

Guía para el uso del lenguaje incluyente, no sexista y accesible

Comité de Igualdad de Género, No
Discriminación y Cultura Laboral



2018



Organización certificada conforme
a la NMX-R-025-SCFI-2015- Igualdad
Laboral y No Discriminación

Número de registro: RPrIL- 071, vigente del 26 de enero del 2017 al 26 de enero del 2021

Índice

No.	Título	Página
I.	Justificación	2
II.	Marco normativo	3
III.	Definiciones básicas	4
IV.	Lenguaje incluyente	8
V.	Lenguaje no sexista	14
VI.	Lenguaje accesible	19
VII.	Referencias bibliográficas	26

I. Justificación

En fecha seis de febrero de dos mil quince, el Consejo General del Instituto Electoral del Estado de Guanajuato, aprobó el acuerdo CGIEEG/010/2015, mediante el cual se dispone la creación del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación y Cultura Laboral del Instituto Electoral del Estado de Guanajuato, el cual deriva de la obligación de vigilar que existan condiciones de igualdad sustantiva y perspectiva de género en el ámbito laboral, así como de igualdad de trato y oportunidades, establecida en la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato.

Posteriormente, como uno de los objetivos del Comité de Igualdad de Género, No Discriminación y Cultura Laboral, en fecha veinticuatro de septiembre de dos mil quince, el Consejo General aprobó el acuerdo CGIEEG/232/2015, por el cual se expide la Guía para el uso del lenguaje no sexista del Instituto Electoral del Estado de Guanajuato, misma que se difundió entre el personal del edificio central y las Juntas Ejecutivas Regionales que integran este organismo electoral.

No obstante su aplicación en la actividad diaria de este centro de trabajo, en el mes de enero, durante la auditoría de certificación efectuada por el Instituto Mexicano de Normalización y Certificación A.C., personal del referido organismo certificador observó la importancia de incluir dentro de la citada Guía, dos apartados que contemplen el uso de lenguaje incluyente y el uso de lenguaje accesible, dada la importancia de mantener canales de comunicación con calidad respecto al lenguaje de uso cotidiano y a la terminología recurrente en el campo de la discapacidad.

II. Marco normativo

1. Declaración Universal de los Derechos Humanos.
2. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
3. Protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (OP-CEDAW).
4. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
5. Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
6. Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica).
7. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará).
8. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
9. Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe.
10. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
11. Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.
12. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
13. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
14. Constitución Política para el Estado de Guanajuato.
15. Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato.
16. Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato.
17. Ley de Inclusión para las Personas con Discapacidad en el Estado de Guanajuato.
18. Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia en el Estado de Guanajuato.

III. Definiciones básicas

Para los efectos del presente documento, se entenderá por:

1. **Accesibilidad.** Son las acciones que aseguren el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información, la tecnología, las comunicaciones, y a los servicios públicos e instalaciones de acceso al público.¹
2. **Acciones afirmativas.** Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad.²
3. **Ayudas técnicas.** Cualquier dispositivo o material que permita habilitar, rehabilitar o compensar alguna limitación funcional, motriz, sensorial o intelectual de las personas con discapacidad.³
4. **Discriminación.** Toda conducta que, 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 análoga que atente contra la dignidad humana, y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.⁴
5. **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 de 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.⁵

1 Artículo 2, fracción I, de la Ley de Inclusión para Personas con Discapacidad en el Estado de Guanajuato, 2015.

2 Artículo 5, fracción I, de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato, 2013.

3 Artículo 2, fracción III, de la Ley de Inclusión para Personas con Discapacidad en el Estado de Guanajuato, 2015.

4 Artículo 5, fracción II, de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato, 2013.

5 Artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Entrada en vigor en 1981.

6. **Empoderamiento.** La generación o promoción de condiciones sociales, económicas, políticas y jurídicas que propician el desarrollo pleno de las mujeres, otorgándoles derechos, capacidades y acceso a facilidades, recursos e igualdad de participación, denegados o coartados, o reforzando los derechos, capacidades y acceso que ya tengan.⁶
7. **Equidad de género.** Principio a través del cual la mujer y el hombre acceden, en igualdad de condiciones, a los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad, con el objetivo de lograr la participación plena y equitativa de la mujer en todos los ámbitos de la vida política, económica, social, cultural y familiar.⁷
8. **Género.** Asignación en todos los ámbitos de la vida política, laboral, económica, social, cultural y familiar que se hace a mujeres y hombres de determinados valores, atributos, roles, estereotipos y características.⁸
9. **Diversidad sexual.** Pluralidad de prácticas y creencias que regulan la expresión sexual de la humanidad en diferentes culturas. Esas variables pueden presentarse desde cuatro puntos de vista: El aspecto biológico-reproductor o sexo biológico; el aspecto psicobiológico de la personalidad, o sexo psicogenérico; el aspecto del comportamiento o etiología sexual (la preferencia u orientación sexual); y el aspecto de la sociología sexual humana (la formación de las uniones familiares). Estos aspectos se vinculan al contexto social, político y cultural de cada sociedad.

