



TRANSFORMANDO
GUERRERO
GOBIERNO DEL ESTADO
2021 - 2027



SECRETARÍA DE
**SEGURIDAD
PÚBLICA**



GUÍA PARA EL USO DEL **LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA**





ÍNDICE

Presentación	3
Objetivo	4
Alcance	4
Conceptos Básicos	5
Marco Jurídico	6
¿Qué es el lenguaje incluyente y no sexista?	7
Recursos de apoyo para evitar el lenguaje sexista o discriminatorio.....	7
Nombrar correctamente a los grupos de población	11
Comunicación visual con lenguaje incluyente	12
Comunidad LGBTTTIQ+	12
Referencias	14

Presentación

El lenguaje es un vehículo de comunicación, juega un papel importante en la transmisión de nuestros valores, costumbres y manera de pensar. La discriminación se puede expresar, a través del lenguaje. Las palabras que utilizamos al nombrar o referirnos hacia las y los demás, muestra las maneras en las cuales hemos repetido socioculturalmente valores y creencias, pero también prejuicios, estereotipos y otros adjetivos descalificadores, ofensivos, denigrantes o excluyentes.

Utilizar el lenguaje incluyente y no sexista no va a eliminar inmediatamente la desigualdad entre mujeres y hombres, pero es un importante instrumento para que puedan ser nombradas y visibilizadas las personas que durante mucho tiempo han sido discriminadas.

En ese contexto, la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Guerrero, a través de su Unidad de Género, dando cumplimiento al compromiso de nuestra Gobernadora la C. Evelyn Cecilia Salgado Pineda, de impulsar acciones encaminadas a lograr la igualdad de género y la prevención de la violencia contra las mujeres, presenta la ***Guía del Lenguaje Incluyente y no Sexista***.



“Es un trabajo de las personas que laboramos en esta secretaría, favorecer la inclusión de género, así como visibilizar a las mujeres, a efecto de lograr la transversalización de la perspectiva de género en nuestra institución; creyendo firmemente que, para lograr la igualdad, la no discriminación y la eliminación de todas las formas de violencias, es necesario realizar acciones afirmativas que reduzcan las brechas de desigualdad, fomentando en nuestra Dependencia un ambiente libre de violencia de género”.

DRA. LANNI GABRIELA LOZADA RAMÍREZ
TITULAR DE LA UNIDAD DE GÉNERO DE LA
SEGURIDAD PÚBLICA DEL ESTADO DE GUERRERO



Objetivo

Proporcionar al personal operativo y administrativo de la Secretaría de Seguridad Pública, los elementos y recursos lingüísticos necesarios para un buen manejo del lenguaje incluyente, que no presente forma alguna de discriminación, fomentando el buen trato e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres al interior de nuestra dependencia, en congruencia con las políticas de inclusión, igualdad y no discriminación de nuestra secretaria.



Alcance

Dirigido al personal que colabora en la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de Guerrero.



Conceptos Básicos

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

Lenguaje: Sistema de comunicación con dos posibles funciones: reproducir o transformar la realidad: esto es, por medio del lenguaje se puede contribuir a un cambio cultural en favor de la igualdad.

Lenguaje incluyente: hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza vocabulario neutro, o bien, hace evidente lo femenino y masculino. Visibiliza a grupos de población poco reconocidos, discriminados o excluidos. También evita generalizaciones del masculino para situaciones y actividades donde aparecen mujeres y hombres.

Lenguaje no sexista: Evita frases, mensajes o expresiones que invisibilizan, humillan, ofenden, subordinan, discriminan o violentan a las personas, en particular a las mujeres, quienes han sido tradicionalmente objeto del sexismo.

Sexismo: Conjunto de prácticas discriminatorias que existen tanto en conductas como en pensamiento, basadas en creencias en torno al sexo y el género de las personas. Estas acciones discriminatorias también a identidades sexuales diversas (lésbico, gay, bisexual, transexualidad, transgénero, travestis, intersexo) y otras condiciones marcadas por la desigualdad o estigmatización.

Sexo: Son las características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de la especie humana, sobre todo relacionadas a funciones de la procreación. Se suele diferenciar entre el sexo de mujer y hombre con sus características sexuales: las primarias, es decir órganos genitales externos (testículos, pene, escroto) e internos (ovarios, trompas de Falopio, útero, vagina); y secundarias, por ejemplo, vello facial y hombres más amplios en los hombres, así como glándulas mamarias y caderas más predominantes, en mujeres.

Marco Jurídico

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES:

-**Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres.** Art. 2: “los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer”.

-**Convención Interamericana Belém do Para:** Plantea el derecho de las mujeres a ser libres de toda forma de discriminación, el derecho a la educación libre de patrones estereotipados de comportamiento.

-**ONU MUJERES:** “crear un entorno de trabajo que abrace la igualdad, erradique los prejuicios y sea inclusivo para todo el personal”.

-**Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001. CEPAL.** Objetivo estratégico VII.6 “Eliminar las expresiones sexistas del lenguaje y contribuir a la creación de un discurso que exprese la realidad de las mujeres”.

