocas personas expresaron desacuerdo Una minoría expresó desacuerdo

9. Nombrar siempre en femenino las profesiones de las mujeres.

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA INCLUYENTE Y NO SEXISTA
La ingeniero María Pérez	La ingeniera María Pérez
La alcalde	La alcaldesa
La general del Ejército	La general a del Ejército
El agente María Pérez	La agente María Pérez
Una detective privado	Una detective privada
La contador público	La contadora pública
El director	La directora
El subdirector	La subdirectora
El comisario	La comisaria
El presidente	La presidenta
El licenciado	La licenciada

10. Eliminar el artículo que antecede a palabras que no varían en lo que se refiere al sexo o eliminar el pronombre masculino.

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA INCLUYENTE Y NO SEXISTA
Los adolescentes de hoy	Adolescentes de hoy
Los amantes del Círculo Polar	Amantes del Círculo Polar
Los jóvenes con iniciativa empresarial	Jóvenes con iniciativa empresarial
Ellos buscaban una solución	Buscaban una solución
Nosotros ganaremos la competencia	Ganaremos la competencia
Nosotros somos el banco más importante	Somos el banco más importante

Otra alternativa es modificar el artículo para eliminar el sentido masculino de la frase.

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA INCLUYENTE Y NO SEXISTA
El presente curso los ayudará a identificar las principales herramientas de trabajo	El presente curso les ayudará a identificar las principales herramientas de trabajo
Los invitamos a participar en el programa anual de capacitación de Seguridad de la Información	Les invitamos a participar en el programa anual de capacitación de Seguridad de la Información

11. De acuerdo con María Julia Pérez Cervera, se habla de salto semántico “cuando en el hablar se usa el masculino como genérico en una primera frase e inmediatamente después se usa el mismo masculino, pero, esta vez, en sentido estrictamente masculino.”². En este caso, es necesario modificar la redacción.

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA INCLUYENTE Y NO SEXISTA
Mientras los investigadores asistían al Congreso, sus esposas visitaron las pirámides de Teotihuacán	Mientras investigadoras e investigadores asistían al Congreso, sus acompañantes visitaron las pirámides de Teotihuacán
Todos los empleados estuvieron invitados a la fiesta, junto con sus mujeres e hijos	Todo el personal estuvo invitado a la fiesta, junto con sus cónyuges/ parejas, hijas e hijos/su familia

12. Cuando hay varios sustantivos de diferente género, a fin de evitar que el adjetivo sea masculino, se puede sustituir por otra palabra.

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA INCLUYENTE Y NO SEXISTA
Guadalupe, Juan y Graciela son muy trabajadores	Guadalupe, Juan y Graciela son personas muy trabajadoras
Carmen y Evaristo trabajan juntos	Carmen y Evaristo son colegas



2) María Julia Pérez Cervera, Manual para el uso no sexista del lenguaje, Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, México, 2011, p. 32.

RECOMENDACIONES PARA ELABORAR DOCUMENTOS

1. Si vamos a enviar un comunicado y sabemos el cargo de la persona, pero no su nombre, consideremos lo siguiente:

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA INCLUYENTE Y NO SEXISTA
Al jefe de departamento:	A la jefatura de departamento A El/La Jefe/Jefa de departamento

Pero si sabemos el nombre de la persona, hay que poner el cargo en femenino o masculino según corresponda:

- A Mercedes López, Jefa de Departamento.
 - A Juan González, Jefe de Departamento.
2. **Saludos en comunicados.** Para evitar la mención de palabras en masculino, a continuación, se sugieren diferentes maneras de saludar a las personas interlocutoras:
 - Apreciables integrantes
 - Empresarias y empresarios
 - Estimadas y estimados
 - Compañeras y compañeros
 - Titulares de Unidad, Direcciones Generales, Delegaciones Regionales y de Coordinaciones presentes.
 3. El cargo de quien firma el documento también debe ponerse de acuerdo con el sexo que corresponda.

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA INCLUYENTE Y NO SEXISTA
Mercedes López, Subdirector	Mercedes López, Subdirectora

4. Cuando se trata de formatos que van a ser respondidos por mujeres y hombres, deben usarse los genéricos o modificar la redacción.