Se reconoce la existencia de distintas identidades sexuales:

- Heterosexualidad: Afinidad psicoafectiva-sexual con personas del sexo opuesto, relación hombre-mujer.
- Homosexualidad: Hombres que son atraídos sexualmente por otros hombres.
- Lesbianismo: Mujeres que son atraídas sexualmente por otras mujeres.

6 Artículo 5, fracción III, de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato, 2013.

7 Artículo 5, fracción IV, de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato, 2013

8 Artículo 5, fracción V, de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato, 2013

- **Transgénero:** Personas que incorporan cambios físicos, estéticos y hormonales, así como de arreglo, conductas y estilo, sin cambiar su sexo biológico.
- **Transexual:** Persona con una identidad opuesta a su sexo biológico y que tiene un conflicto con su anatomía sexual, razón por la cual desea modificarla para obtener el aspecto sexual con el que se identifica.
- **Travesti:** Persona de sexo masculino que adopta los modismos culturales convencionalmente aceptados para el sexo femenino de manera permanente. Algunos travestis incluyen, para su cambio, medidas que modifican físicamente sus cuerpos mediante el uso de hormonas, depilación del vello corporal y cirugías, con objeto de feminizar sus cuerpos, pero sin incluir la operación de cambio de sexo.⁹

10. Igualdad. Estado ideal de la sociedad que implica la eliminación de toda forma de discriminación en contra de la mujer en cualquiera de los ámbitos de la vida, así como potenciar el crecimiento femenino.¹⁰

11. Igualdad sustantiva. La igualdad entre hombres y mujeres que se concreta a través de acciones, medidas y políticas efectivas diseñadas para eliminar la desventaja e injusticia que impiden el ejercicio de los derechos, con la finalidad de proteger el principio de autonomía personal, basada en el análisis de las diferencias entre las mujeres y los hombres, en cuanto a su reconocimiento como pares desde el paradigma de la equivalencia humana.¹¹

12. Inclusión. La integración de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida en comunidad.¹²

13. Interculturalidad. Se refiere desde un enfoque integral y de derechos humanos, a la construcción de relaciones equitativas entre personas, comunidades, países y culturas.¹³

9 Glosario de género, Instituto Nacional de las Mujeres, 2007, páginas 53, 54 y 55. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf. Fecha de consulta: 15 de mayo de 2017.

10 Artículo 5, fracción VI, de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato, 2013

11 Artículo 5, fracción VII, de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato, 2013.

12 Artículo 2, fracción VIII, de la Ley de Inclusión para Personas con Discapacidad en el Estado de Guanajuato, 2015.

13 Definición extraída de la página de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Disponible en: <http://www.unesco.org/new/es/quito/education/education-and-interculturality/>. Fecha de consulta 15 de mayo de 2017.

- 14. Orientación sexual.** Expresa la inclinación o atracción o conducta emocional-sexual. Puede ser una inclinación hacia personas del sexo opuesto (orientación heterosexual), hacia personas de ambos sexos (orientación bisexual) o hacia personas del mismo sexo (orientación homosexual).¹⁴
- 15. Personas con discapacidad.** Aquéllas que presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual, sensorial, de trastorno de talla o peso, ya sea de naturaleza congénita o adquirida, permanente o temporal, que limite su capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, y que puede impedir su desarrollo.¹⁵
- 16. Perspectiva de género.** Metodología que permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres y los hombres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género.¹⁶
- 17. Perspectiva de inclusión.** El conjunto de acciones encaminadas a incluir en los programas, políticas públicas y presupuestos, el enfoque de atención y desarrollo dirigido a personas con discapacidad.¹⁷

¹⁴ Glosario de género, Instituto Nacional de las Mujeres, 2007, pág.101. Disponible en:

http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf. Fecha de consulta: 15 de mayo de 2017.

¹⁵ Artículo 2, fracción X, de la Ley de Inclusión para Personas con Discapacidad en el Estado de Guanajuato, 2015.

¹⁶ Artículo 5, fracción X, de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato, 2013.

¹⁷ Artículo 2, fracción XI, de la Ley de Inclusión para Personas con Discapacidad en el Estado de Guanajuato, 2015.

IV. Lenguaje incluyente.

El lenguaje es una de las formas más sutiles de promover la desigualdad entre las personas, pues es el reflejo del pensamiento y la cultura de una sociedad que históricamente ha colocado en situaciones de desventaja a algunas personas o grupos.¹⁸

En razón a ello, diversas instituciones han trabajado en la implementación de varios mecanismos que permitan poner fin a las situaciones de desigualdad. Algunos de ellos son los diferentes documentos que se han elaborado en temas de lenguaje incluyente y no sexista. Así por ejemplo, la Secretaría de Gobernación, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Conavim), y el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), en sus *Recomendaciones básicas para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*, definieron al lenguaje incluyente como “el conjunto de usos del lenguaje que permite la construcción de discursos orales, escritos y visuales que reconocen la igualdad entre mujeres y hombres; elimina los usos y las expresiones sexistas y discriminatorios del lenguaje, manifiesta la diversidad social; visibiliza y nombra de manera adecuada a los grupos y personas históricamente discriminados y contribuye a equilibrar desigualdades”.¹⁹

Atendiendo a esta definición, y a fin de que dentro del Instituto Electoral del Estado de Guanajuato se contemple el uso de un lenguaje incluyente, se presentan las siguientes recomendaciones a seguir, las cuales, en base a las *Líneas de comunicación interna para el uso de lenguaje incluyente y no sexista*, de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, deberán considerar la dimensión visual, auditiva y textual.

