

GUÍA

PARA LA UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE INCLUYENTE



**COMISIÓN DE IGUALDAD
DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS**

CONTENIDO

I.	ANTECEDENTES	1
II.	JUSTIFICACIÓN	3
III.	OBJETIVO GENERAL	4
IV.	¿QUÉ ES EL LENGUAJE INCLUYENTE?	4
V.	¿POR QUÉ UN LENGUAJE INCLUYENTE?	5
VI.	¿CÓMO FUNCIONA EL LENGUAJE DE MANERA INCLUYENTE?	6
VII.	COMUNICACIÓN INCLUYENTE EN TEXTOS DE DOCUMENTOS ELABORADOS POR EL IEEC	7
VIII.	COMUNICACIÓN VISUAL INCLUYENTE EN DOCUMENTOS Y PRODUCTOS ELABORADOS POR EL IEEC	7
IX.	COMUNICACIÓN INCLUYENTE EN AUDIOS PRODUCIDOS POR EL IEEC	9
X.	RECOMENDACIONES PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE EN EL IEEC	9
XI.	GLOSARIO	17
	REFERENCIAS	18

I. ANTECEDENTES

El 28 de diciembre de 1990 fue publicado el Código de Instituciones y Procedimientos Electorales del Estado de Campeche, que contempló la creación del Instituto Electoral del Estado de Campeche (IEEC).

En octubre de 1996, se publicó la trascendental reforma constitucional en materia electoral que cambió el diseño institucional y el andamiaje legal de los organismos y procesos electorales en México. Se decreta el 4 de enero de 1997 el Código Electoral del Estado de Campeche y permanece el Instituto Electoral del Estado de Campeche con carácter de organismo público autónomo.

El 28 de junio de 2014, se expidió la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales del Estado de Campeche, publicada en el Periódico Oficial del Estado el 30 de junio del mismo año.¹

Actualmente, el Instituto Electoral del Estado de Campeche (IEEC), es el Organismo Público Local Electoral, autónomo de carácter administrativo permanente que tiene a su cargo la organización y la celebración periódica y pacífica de las elecciones estatales y municipales para renovar a quienes integran los poderes Legislativo y Ejecutivo del Estado, de los HH. Ayuntamientos y las HH. Juntas municipales.

En la 22ª Sesión Extraordinaria del Consejo General del Instituto Electoral del Estado de Campeche, celebrada el 15 de octubre de 2015 en la cual se aprobó las Políticas y Programas para el Ejercicio Fiscal 2016, por primera vez se incluyó el subprograma denominado “EQUIDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN” dentro del rubro correspondiente a la Dirección Ejecutiva de Capacitación Electoral y Educación Cívica, en el cual se establece en el punto 2.3.1.2.5: Igualdad de Género y no Discriminación, señalándose como política específica: *“Difundir y sensibilizar a la ciudadanía en general sobre los principios y conceptos de los derechos humanos, equidad de género y no discriminación como valor ineludible de un sistema democrático”*.²



¹ Decreto 154, aprobado por la LXI Legislatura del H. Congreso del Estado de Campeche

² Políticas y Programas Generales para el Ejercicio Fiscal 2016, del Instituto Electoral del Estado de Campeche.

En la 14ª Sesión Extraordinaria celebrada el 2 de octubre de 2017, el Consejo General del Instituto Electoral del Estado de Campeche aprobó el Acuerdo CG/28/17, intitulado “ACUERDO DEL CONSEJO GENERAL DEL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE CAMPECHE, POR EL QUE SE INTEGRAN LAS COMISIONES DEL CONSEJO GENERAL EN VIRTUD DE LA RENOVACIÓN PARCIAL DE LOS CONSEJEROS ELECTORALES”, en el que se dispuso que conforme a la atribución conferida al Consejo General en el artículo 273 de la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales del Estado de Campeche, se propuso la integración de la Comisión de Género y Derechos Humanos del IEEC.