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA INCLUYENTE Y NO SEXISTA
Firma del solicitante	Firma de quien solicita
El empleado	La persona empleada
El beneficiario	La persona beneficiaria
El acreditado	La persona acreditada
El donante	El/La donante

5. Parfrasear. Modificar la forma de escribir para evitar la mención al género masculino.

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA INCLUYENTE Y NO SEXISTA
Los interesados deberán inscribirse al evento en el siguiente enlace	Si te interesa deberás inscribirte al evento en el siguiente enlace
Los encargados de revisar los manuales proporcionarán información a cada una de las áreas	Quienes se encargan de revisar los manuales proporcionarán información a cada una de las áreas
Los proveedores del servicio de instalaciones son excelentes	Las empresas proveedoras del servicio de instalaciones son excelentes

6. Omitir información sobreespecífica.

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA INCLUYENTE Y NO SEXISTA
En caso de que el proveedor requiera más información respecto al requerimiento para concursar deberá consultarlo con el área contratante	En caso de que requiera más información respecto al requerimiento para concursar deberá consultarlo con el área contratante
Los días de atención a compañeros sindicalizados serán los jueves y viernes de 7:00 a 8:00 horas	Los días de atención al personal sindicalizado serán los jueves y viernes de 7:00 a 8:00 horas
Los días de atención a funcionarios serán los jueves y viernes de 7:00 a 8:00 horas	Los días de atención al personal funcionario serán los jueves y viernes de 7:00 a 8:00 horas

USO DE IMÁGENES NO SEXISTAS

Las imágenes también son parte del lenguaje y reproducen o amplían la carga sexista en el uso del mismo. Algunos criterios que nos pueden orientar en el uso no discriminatorio del material visual con el que trabajamos son:

- Presentar a mujeres y hombres participando en actividades de una manera libre de estereotipos e igualitaria;
- Mostrar a los hombres haciendo tareas del hogar y cuidando a niñas, niños y otras personas integrantes de la familia;
- Presentar a mujeres y hombres haciendo trabajos de limpieza y cuidado del hogar o utilizando productos asociados con esas actividades;
- Presentar a las mujeres en el mundo público, la vida económica y la participación política;
- Mostrar un número igual de mujeres y hombres en las imágenes;
- Evitar imágenes de hombres en actitud de superioridad y representar la igualdad de capacidades entre mujeres y hombres;
- Se recomienda no censurar las imágenes de lactancia materna en público;
- Demostrar que existe la diversidad en mujeres y hombres, ya que ninguna persona es igual a otra, todas tienen características propias.



OTRAS RECOMENDACIONES

Hay un sexismo oculto en las formas de cortesía, ya que regularmente se emplea señorita y señora para referirse a la mujer soltera y casada, respectivamente; no obstante, para el hombre se ha utilizado señor, con independencia de su estado civil.

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

Una de las dimensiones en las que el sexismo se cristaliza es a través de los significados que se atribuyen a ciertas palabras o expresiones cuyos sentidos, explícita o implícitamente, refuerzan concepciones androcéntricas y excluyentes, ya que ocultan o menosprecian la presencia de las mujeres, o bien, refuerzan roles y estereotipos de género. Para evitar el sexismo y la exclusión en los significados que damos a las palabras o ideas que transmitimos es conveniente:

- a) Estar alerta para evitar el uso sexista de palabras con un doble significado de género en los espacios personales;

- b) Evitar reproducir la misoginia arraigada en la cultura cuando se hace referencia a ciertos comportamientos atribuidos a las mujeres:
- El último en llegar es vieja...
 - Mujer al volante, peligro constante...
 - Mujeres juntas ni difuntas
- c) Evitar el uso de estereotipos cuando se hace referencia a roles y tareas que desempeñan las personas.

En los últimos años ha habido una tendencia a usar la arroba (@) como un signo que designa tanto el masculino como el femenino. Por ejemplo, alguien escribe “Estimad@s amig@s” para enviar un correo electrónico a un grupo en el que hay mujeres y hombres. El problema es que la arroba no representa un sonido, y tampoco representa a mujeres y hombre per se, por lo que se recomienda abstenerse de usarla.

Tampoco es muy recomendable el uso de la barra y el paréntesis, como en “Estimados(as) señores(as)” o “Estimados/as señores/as”, únicamente debería de utilizarse en los casos donde el espacio de escritura sea escaso.

Cuando una mujer habla, ya sea que exponga un tema, dé una clase u ofrezca un discurso, debe usar el femenino para referirse a ella y evitar el masculino al referirse a un grupo donde hay hombres y mujeres. Por ejemplo, si una directora de área está dando un discurso, puede decir “hemos logrado importantes convenios para la institución” en lugar de “nosotros hemos logrado importantes convenios para la institución”.

Como una acción afirmativa es preferente poner siempre primero la palabra en femenino y a continuación el masculino; es decir, como una medida que pretende establecer políticas que dan trato preferencial a un determinado grupo social o minoritario o que históricamente ha sufrido discriminación.