1. Comunicación visual incluyente.

Para el diseño de materiales de difusión para todo tipo de eventos: paneles, foros, mesas de trabajo, etcétera, así como campañas de promoción institucionales que realiza este Instituto deberá representar visualmente a mujeres y hombres en igualdad, las cuales deberán contener igual número

¹⁸ Yamileth Ugalde y Blanca Bellón, Georgina Diédhiou Bello. *Recomendaciones básicas para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*. Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación. México, D.F. 2015. p. 31.

¹⁹ Ídem.

de mujeres y hombres; igual número de mujeres en puestos de poder o toma de decisiones que los hombres; igual número de mujeres y hombres en puestos de apoyo o servicio; igual representación de mujeres y hombres en cuanto a sus características físicas; igual representación de nivel cultural, económico y profesional. Lo anterior de modo tal que se rompan los estereotipos de género establecidos por la sociedad.

A continuación, se presentan algunos ejemplos:

Sexo	Estereotipos de género	Comunicación visual incluyente
Mujeres	Buen cuerpo Maquillada Sumisa Se equivoca Choca el coche	Altas y bajas Morenas y blancas Chinas y lacias Campesinas y empresarias Niñas y adolescentes
Hombres	Fuerte Alto Blanco Todo lo sabe Dice lo que debe hacerse	Altos y bajos Morenos y blancos Chinos y lacios Campesinos y empresarios Niños y adolescentes

Fuente: *Líneas de comunicación interna para el uso de lenguaje incluyente y no sexista. p. 6 y 7.*

Además, respecto a los roles sociales, es importante hacer referencia a la igualdad en cuanto a ellos, por lo que debemos representar a las mujeres y a los hombres desempeñando roles diferentes a los que generalmente se le asigna a cada uno.

De este modo encontraremos que:

Sexo	Roles de género	Comunicación visual incluyente
Mujeres	Ama de casa Esposa Encargada de la limpieza Encargada del cuidado de hijas e hijos Secretaria Enfermera	Empresaria Científica Militar Operando maquinaria Futbolista Política
Hombre	Jefe Político	Atendiendo a las hijas y los hijos

	Ajeno a la alimentación y salud de sus hijas e hijos	Jugando con las hijas y los hijos Limpiando la casa
--	--	--

Fuente: Elaboración propia. Consultado en: *Líneas de comunicación interna para el uso de lenguaje incluyente y no sexista*. 11.

Cuando la limitación de espacios o los objetivos que se buscan, impidan representar el mismo número de mujeres que de hombres, es necesario aplicar acciones afirmativas como:

- Si sólo puede aparecer una persona, elegir una mujer en posición de toma de decisiones, de poder o de mando.
- No representar en imágenes a las mujeres en las ocupaciones que tradicionalmente se les asignan: como ama de casa, madre, esposa, limpiando, sirviendo, etc.
- No ilustrar o representar a la mujer como vedette, modelo o edecán, sino diversa, eliminando estereotipos o formas tradicionales de representarlas.
- Si por el objetivo de la campaña se pueden representar sólo hombres, deberá ser en actividades que tradicionalmente se les asignan a las mujeres.²⁰

2. Comunicación auditiva incluyente.

Para las campañas que contengan productos de comunicación con audio que realice este Instituto, se deberán observar las siguientes consideraciones que hace la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Conavim), en su publicación *Líneas de comunicación interna para el uso de lenguaje incluyente y no sexista*:

- Que exista igualdad en cuanto al número de voces de mujeres y hombres.
- Que exista igualdad en cuanto al tiempo de audio de mujeres y de hombres en cada mensaje.
- Igualdad en la representación auditiva de mujeres y hombres en cuanto a roles.²¹

Si por alguna limitación no es posible contar con voces de mujeres y hombres, se deben aplicar acciones afirmativas como:

²⁰ 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. 2016. México, D.F. p. 11.

²¹ *Ibidem*, p. 14.

- Si solo puede contarse con una voz, elegir la de una mujer en una posición de toma de decisiones, de poder o de mando.
- Si por el objetivo de la campaña se requiere la voz de un hombre, debe ser en actividades que tradicionalmente se les asignen a las mujeres.

3. Comunicación textual incluyente.

Para todas las comunicaciones internas y externas que se realicen en el Instituto se deberá visibilizar a las mujeres, a través del lenguaje, con el objeto de evidenciar su presencia y actuar en situaciones en la que tradicionalmente no se han evidenciado.²²

A continuación, se mencionan algunos ejemplos de cómo se visibilizarían a las mujeres:

	Uso tradicional	Comunicación incluyente
Mujeres	La jefe de departamento La director de área La vocal ejecutivo	La jefa de departamento La directora de área La vocal ejecutiva

Fuente: Elaboración propia. Consultado en: *Líneas de comunicación interna para el uso de lenguaje incluyente y no sexista*. p. 16.