Asimismo, por primera vez en la historia del IEEC, dentro de las líneas de acción de las Políticas y Programas Generales para el Ejercicio Fiscal 2017 del IEEC se propuso el subprograma IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN, con la finalidad de: *“Difundir material didáctico sobre los derechos humanos, no discriminación, diversidad e igualdad de género entre la ciudadanía”,* así como *“Impulsar la igualdad de género y la no discriminación entre las y los servidores públicos del Instituto”.*³

El 8 de marzo de 2018 en la 5ª. Sesión Extraordinaria del Consejo General del IEEC se aprobaron las BASES GENERALES EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN DEL INSTITUTO ELECTORAL DEL ESTADO DE CAMPECHE.

El 29 de mayo de 2020, se publicó en el Periódico Oficial del Estado de Campeche la reforma a la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales del Estado de Campeche, en cuya redacción se incorpora el uso del lenguaje incluyente y se crea la Comisión de Igualdad de Género y Derechos Humanos, así como la Unidad de Género del IEEC.

De lo anteriormente señalado deviene la necesidad de la realización de una guía en la que se proponga la utilización de un lenguaje incluyente en la diversa documentación del IEEC.



³ Políticas y Programas Generales para el Ejercicio Fiscal 2017, del Instituto Electoral del Estado de Campeche.

II. JUSTIFICACIÓN

¿Por qué es necesario hacer una Guía de Lenguaje Incluyente?

El trato diferenciado de las personas en razón de su sexo biológico, hace referencia a todas aquellas prácticas y actitudes que promueven el sexismo, del cual se asumen características y comportamientos que se espera, las mujeres y los hombres, realicen cotidianamente.



Las prácticas sexistas afectan principalmente a las mujeres dada la vigencia de creencias culturales que las consideran inferiores o desiguales a los hombres por naturaleza. La forma cómo dichas creencias se reflejan en el lenguaje y en las prácticas cotidianas da lugar al sexismo. Justamente esta discriminación sexual ocurre en muchos ámbitos de la vida como el privado (hogar), el social, laboral, político, en los medios de comunicación y, por supuesto, también en el lenguaje.

De lo anterior, surge la necesidad y urgencia de fomentar el uso de un lenguaje incluyente, que nombre de forma adecuada a personas en situación de discriminación utilizando correctamente los géneros tanto en masculino como en femenino.

Para el IEEC, el uso del lenguaje incluyente es indispensable. Si queremos avanzar hacia la igualdad de género, su aplicación debe extenderse a su comunicación escrita en todos los documentos que se elaboran al interior de la institución, así como en aquellos textos utilizados en medios de comunicación impresos o electrónicos, para radio, televisión y redes sociales, que sirvan para difundir y fortalecer la participación de la ciudadanía.

Por lo tanto, el IEEC, a través de la Comisión de Igualdad de Género y Derechos Humanos, implementa esta “Guía para la utilización del Lenguaje Incluyente” como una herramienta que visibiliza y nombra de manera digna a las personas de grupos históricamente discriminados.

El uso del lenguaje incluyente dentro y fuera de las acciones que realice el IEEC es un esfuerzo que, progresivamente, fortalecerá el reconocimiento de la participación igualitaria.

III. OBJETIVO GENERAL

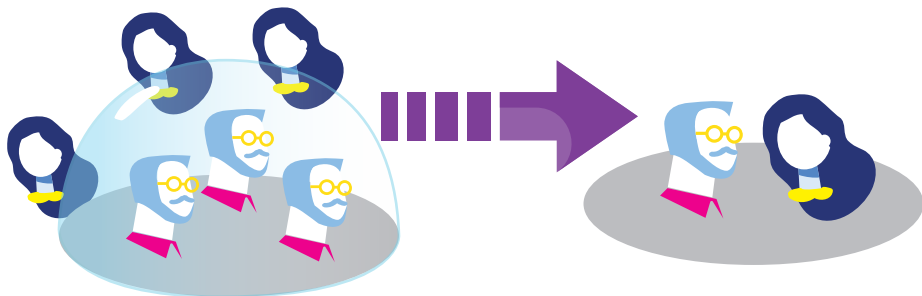
Proporcionar a las y los servidores públicos electorales una herramienta de apoyo para el uso de un lenguaje incluyente en la comunicación escrita, oral y visual para eliminar el uso de un lenguaje sexista (discriminatorio).