TÉRMINOS NO PEYORATIVOS

LENGUAJE DISCRIMINATORIO	LENGUAJE INCLUYENTE
Discapacitado, minusválido, incapacitado, persona con capacidades diferentes	Persona con discapacidad
Invidente, ciego, etc.	Persona con discapacidad visual
Invalído, cojo, paralítico, manco, etc.	Persona con discapacidad motriz, discapacidad físico-motora o músculo esquelético
Sordito o sordomudo	Persona con discapacidad auditiva
Loco, trastornado	Persona con discapacidad psicosocial
Enano	Persona de estatura baja

Términos no peyorativos para diversidad de grupos:

LENGUAJE DISCRIMINATORIO	LENGUAJE INCLUYENTE
Minorías étnicas, indios	Comunidades indígenas, pueblos originarios, pueblos indígenas, las y los indígenas
Afeminados, maricones, marimachas	Personas homosexuales, lesbianas, personas con una preferencia sexual distinta a la heterosexual
Los sidosos	Personas que viven con VIH o personas con VIH
Los ilegales	Personas migrantes
Ancianos, personas de la tercera edad	Personas adultas mayores

CONSIDERACIONES FINALES

Estas recomendaciones son un paso para incorporar el lenguaje incluyente y no sexista en nuestra actividad laboral cotidiana —y también en nuestra vida personal—. Como mencionamos en un principio, se trata de un documento abierto. Por ello, en caso de tener sugerencias que sumen a nuestros procesos comunicativos, te pedimos que las hagas llegar a la cuenta de correo codigo_de_conducta@nafin.gob.mx.

Te invitamos a hacer tuyas estas recomendaciones y a continuar impulsando el lenguaje incluyente y no sexista en Nacional Financiera.



GLOSARIO

Acciones afirmativas. Conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Androcentrismo. Deriva del griego *andros* (hombre) e implica la prevalencia de la mirada masculina, centrada en la consideración de que el hombre es el modelo, la medida y la representación de la humanidad. Tal visión proviene de una falsa idea según la cual se justifica la desigualdad de género como resultado de las diferencias biológicas y las funciones reproductivas de hombres y mujeres. Visión que ha sido construida a través del lenguaje mediante explicaciones que reflejan el peso de dichas creencias, cuya influencia se manifiesta a su vez en la mentalidad y la manera de sentir y actuar de los seres humanos.

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, 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, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

También se entenderá como discriminación: la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Discriminación contra la Mujer. Toda distinción, exclusión, restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por 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.

Igualdad de género. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, saludable, cultural y familiar.

Igualdad sustantiva. Es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Lenguaje incluyente y no sexista. Se refiere a toda expresión verbal o escrita que hace explícito el femenino y el masculino, pero que además se refiere con respeto a todas las personas. Es importante saber que la manera en que nos expresamos y comunicamos, también puede constituir formas de discriminación, reforzando y transmitiendo los estereotipos de género, denostando las reivindicaciones sociales y ejerciendo violencia simbólica contra las mujeres y las personas de la diversidad sexual. La reeducación en el lenguaje significa un medio para transitar a una cultura en favor de la igualdad y el reconocimiento de los derechos de las mujeres.

Perspectiva de género. Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se 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 entre los sexos a través de 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 a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Sexismo. Es la discriminación hacia las personas de un sexo por considerarlo inferior al otro. Alude a un conjunto de nociones, expresiones y prácticas sociales que, con base en la diferencia sexual, legitiman y afianzan la desigualdad social entre las personas. Quienes han sido históricamente discriminadas son las mujeres.

Transversalización de la perspectiva de género. Incorporar la perspectiva de la igualdad de género en los distintos niveles y etapas que conforman el proceso de formulación, ejecución y evaluación de las políticas públicas, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse del impacto de la distribución de los recursos y no se perpetúe la desigualdad de género.

Las estrategias de transversalidad contemplan acciones de incidencia, tanto en el nivel de los procedimientos de trabajo como en el plano de la cultura organizacional que da sentido al quehacer cotidiano de las personas servidoras públicas.

Visibilizar a las mujeres. Hacer visible la presencia de la mujer y, especialmente, su participación en muchos de los ámbitos públicos en que hoy son, al igual que los hombres, protagonistas.

REFERENCIAS

En este apartado te presentamos las fuentes consultadas para la elaboración de las presentes recomendaciones. La revisión a profundidad que realices te brindará más elementos para el uso de un lenguaje incluyente y no sexista en tu actividad cotidiana.

- Claudia Guichard Bello, Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente. Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2016, pp. 135-136.
- María Julia Pérez Cervera, Manual para el uso no sexista del lenguaje, Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, México, 2011, p. 32.
- Prontuario para el uso de lenguaje incluyente y no sexista en la Función Pública.
- Manual de Lenguaje incluyente. Gobierno del Estado de Guanajuato.
- Guía y recomendaciones sobre lenguaje incluyente en la Comunicación Institucional –INE.
- Consulta la carpeta “Materiales de lenguaje incluyente y no sexista”, disponible en el canal de Share Point del Comité de Ética. <https://n9.cl/o21zsa>



nacional financiera

Guía de recomendaciones para el uso
de un lenguaje incluyente y no sexista

AGOSTO 2023