Otra recomendación que hacen algunos documentos relativos al uso del lenguaje incluyente, es la de anteponer el término “persona” de tal manera que podamos referiros a la diversidad de identidades que existen.

Como ejemplos de esta recomendación, podemos señalar:

Expresión excluyente	Alternativa incluyente
Discapacitado	Persona con discapacidad
Inválido	Persona con discapacidad física
Invidente	Persona ciega
Retrasado mental	Persona con discapacidad intelectual
Persona de color	Persona afrodescendiente
Afros	Persona de origen africano
Negros	Persona afroamericana

²² Alma Álvarez Villalobos, (2016), op. cit., nota 20, p. 16.

Indios Minorías étnicas	Personas indígenas Los pueblos indígenas Pueblos originarios de México Personas nativas
Viejos Ancianos	Personas adultas mayores
Enfermos de SIDA Sidosos	Personas con VIH
Ilegales Mojados Braceros	Personas migrantes
Sirvienta Doméstico Chacha Mucama Muchacha	Personas trabajadoras del hogar

Fuente: Elaboración propia. Consultado en: *Recomendaciones básicas para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*. p. 34-38, y 39.

De igual manera, se pueden modificar los verbos a fin de integrar a las personas para no usar el falso “genérico masculino”.

Incorrecto	Correcto
Cuando los usuarios realicen trámites	Cuando SE realicen trámites
Si estás interesado	Si le interesa, acuda a...
Los participantes discutirán en equipo...	DISCUTE en equipo

Fuente: Elaboración propia. Consultado en: *Recomendaciones básicas para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*. p. 18 y 19.

También, existen expresiones para referirse a la diversidad sexual, la cual consiste en una gama de orientaciones, preferencias, expresiones e identidades relacionadas con la sexualidad humana e incluye la heterosexualidad, por tal razón es importante reconocer el uso de las siglas LGBTTTI enfatiza y visibiliza a aquellas identidades que históricamente han sido discriminadas por un orden heteronormativo y patriarcal. Para nombrar a la población LGBTTTI se recomienda tomar en cuenta los siguientes usos²³:

²³ Yamileth Ugalde (2015) *op. cit.*, nota 18. p. 32 – 33.

Expresión excluyente	Alternativa incluyente
Personas con preferencias distintas a la heterosexual	Población lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersexual (LGBTTTI)
Amanerado Afeminado Maricón Joto	Persona homosexual Hombre homosexual Persona gay Hombre gay
Machorra	Persona lesbiana Mujer homosexual Mujer lesbiana*
Bicolor Bicicleta Dobletero	Persona bisexual Hombre bisexual Mujer bisexual
Hermafrodita	Persona intersexual
* Aunque puede considerarse un pleonasm, se utiliza en un sentido de reivindicación de género.	

Fuente: *Recomendaciones básicas para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*. p. 32 y 33.

Asimismo, existen maneras para nombrar a las personas con diversidad religiosa:

Expresión excluyente	Alternativa incluyente
Sectas religiosas	Grupos religiosos Personas de la diversidad religiosa Iglesias y comunidades religiosas

Fuente: *Recomendaciones básicas para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*. p. 39.

V. Lenguaje no sexista.

Por lenguaje sexista se entiende: *“todos aquellos usos del lenguaje que invisibilizan a las mujeres, las subordinan, las humillan y las estereotipan”*.²⁴

En este apartado se presentan algunas prácticas del sexismo y se señalan alternativas que proponen las *Recomendaciones básicas para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*, a fin de evitar el uso de este lenguaje.

1. Uso del genérico universal.

Consiste en emplear el género gramatical masculino para referirse a la totalidad de las personas, con lo cual se invisibiliza a las mujeres o las cualidades femeninas.

A fin de evitar este uso, se proponen las siguientes alternativas:

- a) Utilizar sustantivos colectivos no sexuados.

Expresión sexista	Alternativa
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los electores	El electorado
Los mexicanos	La población mexicana

Fuente: Elaboración propia. Extraído de forma parcial de *Recomendaciones básicas para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*. p. 13.

- b) Recurrir a la doble forma femenino-masculino, cuando se considere conveniente:

Expresión sexista	Alternativa
Hombres que trabajan en el proceso electoral.	Hombres y mujeres que trabajan en el proceso electoral.
Los ciudadanos participan en las elecciones.	Las ciudadanas y los ciudadanos participan en las elecciones.

Fuente: Elaboración propia. Extraído de forma parcial: *Recomendaciones básicas para el uso incluyente y no sexista*

²⁴ Yamileth Ugalde (2015) *op. cit.*, nota 18, p.49.

del lenguaje. p. 14.