IV. ¿QUÉ ES EL LENGUAJE INCLUYENTE?

El lenguaje incluyente es un medio para coadyuvar al respeto e igualdad entre los géneros y prevenir la violencia y discriminación en contra de cualquier persona. De esta forma también se contribuye a la visibilización de las mujeres al nombrarlas y así evitar la generalización de hombres y mujeres utilizando adjetivos masculinos.

“El lenguaje incluyente también contribuye a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la igualdad de género.”⁴



A partir del 2001, se adicionó la cláusula antidiscriminatoria en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prohibiendo en el país toda discriminación, posicionándose en la agenda pública del Estado. Uno de los últimos avances en materia de Derechos Humanos se dio en la reforma de febrero de 2014, específicamente en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde se adiciona al texto el término “género” en la prohibición expresa de cualquier forma de discriminación, para quedar de la siguiente manera:

*“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.”⁵*

⁴ 10 Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje, CONAPRED 2009 segunda edición. Pág. 11. Disponible en: http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/11.2_Diez_recomendaciones_para_el_uso_no_sexista_del_lenguaje_2009.pdf

⁵ Artículo 1, párrafo 5, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/cn16.pdf> (consultado el 29 de marzo de 2020).

De igual forma, la Declaración Universal de Derechos Humanos señala:

“Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”⁶



Para efectos de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación se entenderá como discriminación:

“Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, 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.”⁷

V. ¿POR QUÉ UN LENGUAJE INCLUYENTE?

El compromiso de alcanzar la igualdad sustantiva⁸ entre mujeres y hombres se encuentra contenido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en diversos convenios internacionales: la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Sobre los Derechos Políticos de la Mujer y la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres; instrumentos de los cuales el Estado Mexicano es parte, como se mencionó con anterioridad y en ordenamientos como la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (que incorpora obligaciones específicas sobre el uso del lenguaje incluyente) y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

⁶ Artículo 7, de la Declaración Universal de Derechos Humanos, Naciones Unidas, pág. 16. Disponible en: http://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf (consultado el 29 de marzo de 2020).

⁷ Artículo 1, apartado 3, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, pag. 1. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf (consultado el 29 de marzo del 2020).

⁸ Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. (Artículo 5, fracción V de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres). Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf

Por ello, resulta necesario modernizar las formas de expresión de las instituciones públicas, particularmente aquellas que, como el IEEC, promueven la participación política de las mujeres y los hombres, velando por la igualdad de oportunidades y la paridad entre mujeres y hombres para tener acceso a cargos de elección popular, así como lograr que la ciudadanía se sienta identificada con las acciones que se realicen para hacer valer sus derechos.⁹



VI. ¿CÓMO FUNCIONA EL LENGUAJE DE MANERA INCLUYENTE?

En el lenguaje incluyente hay que entender que el masculino no es universal. El lenguaje incluyente busca permitir que tanto mujeres como hombres sean nombradas y nombrados de forma igualitaria.



En la lengua española no hay más razón para esta práctica, puesto que la variedad de términos permite mencionar a hombres y mujeres, ayudando a visibilizar la diversidad social y a reducir las asimetrías de género.

El lenguaje incluyente evita que nos expresemos con términos neutros, es decir, se hace evidente el uso del masculino y el femenino en las palabras, evita las generalizaciones, busca erradicar los estereotipos ¹⁰ (las mujeres son tiernas y amorosas, los hombres son fuertes y valientes) y lucha contra los roles de género ¹¹ (las mujeres son responsables del cuidado y de la atención a las demás personas, los hombres deben proveer económicamente a la familia) que refuerzan la idea de desigualdad al subordinar al género masculino todo lo que sea distinto a él.

