



nacional financiera
Banca de Desarrollo

RECOMENDACIONES
PARA EL USO DE UN
LENGUAJE
INCLUYENTE

Abril 2017 / Versión 1

ÍNDICE

PÁGINA 1

PÁGINA 4

PÁGINA 11

PÁGINA 12

PÁGINA 13

PÁGINA 14

PÁGINA 15

INTRODUCCIÓN

RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS

RECOMENDACIONES PARA ELABORAR DOCUMENTOS

OTRAS RECOMENDACIONES

CONSIDERACIONES FINALES

GLOSARIO

REFERENCIAS

INTRODUCCIÓN

Nacional Financiera ha desarrollado múltiples acciones orientadas a la promoción de la igualdad de género y en favor de la dignidad de la mujer. De hecho, en su versión 2017, un eje rector ético del Código de Conducta es el compromiso “con el principio de igualdad y no discriminación”, enfatizando “la necesidad imperiosa de incorporar la igualdad en términos generales y en particular **la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres**”.

Por tal razón, el Código de Conducta incluye un número importante de compromisos vinculados con la igualdad sustantiva; sin embargo, existe uno que da origen al presente documento y que consiste en que, como personal de Nafin, debemos **favorecer el uso de lenguaje incluyente que permita visibilizar la presencia y trabajo de las mujeres que laboran en la institución**”. Pero, ¿qué significa “lenguaje incluyente”, por qué es importante y cómo se puede usar? Tratar de dar respuesta a estas tres interrogantes es, precisamente, el objetivo del presente documento.

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.



Respecto a la importancia del lenguaje incluyente, primero debemos mencionar que surge su señalamiento en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, el cual tiene como uno de sus ejes transversales, la perspectiva de género; luego entonces, están las líneas de acción del PROIGUALDAD 1.5.3 “Eliminar el lenguaje sexista y excluyente en la comunicación gubernamental escrita y cotidiana” y la 6.7.3 “Promover el uso de lenguaje incluyente en los informes y documentos oficiales”. También está el artículo 20, sección segunda de la Ley para prevenir y eliminar la discriminación: XXXIII. “Promover el uso no sexista del lenguaje e introducir formas de comunicación incluyentes en el ámbito público y privado”. Asimismo, existen múltiples estudios que en sus conclusiones plantean que su uso 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.** Adicionalmente hay una máxima que afirma:

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

Exploraremos en las siguientes páginas algunos recursos que podemos emplear para que los documentos que día a día se producen en Nafin cuenten con un lenguaje incluyente. Pero antes, hay que hacer algunas precisiones:

- 1º es que no se trata de reglas fijas o estrictas, sino de sugerencias; en ese sentido, es una guía de orientación y la decisión de cómo emplearlas es de quien redacta, tomando siempre en cuenta que el texto sea comprensible.
- 2º es que el lenguaje incluyente se aplica a personas, no a objetos inanimados.
- 3º es que el presente es un documento abierto, en construcción, que necesariamente tendrá que ir actualizándose y completándose en la medida en que avancen los estudios sobre lenguaje incluyente e, incluso, con las mismas sugerencias de quienes lo utilicen.

Muy importante es decir que los recursos que se exponen a continuación se retomaron de varios manuales existentes, en especial el *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.

En su manual, Guichard Bello da seis recomendaciones generales que dan contexto a las recomendaciones específicas y que, por tanto, transcribimos a continuación:¹



a. Recordar siempre que la población está compuesta por mujeres y varones.



b. Que las mujeres deben ser visibles en el lenguaje, deben ser nombradas.



c. Buscar favorecer la representación de las mujeres y los varones en el lenguaje en relaciones de igualdad y colaboración.



d. Evitar el uso del masculino genérico.



e. Tener presente que la lengua cuenta con los recursos suficientes para evitar el androcentrismo.



f. Nombrar de acuerdo con el sexo de cada persona.

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

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 femenino y masculino cuando se trate de un grupo compuesto por mujeres y hombres. Veamos algunos ejemplos:

No Incluyente	Incluyente
Veinte funcionarios os acudieron al Foro Mundial.	Diez funcionarias y diez 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.

No Incluyente	Incluyente
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 la iniciativa.	El Congreso está discutiendo la iniciativa.
Los consejeros se reunirán próximamente.	El Consejo se reunirá próximamente.
Los clientes .	La clientela .

3

Agregar la palabra persona.

No Incluyente	Incluyente
El beneficiario.	La persona beneficiada.
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.