- c) Cuando se utilicen sustantivos con forma única, hay que tener en cuenta lo siguiente:

Sustantivos	Ejemplo
Los sustantivos comunes en cuanto al género tienen una sola forma para referirse al género femenino y al masculino, por lo que la distinción se realizará con el artículo que se les anteponga	la/el analista el/la vocal la/el asistente
Los sustantivos epicenos tienen una forma única a la que le corresponde un solo género gramatical. En este caso, el uso del artículo no varía, pero su empleo, en algunos casos, feminiza el contenido.	La persona La ciudadanía La comunidad El pueblo
Los sustantivos ambiguos en cuando al género admite su uso en uno u otro género, sin que ello implique cambios de significado	El/la mar El/la lente

Fuente: Elaboración propia. Extraído de forma parcial *Recomendaciones básicas para el uso incluyente y no sexista del lenguaje. p. 14.*

2. Uso de abstractos.

Una práctica frecuente del uso sexista del lenguaje es hacer referencia a cargos o puestos como si todas las personas que los ocupan fueran hombres, invisibilizando a las mujeres.²⁵

Se recomienda utilizar abstracciones que eviten nombrar al sujeto de la acción:

Expresión sexista	Alternativa
Los coordinadores del Instituto	Las coordinaciones del Instituto
Cada dirección cuenta con jefes de departamento	Cada dirección cuenta con jefaturas de departamento
Los directores se reunirán para...	Las y los titulares de las direcciones se reunirán para...
Los servidores públicos	Las personas servidoras públicas
Los funcionarios públicos	Las personas funcionarias públicas

Fuente: Elaboración propia. Consultado en: *Recomendaciones básicas para el uso incluyente y no sexista del lenguaje. p. 15.*

²⁵ Yamileth Ugalde (2015) *op. cit., nota 18. p. 15.*

3. Uso de artículos y pronombres

Se recomienda cambiar el orden de los artículos y cuidar la concordancia entre el último artículo con el sustantivo.

Expresión sexista	Alternativa
Los directores del Instituto realizan una importante labor. Ellos son quienes...	Las y los directores del Instituto realizan una importante labor. Ellos y ellas son quienes...
Los integrantes del IEEG...	Las y los integrantes de IEEG...
Los ciudadanos participan en las elecciones...	Los y las ciudadanas participan en las elecciones...

Fuente: Elaboración propia. Consultado en: *Recomendaciones básicas para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*. p. 15.

En relación con el uso de pronombres, deben considerarse las siguientes propuestas:

- a) Sustituir el genérico universal por pronombres posesivos, como nos, nuestro, nuestra, nuestros, su, sus.²⁶

Expresión sexista	Alternativa
Es bueno para el trabajo de los directores del IEEG...	Es bueno para el desempeño de las direcciones del IEEG... Es bueno para el trabajo de sus direcciones...
Debemos poner empeño en el trabajo que hacemos.	Debemos poner empeño en nuestro trabajo.

Fuente: Elaboración propia. Consultado en: *Recomendaciones básicas para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*. p. 17.

- b) Se pueden utilizar los pronombres relativos quien y quienes.

Expresión sexista	Alternativa
Los integrantes de las candidaturas...	Quienes integren las candidaturas...
Los directores de cada proyecto...	Quienes dirijan cada proyecto...
El que suscribe...	Quien suscribe...

²⁶ Yamileth Ugalde (2015) op. cit., nota 18. p. 17.

Fuente: Elaboración propia. Consultado en *Recomendaciones básicas para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*. p.17.

- c) Se pueden utilizar los pronombres indefinidos alguien, cualquiera y nadie.

Expresión sexista	Alternativa
Los asistentes pueden apoyar en las actividades	Cualquiera de los y las asistentes pueden apoyar en las actividades
Ninguno de los trabajadores del IEEG...	Nadie del IEEG...

Fuente: Elaboración propia. Consultado en: *Recomendaciones básicas para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*. p. 18.

4. Uso de diagonales y paréntesis en los vocativos²⁷.

Únicamente se emplearán, de manera limitada, en los formularios de carácter abierto, es decir, no podrán utilizarse en otro tipo de redacción pues se debe favorecer el uso de palabras incluyentes o desdoblamiento en femenino y masculino, fortaleciendo la visibilización de las mujeres.

Expresión sexista	Alternativa
Se ofrece trabajo a ingeniero/a.	Se ofrece trabajo a profesional de la ingeniería. Se ofrece trabajo a ingenieras o ingenieros.

Fuente: Elaboración propia. Consultado en: *Recomendaciones básicas para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*. p.19.

5. Uso de títulos académicos, cargos y ocupaciones.

Al hablar de títulos académicos, cargos y ocupaciones, se debe emplear con el género femenino, cuando se refieran a mujeres, a fin de favorecer su visibilización.

Expresión sexista	Alternativa
La licenciado integrante de...	La licenciada integrante de...
La consejero se enfocó en...	La consejera se enfocó en...
La presidente del Comité...	La presidenta del Comité...

Fuente: Elaboración propia. Consultado en: *Recomendaciones básicas para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*. p. 20.

²⁷ Se refiere al sustantivo o adjetivo con el que se llama o nombra a alguien.

Para evitar el uso exclusivo del género gramatical para las profesiones tradicionalmente asociadas a las mujeres, se puede optar por anteponer la palabra personal al sustantivo.

Expresión sexista	Alternativa
Las secretarias	El personal secretarial
Los guardias se seguridad	El personal de seguridad

Fuente: Elaboración propia. Consultado en: *Recomendaciones básicas para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*. p. 20 y 21.