⁹ Artículos 5 y 243 de la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales del Estado de Campeche. Disponible en: http://www.ieec.org.mx/transparencia/doctos/art74/i/leyes/local/ley_de_instituciones_y_procedimientos_electorales.pdf (consultado el 29 de marzo de 2020).

¹⁰ El uso de los estereotipos de género es la práctica de asignar a una persona determinada, hombre o mujer, atributos, características o funciones específicas, únicamente por su pertenencia al grupo social masculino o femenino. <https://www.ohchr.org/sp/issues/women/wrgs/pages/gendertypes.aspx>

¹¹ Son comportamientos, tareas y funciones que una persona debe desempeñar según su sexo, y que, por estar construidos social y culturalmente, pueden cambiar. En todas las sociedades las tareas que realizan los hombres gozan de mayor prestigio social que las realizadas por las mujeres. Los roles de género son prescripciones, normas y expectativas de comportamiento de lo femenino y de lo masculino dictadas por la sociedad y la cultura en un momento histórico concreto. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100893.pdf

VII. COMUNICACIÓN VISUAL INCLUYENTE EN TEXTOS ELABORADOS POR EL IEEC

Al redactar y enviar cualquier tipo de documentación del IEEC, como oficios, circulares, acuerdos, resoluciones, boletines de prensa, se debe señalar el cargo de las mujeres en femenino: Directora, Jefa de Departamento, Secretaria, Coordinadora, Consejera o Presidenta, según sea el caso.

Las identificaciones y/o gafetes oficiales del IEEC deben llevar el cargo en femenino para el caso de las mujeres y en masculino para el de los hombres. También cuando no se va a especificar el nombre de una persona se puede optar por el neutro que consiste en expresar el cargo de manera genérica, por ejemplo: Jefatura de Departamento o Coordinación.

Asimismo, en documentos oficiales, para referirse a ambos géneros, no se debe usar la arroba (@), por tratarse de un símbolo, no es un carácter que pertenezca al alfabeto actual de la lengua española.



Cuando se trate de reglamentos, contratos, convenios, avisos o cualquier otra documentación que se utilice con fines de comunicación institucional, se debe utilizar también un lenguaje incluyente.

VIII. COMUNICACIÓN VISUAL INCLUYENTE EN DOCUMENTOS Y ARTÍCULOS ELABORADOS POR EL IEEC

Las distintas áreas que integran el IEEC y que dentro de sus atribuciones se encuentran elaborar presentaciones electrónicas, guías, manuales, infografías, proveer información a la página web oficial, diseñar estrategias para campañas institucionales y otras en que se utilicen imágenes visuales, deberán utilizar igual número de mujeres y de hombres, tanto en puestos de apoyo y servicio, como en puestos de dirección y toma de decisiones, con la finalidad de romper los estereotipos de género establecidos.



De igual forma se debe utilizar indistintamente los colores azul y rosa, que comúnmente han sido destinados a hombres y mujeres, respectivamente, para diferenciarlos.

Se deben manejar roles transformadores, distintos a los que por costumbre se le han adjudicado a hombres y mujeres. Por ejemplo: hombres atendiendo a la familia, mujeres militares, en donde se resalte que ambos son capaces de desempeñar uno u otro papel.



En las representaciones de mujeres y hombres debe haber igualdad y no segundos planos, hombres y mujeres deben presentar iguales características; por ejemplo, los hombres no deben ser más altos que las mujeres y las mujeres no deben presentarse como concursantes de belleza.

Cuando la cantidad de imágenes sean limitadas, se debe privilegiar la representación gráfica de las mujeres, por ejemplo:

Posicionar a las mujeres (evitando usar adjetivos masculinos como genérico de todas y todos los seres humanos).