4

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

No Incluyente	Incluyente
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.

No Incluyente	Incluyente
Cuando uno tiene duda, debe preguntar.	Cuando alguien tiene duda, debe preguntar. Cuando tenemos duda, debemos preguntar. Cuando 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.

No Incluyente	Incluyente
Siempre veré por los míos .	Siempre veré por mi gente .
Los suyos lo recibieron con gran alegría	Su familia lo recibió con gran alegría.
¿Qué decidieron los tuyos ?	¿Qué decidió tu equipo ?

7

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

No Incluyente	Incluyente
La vida de los otros .	La vida de los demás .
Siempre se preocupó por el bienestar de los otros .	Siempre se preocupó por el bienestar de los demás .

8

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

No Incluyente	Incluyente
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.

No Incluyente	Incluyente
La ingeniero María Pérez.	La ingeniera María Pérez.
La alcalde.	La alcaldesa.
La general del Ejército.	La generala del Ejército.
El agente María Pérez.	La agente María Pérez.
Una detective privado .	Una detective privada .
La contador público.	La contadora pública.

10

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

No Incluyente	Incluyente
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.

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.

No Incluyente	Incluyente
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, hijas e hijos.

12

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

No Incluyente	Incluyente
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:

No Incluyente	Incluyente
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

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

No Incluyente	Incluyente
Mercedes López, jefe de Departamento.	Mercedes López, jefa de Departamento

3

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

No Incluyente	Incluyente
Firma del solicitante	Firma de quien solicita
El empleado	La persona empleada
El beneficiario	La persona beneficiada
El acreditado	La persona acreditada
El donante	El/La donante.

OTRAS RECOMENDACIONES:



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. Entonces, ¿cómo lo pronunciamos?



Tampoco es muy recomendable el uso de la barra y el paréntesis, como en “Estimados(as) señores(as)” o “Estimados/as señores/as”, porque de hacerlo así, habría que agregar las terminaciones a cada palabra que denote género y eso haría el texto muy largo y difícil de leer.



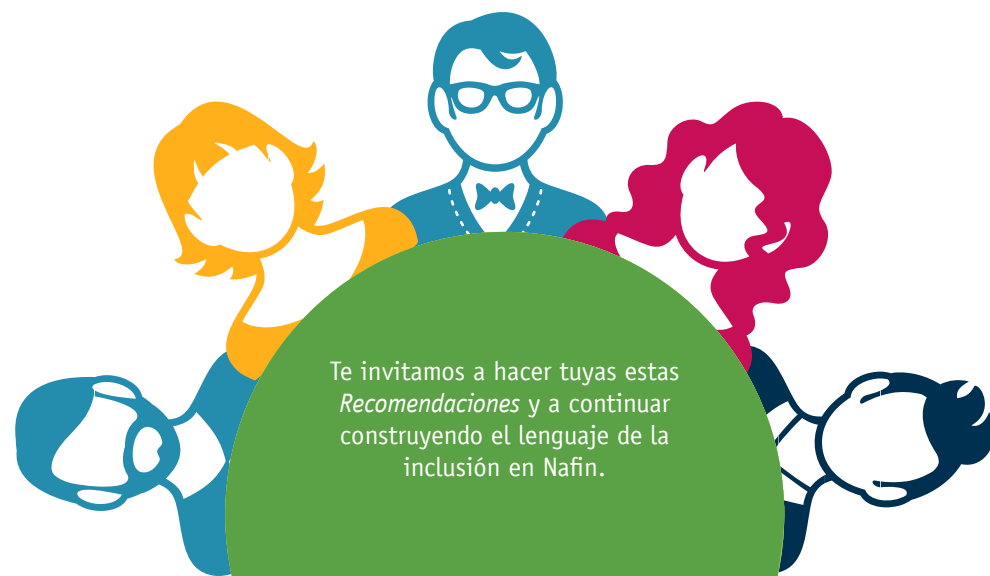
Cuando una mujer habla, ya sea que exponga un tema, dé una clase u ofrezca un discurso, debe usar el femenino para referirse a ella y evitar el masculino al referirse a un grupo donde hay hombres y mujeres. Por ejemplo, si una directora de área está dando un discurso, puede decir “hemos logrado importantes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



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

CONSIDERACIONES FINALES

Las presentes *Recomendaciones* son un primer paso para incorporar el lenguaje incluyente y no sexista en nuestra actividad cotidiana, pero, como mencionamos en un principio, se trata de un documento abierto. Por ello, te pedimos que nos ayudes a seguir escribiéndolo con tus sugerencias y comentarios, los que con gusto recibiremos en la cuenta de correo codigo_de_conducta@nafin.gob.mx



Te invitamos a hacer tuyas estas *Recomendaciones* y a continuar construyendo el lenguaje de la inclusión en Nafin.