6. Uso de la arroba.

La arroba -@, no es un signo lingüístico, por lo que no se debe utilizar para designar de manera indistinta a hombres y mujeres.²⁸

²⁸ Yamileth Ugalde (2015) *op. cit.*, nota 18, p. 23

VI. Lenguaje accesible.

Dada la falta de accesibilidad para que las personas con discapacidad puedan ejercer de manera plena su derecho a la participación social, el Instituto Electoral del Estado de Guanajuato implementará las siguientes medidas, a fin de asegurar que todas las personas tengan la misma oportunidad de participación en los programas que ejecuta:

En atención a la Norma Oficial Mexicana NOM-008-SEGOB-2015²⁹, se debe considerar para un trato digno a las personas con discapacidad, lo siguiente:

1. Personas con discapacidad física:

- a) Centre su atención en la persona antes que en su discapacidad o déficit.
- b) Llame a la persona por su nombre. En caso de no saberlo, preguntárselo.
- c) Pídale que le explique en qué puede ayudarle y de qué forma.
- d) Háblele directamente, no evada la mirada. No se dirija al acompañante.
- e) Al conversar con la persona con discapacidad, procure ponerse a la altura de sus ojos, siéntese o inclínese.
- f) No tome las muletas, bastones, brazos de la silla de ruedas u otros implementos que utilice la persona, solamente sujete lo que él o ella le indique.
- g) Procure que las ayudas técnicas estén muy cerca de él o ella (silla de ruedas, prótesis, bastones, muletas, etc.).
- h) Ayude a revisar y a seleccionar las formas y/o técnicas de evacuación en silla de ruedas.

2. Personas con discapacidad auditiva o con baja audición:

- a) Llame a la persona por su nombre. En caso de no saberlo, preguntárselo.
- b) Al conversar deberá colocarse de frente, a fin de que la persona observe el movimiento de labios para que pueda entender la información que está recibiendo.
- c) Hable con tranquilidad, de manera normal, es conveniente utilizar un ritmo pausado a menos que la persona lo solicite de otra manera.
- d) Si no le está mirando, puede llamar su atención agitando su mano, no es necesario ser brusco, con un leve toque en el hombro o en el brazo bastará.
- e) También puede encender y apagar luces en repetidas ocasiones.

²⁹ Norma Oficial Mexicana NOM-008-SEGOB-2015, Personas con Discapacidad.- Acciones de Prevención y Condiciones de Seguridad en Materia de Protección Civil en Situación de Emergencia o Desastre. Diario Oficial de la Federación. Viernes 12 de agosto de 2016.

- f) Puede comunicarse de forma escrita, es decir, escribir la información a comunicar con palabras o símbolos alusivos al mensaje.
- g) Use toda su expresividad corporal y gestual.
- h) Facilite el uso de un teléfono celular, tableta o computadora para poder escribir mensajes de texto.
- i) La persona que utiliza audífonos no necesariamente escucha con claridad.
- j) Mientras esté conversando, mantenga siempre el contacto visual. Si desvía la vista, la persona puede pensar que la conversación terminó.
- k) Establezca contacto con la persona, a través de los ojos, aunque haya un intérprete.
- l) Póngase de cara a la luz, no mueva la cabeza y nunca mastique chicle.
- m) Compruebe que se entendió el mensaje, si no, repítalo.
- n) Sea paciente, puede ser difícil para la persona comprender la urgencia de su mensaje.

3. Personas con discapacidad visual o con baja visión:

- a) Preséntese con su nombre, enseguida, pregunte si requiere o no de su ayuda.
- b) Llame a la persona por su nombre. En caso de no saberlo, preguntárselo
- c) Ofrézcale su brazo u hombro, de este modo, usted se transformará en un guía vidente para indicarle con claridad lo que va a hacer.
- d) Para orientar a la persona visual en el entorno físico o para señalar direcciones, use indicaciones claras e infórmele de posibles peligros en el recorrido, evite utilizar palabras como "aquí", "allí", "esto" o "aquello", en su lugar utilice referencias como derecha, izquierda, atrás, adelante, arriba, abajo, etc.
- e) No le tome del brazo, mucho menos del bastón.
- f) Si tiene un perro guía, no lo toque, no lo alimente, no lo distraiga. El perro se convierte en parte del cuerpo de la persona.
- g) Si usted sirve de guía vidente, la persona soltará el arnés del perro y solamente lo sujetará por la correa.
- h) Describa el lugar donde se encuentran y las personas que están presentes.
- i) Para pasar por un pasillo o lugar estrecho, si usted está sirviendo de guía vidente, coloque su brazo detrás de su espalda, esto le indicará a la persona con discapacidad visual que deberá colocarse detrás del guía.
- j) Al bajar o subir escaleras o desniveles, indique la ubicación del pasamanos para proporcionar más apoyo y seguridad.

4. Persona con discapacidad intelectual:

- a) Tenga presente que puede entender más allá de lo que usted considera.
- b) Llame a la persona por su nombre. En caso de no saberlo, preguntárselo.