Valorar adecuadamente a las mujeres y a los hombres (sin entrar en estereotipos de roles sociales y familiares), en el uso de los espacios públicos y privados.

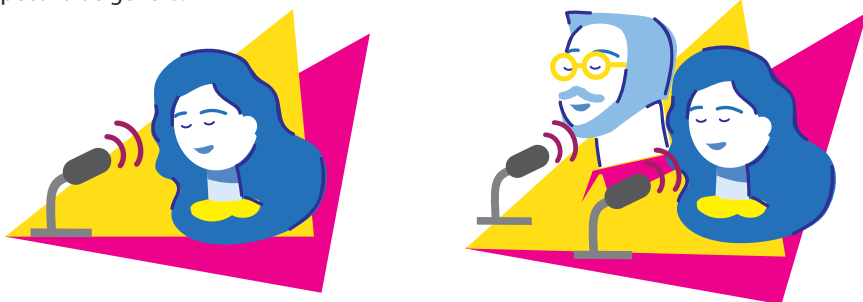
Distinguir a otros grupos sociales, niños y niñas, personas con discapacidad, personas adultas mayores, entre otros.



IX. COMUNICACIÓN INCLUYENTE EN AUDIOS PRODUCIDOS POR EL IEEC

En las campañas institucionales que promuevan la imagen del IEEC deben existir tanto voces femeninas como masculinas; si por causa presupuestal solamente se puede contar con una voz, se deberá procurar la alternancia, es decir, si en una campaña se utilizó la voz de una mujer, en la siguiente será un hombre y viceversa.

Se sugiere que al utilizar también una rúbrica o sello institucional, se debe privilegiar la voz femenina en las campañas institucionales, y en los diálogos se le debe otorgar un papel fundamental que sugiera su empoderamiento y participación activa e informada con perspectiva de género.



Es recomendable que la o el administrador de las cuentas oficiales del IEEC en redes sociales y página web evite el uso del lenguaje que puede invisibilizar, excluir, estereotipar y estigmatizar a mujeres y a hombres, y en cambio, utilice un lenguaje incluyente como el que se sugiere en esta Guía, es decir, donde ambos géneros se vean reflejados.

X. RECOMENDACIONES PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE EN EL IEEC

El uso del lenguaje incluyente construye una sociedad más igualitaria, reconoce los aportes de hombres y mujeres, visibiliza a las mujeres y reduce las asimetrías del género. Las recomendaciones de esta Guía para la utilización del lenguaje incluyente es responsabilidad de quien redacta, pues deberá privilegiar la claridad y certeza de los escritos.

Para ello deberá considerar lo siguiente:

- Las mujeres deben ser nombradas.
- Evitar el uso del masculino genérico.
- Representar gráficamente a las mujeres y los hombres de manera igualitaria.

EJEMPLOS

CARGOS PERSONAL DEL IEEC	
EXPRESIÓN SEXISTA	EXPRESIÓN NO SEXISTA
El presidente del Consejo General	La presidenta del Consejo General
El consejero electoral	La consejera electoral El consejero electoral
Los consejeros Electorales	Las consejeras y los consejeros electorales
El secretario ejecutivo del Consejo General	La secretaria ejecutiva del Consejo General El secretario ejecutivo del Consejo General La persona titular de la secretaría ejecutiva del Consejo General
El director ejecutivo	La directora ejecutiva El director ejecutivo La persona titular de la Dirección Ejecutiva
Los directores ejecutivos	Las directoras y los directores ejecutivos Las y los titulares de las Direcciones Ejecutivas
El titular del área	La titular del área El titular del área
Los titulares de las áreas	Las personas titulares de las áreas Las y los titulares de áreas
El coordinador del SPEN	La coordinadora del SPEN El coordinador del SPEN
Los coordinadores del SPEN	Las y los coordinadores del SPEN
El jefe de departamento	La jefa de departamento El jefe de departamento La o el titular de la jefatura de departamento La persona titular de la jefatura de departamento
El técnico del SPEN	La técnica del SPEN El técnico del SPEN
Los técnicos del SPEN	Las y los técnicos del SPEN