GLOSARIO

- **Acciones afirmativas:** Es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.
- **Androcentrismo:** Visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino.
- **Discriminación:** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.
- **Discriminación contra la Mujer:** Toda 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, 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, cultural y familiar.
- **Igualdad sustantiva:** Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- **Perspectiva de género:** Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, 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 igualdad de género.
- **Transversalidad:** Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.
- **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*, haciéndote una invitación a que las revises directamente; hacerlo te brindará aún más elementos para el uso de un lenguaje incluyente y no sexista en tu actividad cotidiana.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Consulta en línea desde http://dof.gob.mx/constitucion/marzo_2014_constitucion.pdf (con acceso el 30 de abril de 2017).

En su **Artículo 4º.**, nuestra Constitución establece: “El varón y la mujer son iguales ante la ley [...]”.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Consulta en línea desde <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/LFPED%283%29.pdf> (con acceso el 30 de abril de 2017).

En su **Artículo 20**, fracción XXXIII, esta ley establece como atribución del Conapred: “Promover el **uso no sexista del lenguaje** e introducir formas de **comunicación incluyentes** en el ámbito público y privado.”

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Consulta en línea desde http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/10274/6Ley_General_para_la_Igualdad_entre_Mujeres_y_Hombres.pdf (con acceso el 30 de abril de 2017).

En su **Artículo 17** esta ley establece que “la Política Nacional que desarrolle el Ejecutivo Federal deberá considerar”, entre otros, los siguientes lineamientos:

IX. La utilización de un **lenguaje no sexista** en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales.

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.**

Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

Consulta en línea desde <http://pnd.gob.mx/> (con acceso el 30 de abril de 2017). La perspectiva de género es una de las tres estrategias transversales de este plan.

“Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, PROIGUALDAD 2013-2018”. Consulta en línea desde http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013 (con acceso el 30 de abril de 2017).

La línea de acción 1.5.3 establece “Eliminar el lenguaje sexista y excluyente en la comunicación gubernamental escrita y cotidiana” y la 6.7.3, “Promover el uso de **lenguaje incluyente** en los informes y documentos oficiales”.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).

Consulta en línea desde http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf (con acceso el 30 de abril de 2017).

En su **Artículo 5º**, este documento establece que los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

- a) 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;

Alma Álvarez Villalobos, Liz Mora Flores, Angélica Ley Sánchez. “Líneas de comunicación interna para el uso de lenguaje incluyente y no sexista”, Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, México, 2016.

Consulta en línea desde http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/183696/Lineas_de_Comunicacion_interna_para_el_uso_de_lenguaje_incluyente.pdf (con acceso el 30 de abril de 2017).

Es una herramienta clara, práctica, sencilla y de fácil consulta, donde encontrarás recomendaciones para una comunicación incluyente para el lenguaje visual, oral y textual.

Claudia Guichard Bello. *Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente*. Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2015, 2ª. ed.

Consulta en línea desde http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf (con acceso el 30 de abril de 2017).

“Aporta las bases conceptuales, ideológicas y operativas necesarias para transformar el lenguaje sexista, excluyente y discriminatorio [...] en otro incluyente y respetuoso”. Contiene un capítulo para una representación gráfica o visual incluyente y no sexista.

María Julia Pérez Cervera. *Manual para el uso no sexista del lenguaje*, Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, 4ª. ed., México, 2011.

Consulta en línea desde http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/14450/EG_manualUsoLenguaje.pdf (con acceso el 30 de abril de 2017).

Tiene por objetivo general “proporcionar a las y los funcionarios públicos una herramienta clara y sencilla que les sirva para la implementación y uso de un lenguaje incluyente en las prácticas escritas y orales de las instituciones”.

Yamileth Ugalde, Blanca Bellón y Georgina Diédhiou Bello. *Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*, Secretaría de Gobernación, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres e Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2015.

Consulta en línea desde http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/72607/Uso_Lenguaje_2015.pdf (con acceso el 30 de abril de 2017).

“Compendio de herramientas gramaticales y semánticas que dan opciones para prescindir de expresiones sexistas y excluyentes en el habla oral y escrita”. Tiene como antecedente la segunda edición de *10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*, elaborado por el Conapred y el Inmujeres.