- c) Proporcione ejemplos o sinónimos que faciliten llegar a los conceptos que quiere explicar.
- d) Utilice un lenguaje simple y concreto.
- e) Considere sus intereses y necesidades con relación a su edad. Si son adultos trátelos como tales.
- f) Si la persona está acompañada por otra persona, no lo ignore.
- g) Si la persona tiene dificultad para hablar y usted no comprende inmediatamente lo que está tratando de comunicar, pida que lo repita.
- h) Debe respetar el ritmo de la persona, puede tardar en hacer alguna actividad, en la forma en que habla, camina, sostiene objetos, etc.
- i) Tenga paciencia al escucharlo, puede tener dificultades en el habla.
- j) No trate a la persona como a un niño o alguien que no entiende.
- k) Debe ser aún más paciente con personas con discapacidad de aprendizaje, pues presentan dificultad para reconocer las instrucciones recibidas por parte del personal de rescate.
- l) Debe prever que la persona tenga limitaciones en su sentido de dirección, por lo que puede necesitar que alguien le acompañe.
- m) Deberá utilizar símbolos y señales simples.

5. Persona con discapacidad psicosocial:

- a) Considere que la comunicación de la persona puede tener un ritmo más lento y ello dificulte su nivel de expresión.
- b) Llame a la persona por su nombre. En caso de no saberlo, preguntárselo.
- c) Si la persona eleva la voz o se altera, manténgase sereno y evalúe la situación. No grite ni se altere.

Según José Ángel Martínez Usero en su artículo "*La accesibilidad a la información en las bibliotecas públicas: directrices para garantizar la integración*"³⁰, menciona algunas recomendaciones para que la presentación de la información sea accesible, se enlistan a continuación las que se consideran se deben observar:

- La información relevante se presentará, al menos, de forma visual y acústica, aunque también se podrá presentar de forma táctil.

30 Martínez Usero, José Ángel (2007). La accesibilidad a la información en las bibliotecas públicas: directrices para garantizar la integración. Revista electrónica: BiD: textos universitaris de biblioteconomia i documentació, núm. 18 (juny). Disponible en: <http://bid.ub.edu/18marti2.htm>. Fecha de consulta: 15 de mayo de 2017.

- Los paneles informativos deben ser fácilmente localizables y permitir que las personas se acerquen a ellos a una distancia adecuada para su lectura.
- Los carteles de difusión deben tener información sencilla y de fácil comprensión. Para su uso, deben evitarse las superficies que produzcan brillos y destellos y, en caso de llevar cristales, se utilizarán cristales mate.
- Debe garantizarse un adecuado nivel de iluminación tanto de día como de noche. Se evitarán los reflejos y deslumbramientos de luz solar y de la artificial.

1. Respeto a documentos.

Para que un documento sea accesible se sugiere observar las recomendaciones³¹ que hace la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE), que es un organismo con un sistema de prestación social para personas con ceguera o discapacidad visual severa en España.

A continuación, se mencionan:

- Tipo de letra: Verdana o Arial.
- Tamaño de la fuente: 12 y 14 puntos.
- Grosor: El tipo normal o seminegrilla es más adecuado que la negrilla.
- Cursiva o subrayado: No es conveniente pues impide la correcta lectura.
- Estilo de escritura: Solo se utilizan las mayúsculas en las palabras cortas y preferiblemente para títulos o señas. El texto se lee con mayor facilidad cuando está escrito en tipo oración.

Ejemplo:

Se lee con más facilidad: “Las palabras se las lleva el viento”
Resulta más difícil de leer: “LAS PALABRAS SE LAS LLEVA EL VIENTO”

- La separación estará en relación con la fuente y tamaño utilizado.

31 Recomendaciones para presentar textos impresos accesibles a personas con deficiencia visual. Organización Nacional de Ciegos Españoles. Disponible en: <http://www.once.es/appdocumentos/once/prod/SS-AP%20Recomendaciones%20textos%20impresos.doc>. Consultado el: 15 de mayo de 2017.

- El espacio entre una línea y la siguiente será de aproximadamente un 25-30% del tamaño del punto.
- Contraste: El color del papel y de la tinta deberá ofrecer el mejor contraste posible.
- Posición del texto y justificación: Se recomienda que el texto se presente en forma vertical.
- Se tendrá en cuenta la justificación a la izquierda pues ayuda a encontrar el principio del renglón.
- Fotografías: serán sencillas y sin muchos detalles. Es recomendable que se sitúen a la derecha del texto y no entre el mismo.

2. Respetto a realización de eventos

Para los eventos que realice el Instituto y sean de carácter público, se deberá contar con la participación de intérpretes de la Lengua de Señas Mexicana, para tal efecto se preverá el número de intérpretes de acuerdo con la duración del evento, esto con la finalidad de que tengan descansos.

De acuerdo con las recomendaciones que dio el Instituto Guanajuatense para las Personas con Discapacidad para la interpretación con la Lengua de Señas Mexicana, se deben de cumplir los siguientes requisitos:

1. Verificar las condiciones físicas del espacio.

- Asignación, delimitación e identificación del espacio de trabajo para el Intérprete, ubicación y espacio visual de personas sordas.
- Fondo blanco (en caso de que el evento sea difundido por televisión o internet).
- Ubicación, ventilación e iluminación adecuada.
- Disponibilidad de agua para los intérpretes.