PROFESIONES Y OCUPACIONES	
EXPRESIÓN SEXISTA	EXPRESIÓN NO SEXISTA
El asistente	La o el asistente
Los asistentes	Las y los asistentes
El encargado administrativo	La encargada administrativa El encargado administrativo
Los encargados administrativos	Las encargadas administrativas Los encargados administrativos Las y los encargados administrativos
El auxiliar técnico	La auxiliar técnica El auxiliar técnico
Las secretarías ejecutivas	Las secretarías ejecutivas Los secretarios ejecutivos Las y los secretarios ejecutivos
La secretaria administrativa	La secretaria administrativa El secretario administrativo La y el secretario administrativo
Las secretarías administrativas	Las secretarías y los secretarios administrativos Las y los secretarios administrativos
El vigilante	La vigilante El vigilante
Los vigilantes	Las vigilantes Los vigilantes Personal de vigilancia Las y los vigilantes
El auxiliar administrativo	La auxiliar administrativa El auxiliar administrativo
Los auxiliares administrativos	Personal auxiliar administrativo Las y los auxiliares administrativos
Los choferes	Las y los choferes
El auxiliar de mantenimiento	La auxiliar de mantenimiento El auxiliar de mantenimiento
Los auxiliares de mantenimiento	Las y los auxiliares de mantenimiento Personal auxiliar de mantenimiento
El conserje	La conserje El conserje
Los conserjes	Las conserjes Los conserjes Las y los conserjes El personal de limpieza
El auxiliar general	La auxiliar general El auxiliar general
Los auxiliares generales	Las y los auxiliares generales

INTEGRANTES DE CONSEJOS ELECTORALES DISTRITALES Y MUNICIPALES

EXPRESIÓN SEXISTA	EXPRESIÓN NO SEXISTA
El presidente del consejo distrital	La presidenta del consejo distrital El presidente del consejo distrital
Los presidentes de los consejos distritales	Las presidentas y los presidentes de los consejos distritales Las y los presidentes de los consejos distritales
El consejero electoral distrital	La consejera electoral distrital El consejero electoral distrital
Los consejeros electorales distritales	Las consejeras y los consejeros electorales distritales Las y los consejeros electorales distritales
El secretario del consejo distrital	La secretaria del consejo distrital El secretario del consejo distrital
El presidente del consejo municipal	La presidenta del consejo municipal El presidente del consejo municipal
Los presidentes de los consejos municipales	Las presidentas y los presidentes de los consejos municipales Las y los presidentes de los consejos municipales
El consejero electoral municipal	La consejera electoral municipal El consejero electoral municipal
Los consejeros electorales municipales	Las consejeras y los consejeros electorales municipales Las y los consejeros electorales municipales
El secretario del consejo municipal	La secretaria del consejo municipal El secretario del consejo municipal
Los secretarios del consejo municipal	Las secretarias y los secretarios del consejo municipal Las y los secretarios del consejo municipal

FUNCIONARIOS DE CASILLA	
EXPRESIÓN SEXISTA	EXPRESIÓN NO SEXISTA
El presidente de la mesa directiva de casilla	La presidencia de la mesa directiva de casilla La presidenta de la mesa directiva de casilla El presidente de la mesa directiva de casilla
Los presidentes de las mesas directivas de casilla	Las presidencias de la mesa directiva de casilla Las presidentas y los presidentes de las mesas directivas de casilla
El secretario de la mesa directiva de casilla	La secretaria de la mesa directiva de casilla El secretario de la mesa directiva de casilla La secretaria de la mesa directiva de casilla
Los secretarios de las mesas directivas de casilla	Las y los secretarios de las mesas directivas de casilla
El escrutador de la mesa directiva de casilla	La escrutadora de la mesa directiva de casilla El escrutador de la mesa directiva de casilla
Los escrutadores de las mesas directivas de casilla	Las escrutadoras y escrutadores de las mesas directivas de casilla
El suplente general de la mesa directiva de casilla	La suplente general de la mesa directiva de casilla El suplente general de la mesa directiva de casilla
Los suplentes generales de las mesas directivas de casilla	Las personas suplentes generales de las mesas directivas de casilla Las y los suplentes generales de la mesa directiva de casilla

EVITAR USAR ARTÍCULOS CUANDO EL GRUPO SEA INTEGRADO POR AMBOS GÉNEROS	
EXPRESIÓN SEXISTA	EXPRESIÓN NO SEXISTA
Los que cuentan con el servicio	Quienes cuentan con el servicio
Los lectores	Quienes leen
Los demás	El resto de las personas, otras personas
Los representantes de partidos políticos	Cada representante de los partidos políticos
Los derechos del hombre	Los derechos de las personas
Es bueno para el bienestar del hombre	Es bueno para nuestro bienestar

EVITAR LENGUAJE DISCRIMINATORIO OFENSIVO A GRUPOS HISTÓRICAMENTE DISCRIMINADOS

EXPRESIÓN SEXISTA	EXPRESIÓN NO SEXISTA
Personas con capacidades diferentes, los minusválidos	Personas con discapacidad
Enanitos, enanitas	Persona de talla baja
Persona normal	Persona sin discapacidad
Las sectas religiosas	Los grupos religiosos
Indio, india	Persona indígena
Los indios, mayitas	Las personas indígenas, Los pueblos indígenas Las comunidades indígenas
Viejas, sexo débil	Mujeres
Niños de la calle, vagabundos	Personas en situación de calle
Dialecto	Variante lingüística
Los viejos, las personas de la tercera edad.	Personas adultas mayores
Los ilegales	Personas migrantes
Amanerados, maricones, jotos, machorras	Integrantes de la comunidad LGBTTTI (lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersexual).
Vestidas	Personas Trans (Trasvestis, transexuales, transgénero).
Enfermos de SIDA, Sidosos	Personas con VIH SIDA

USO DE SUSTANTIVOS GENÉRICOS

EXPRESIÓN SEXISTA	EXPRESIÓN NO SEXISTA
Votantes	Electorado
Ciudadanos	Ciudadanía
Jóvenes	Juventud
Niños	Niñez, infancia
Mexicanos	Población mexicana
Hijos	Descendencia
Trabajadores	Personal
Políticos	Clase política

EVITAR USO DE @, /, ENTRE OTROS

EXPRESIÓN SEXISTA	EXPRESIÓN NO SEXISTA
Candidat@s	Candidatas y candidatos
Funcionar@is	Funcionarias y funcionarios
Directoras/es	Directoras y directores

OMITIR EL SUJETO

EXPRESIÓN SEXISTA	EXPRESIÓN NO SEXISTA
Lugar en el que fue registrado	Lugar en que se registró
Los interesados deberán acudir personalmente	Deberán asistir personalmente
Cuando el ciudadano solicite la información	Cuando se solicite la información
El juez decidirá	Se decidirá legalmente

PRONOMBRES

EXPRESIÓN SEXISTA	EXPRESIÓN NO SEXISTA
Recomendamos a los visitantes...	Recomendamos a quienes nos visiten...
Demostramos a los votantes cómo marcar las boletas	Se demostró a quienes asistieron a votar cómo marcar las boletas Se demostró al electorado cómo marcar las boletas

RECOMENDACIONES:

- ▶ No generalizar en masculino para dirigirse a un grupo donde hay hombres y mujeres.
- ▶ Referirse en general para no sujetarse al término masculino o femenino propiamente: quien dirige, quien solicite.
- ▶ Nombrar los títulos y las ocupaciones en masculino es un error: la ingeniera Angélica, la arquitecta Teresa.
- ▶ Evitar el uso gramatical femenino para las profesiones tradicionalmente asociadas a mujeres: las doctoras, los enfermeros.
- ▶ Los artículos se utilizan para diferenciar el género sin repetir el sustantivo: las y los presentes, la o el productor.
- ▶ Sustituir el genérico masculino por los pronombres: “nos” “nuestra” nuestros” o “nuestras”: nuestra ciudadanía, nuestros derechos.
- ▶ Utilizar “quien” o “quienes” cuando desconozcas el sexo de las personas: quienes integran el grupo, quienes nos visitan.
- ▶ Al utilizar @, X, /, (), hacen imposible la comunicación y no hay manera de darles lectura o pronunciación ya que no son símbolos lingüísticos.
- ▶ Revisar el uso que se da a las palabras, incluso cuando tratamos a las personas con cortesía: adultos mayores (no de la tercera edad), personas con discapacidad (no capacidades diferentes).
- ▶ Participación equilibrada de mujeres, hombres, niñas y niños, así como de diferentes grupos de personas con discapacidad, personas mayores, entre otros.
- ▶ Una imagen incluyente ayuda a la forma en que se visibiliza a las personas.
- ▶ No reforzar imágenes sexistas.
- ▶ Hacer una representación digna de las personas.



***“Lo que no se escribe y no se dice en voz alta no existe”
George Steiner.***



XI. GLOSARIO ¹²

- ▶ **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.
- ▶ **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, diversidad sexual, 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.
- ▶ **Estereotipos de género:** Práctica de asignar a una persona determinada, hombre o mujer, atributos, características o funciones específicas, únicamente por su pertenencia al grupo social masculino o femenino.
- ▶ **Género:** Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual.
- ▶ **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.
- ▶ **Lenguaje:** Instrumento de comunicación que refleja los valores, visiones, concepciones y el pensamiento de una sociedad que les da un significado a las palabras y las imágenes.
- ▶ **Lenguaje incluyente:** Es el que distingue entre lo femenino y lo masculino, respetando las reglas de género gramatical.
- ▶ **Roles de Género:** Son comportamientos, tareas y funciones que una persona debe desempeñar según su sexo, y que, por estar construidos social y culturalmente, pueden cambiar. Son prescripciones, normas y expectativas de comportamiento de lo femenino y de lo masculino dictadas por la sociedad y la cultura en un momento histórico concreto.
- ▶ **Sexo:** Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres.

REFERENCIAS

- ▶ 10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje, CONAPRED 2009 segunda edición.
- ▶ Acuerdo CG/28/18, aprobado por el Consejo General del IEEC en la 7ª sesión extraordinaria celebrada el día 22 de marzo de 2018.
- ▶ Bases Generales en Materia de Igualdad de Género y no Discriminación del Instituto Electoral del Estado de Campeche, aprobado mediante acuerdo CG/24/18 en la 5º Sesión Extraordinaria celebrada el día 8 de marzo.
- ▶ Compilación en Materia de Paridad de Género, del Instituto Electoral del Estado de Campeche. Dado a conocer en la 4º Sesión Ordinaria del día 29 de septiembre de 2017.
- ▶ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- ▶ Declaración Universal de Derechos Humanos, Naciones Unidas. Disponible en http://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf.
- ▶ Decreto 154, aprobado por la LXI Legislatura del H. Congreso del Estado de Campeche el 28 de junio de 2014.
- ▶ Glosario de Género. Instituto Nacional de las Mujeres. Primera edición.
- ▶ Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales del Estado de Campeche.
- ▶ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- ▶ Políticas y Programas Generales 2016, del Instituto Electoral del Estado de Campeche.
- ▶ Políticas y Programas Generales 2017, del Instituto Electoral del Estado de Campeche.



INSTITUTO ELECTORAL DEL
ESTADO DE CAMPECHE

GUÍA PARA LA UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE INCLUYENTE