2. Verificar las condiciones del audio y video.

- Verificar el equipo utilizado para la presentación de material visual y que este no interfiera la visibilidad de las personas sordas hacia el intérprete.
- Pruebas de volumen y claridad de sonido, para verificar que no haya distorsión de la voz de la persona que esté hablando.

3. Recomendaciones generales.

- Que la persona que esté exponiendo utilice una velocidad de dicción moderada para una interpretación fiel de la información.
- Facilitar a los intérpretes previamente copias del programa y de las ponencias, así como detalles del evento que le puedan ser de utilidad.
- Se debe reservar un espacio en las primeras filas para personas con discapacidad. A fin de que las personas con discapacidad presentes tengan una mejor recepción de la señal auditiva, proximidad a las pantallas y mayor cercanía a los intérpretes de lengua de señas mexicanas.

Asimismo, se procurará durante los eventos lo siguiente:

- El material empleado tales como: fotografías, gráficos, vídeos o DVD estén subtítulos.
- Las páginas electrónicas que contengan información sobre el evento deben ser accesibles y en la difusión que se haga, se deben indicar las facilidades de accesibilidad del evento, solicitando a las personas que hagan constar si necesitan otras adaptaciones específicas, al momento de realizar su registro.

4. Respecto al uso de equipos de cómputo.

Estas recomendaciones se aplicarán en la medida en que las condiciones económicas y tecnológicas lo permitan; sin embargo, se procurará crear dichas condiciones para implementar lo siguiente:

- Debe existir la posibilidad de salida de información en diferentes formatos, para que la misma esté al alcance de personas con discapacidad.
- El lenguaje debe ser claro, sencillo y directo, debe estar adaptado al nivel comprensivo del usuario.
- Los mensajes de aviso deben ser sonoros y visuales y permanecer hasta que el usuario confirme que los ha leído y los desactive.
- Los programas y el sistema operativo deben ser compatibles con la incorporación de ayudas técnicas para audición.
- Los programas y el sistema operativo deben ser compatible con programas de reconocimiento de voz y con soportes en lengua de signos.
- El ordenador debe estar ubicado en espacios en los que no haya reflejos procedentes de ventanas o de la luz artificial, o instalar cortinas o persianas apropiadas y ajustar la posición de las luces.
- Los mensajes sonoros importantes deben proporcionarse también de forma visual y las teclas deben transmitir información visual y sonora.

5. Respeto a la página de internet del Instituto.

De conformidad con la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015³², la cual refiere que se cumpla con el estándar AA referente a las directrices de accesibilidad para el contenido web, incluyendo todos los puntos de verificación de prioridad 1 y prioridad 2. Dichas directrices explican cómo hacer el contenido web accesible para las personas con discapacidad. (Ver <http://www.w3c.es/Divulgacion/GuiasBreves/Accesibilidad>).

Dichas directrices contemplan de manera general, las siguientes características:

1. Proporcione un texto equivalente para todo elemento no textual (imágenes, representaciones gráficas, etc.).
2. Utilice el lenguaje apropiado más claro y simple con el contenido del sitio.
3. Que las aplicaciones de usuario puedan leer en voz alta automáticamente el texto o presente una descripción auditiva.

³² Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015, Diario Oficial de la Federación, 25 de septiembre de 2015. Disponible en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf. Consultado el: 10 de mayo de 2017.

Referencias bibliográficas

Alma Álvarez Villalobos, Liza Mora Flores y 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, D.F. 2016.

Yamileth Ugalde y Blanca Bellón, Georgina Diédhiou Bello. *Recomendaciones básicas para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*. Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación. México, D.F. 2015.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Asamblea General de las Naciones Unidas. 1981.

Glosario de género, Instituto Nacional de las Mujeres. México. 2007

Ley de Inclusión para Personas con Discapacidad en el Estado de Guanajuato. Guanajuato, México. 2015.

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato. Guanajuato, México. 2013.

Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato. Guanajuato. 2014.

Norma Oficial Mexicana NOM-008-SEGOB-2015, Personas con Discapacidad. - Acciones de Prevención y Condiciones de Seguridad en Materia de Protección Civil en Situación de Emergencia o Desastre. Diario Oficial de la Federación. Fecha de publicación: viernes 12 de agosto de 2016.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura: Disponible en: www.unesco.org/

Martínez Usero, José Ángel (2007). "La accesibilidad a la información en las bibliotecas públicas: directrices para garantizar la integración". *BiD: textos universitarios de biblioteconomía i*

documentació, núm. 18 (2007). Disponible en: <http://bid.ub.edu/18marti2.htm>, consultado el 15 de mayo de 2017.

Recomendaciones para presentar textos impresos accesibles a personas con deficiencia visual. Organización Nacional de Ciegos Españoles. Disponible en <http://www.once.es/appdocumentos/once/prod/SSAP%20Recomendaciones%20textos%20impresos.doc>. Consultado el 15 de mayo de 2017.