NORMATIVIDAD NACIONAL:

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:** Art. 1º Establece la prohibición de todo tipo de discriminación, por origen étnico o nacional, género, discapacidad y preferencias, entre otras.

- **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres:** Art. 41 “Será objetivo de la Política Nacional la eliminación de los estereotipos que fomentan la discriminación y la violencia contra las mujeres”.

- **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación:** Art. 4º define a la discriminación como 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 otro.

NORMATIVIDAD ESTATAL:

Ley número 494 para la igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Guerrero.

-Art. 14: Los Poderes del Estado, los Municipios y los Órganos Autónomos, Desconcentrados y Descentralizados: *“Asegurar el uso de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en todas las relaciones sociales”.*

-Art. 59: Las Autoridades y Entes Públicos: *“Promover la utilización de un lenguaje con perspectiva de género en la totalidad de las relaciones sociales”.*

-Art. 61: Los medios de comunicación social de las autoridades y entes públicos: *“Implementar la utilización de publicidad basada en la igualdad, que no contemple conductas discriminatorias o sexistas”.*

¿Qué es el lenguaje incluyente y no sexista?

El lenguaje incluyente y no sexista se refiere a toda expresión verbal o escrita que hace explícito el femenino y el masculino, pero



que además se refiere con respeto a todas las personas.

El lenguaje incluyente y no sexista, no se limita a “las” y “los”, “compañeras y compañeros” a “señoras y señores”, por citar ejemplos. Significa esforzarse en pensar la forma adecuada e incluyente en que construimos los mensajes escritos u orales.

Recursos de apoyo para evitar el lenguaje sexista o discriminatorio.

Las siguientes opciones, son herramientas que pueden ser utilizadas como alternativas para usar un lenguaje incluyente; lo esencial es que cada persona de nuestra Secretaría, tenga **el empeño y la disponibilidad** para fomentar, promover y aplicar el lenguaje de manera apropiada, recordando que se puede incluir o excluir, denigrar o edificar por medio de nuestras palabras.

Desdoblamiento. Consiste en presentar pares de palabras que sólo se diferencian por su género, con el propósito de referir a hombres y mujeres, y con lo cual no se duplica el lenguaje:



No incluyente:	Incluyente:
Servidores públicos	Servidoras públicas y servidores públicos.
Egresados del curso	Egresadas y Egresados del curso.
Alumnos	Alumnas y alumnos.
Ciudadanos	Ciudadanas y ciudadanos.
Usuarios	Usuarías y los usuarios.

Determinantes gramaticales masculinos y femeninos: Cuando nombramos a ambos sexos usando dos artículos (las y los, o viceversa) visibilizamos a las mujeres. También se le llama “uso de artículos de género”:



No incluyente:	Incluyente:
Los aspirantes a policía	Las y los aspirantes a policía
Los integrantes	Las y los integrantes
El policía atendió rápidamente el llamado de auxilio	Las y los policías atendieron rápidamente el llamado de auxilio
El policía tiene mayor acercamiento con la sociedad.	Las y los policías tienen mayor acercamiento con la sociedad

Sustantivos Colectivos: Son palabras con las que se incluyen a un grupo de personas, ya sea con términos colectivos o con términos abstractos.



No incluyente:	Incluyente:
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los profesores	El profesorado
Los alumnos	El alumnado
El niño	La infancia o la niñez
EL hombre	La humanidad
Los trabajadores	El personal

Profesiones, cargos y oficios en lenguaje incluyente. En algunos casos se encontrarán con dos formas para señalar el masculino y el femenino de la misma palabra: mediante el uso de un sustantivo común o con las terminaciones de la palabra. Ambas son correctas siempre y cuando visibilicen a las mujeres que ejercen dicha profesión:

Uso común:	Lenguaje incluyente:
Agente	Agente
	El o la agente
	Persona de la agencia
	Personal de la agencia

Uso común:	Lenguaje incluyente:
Policía	Policía
	El y la policía
	Personal de la policía
	Personal policiaco

Los nombres abstractos: Se menciona el cargo, profesión o título y no a la persona que en el momento concreto lo ocupa.



No incluyente:	Incluyente:
Los jefes	Las jefaturas
Los coordinadores	La coordinación
El director general	La dirección general

Usar quien, quienes y cualquiera: Usar pronombres nos permite cambiar el masculino genérico a una forma neutral. Sustituyen al sujeto por lo que éste debe ser omitido

No incluyente:	Incluyente:
Los trabajadores, que tengan informes por entregar, favor de presentarlos a más tardar el viernes.	Quien tenga informes por entregar, favor de presentarlos a más tardar el viernes.
Los policías que participen en el taller realizarán un exposición	Quienes participan en el taller realizarán una exposición

Usar barras y paréntesis: Las barras inclinadas y paréntesis “/” y “()” se deben usar sólo en formularios, solicitudes o documentos con espacio muy restringido. Las barras y paréntesis fueron las primeras formas en que se intentó usar el lenguaje incluyente y no sexista. Su uso, fuera de los contextos referidos, puede hacer la lectura cansada y no se recomienda para textos cuya naturaleza sea formal.

No incluyente:	Incluyente:
Los trabajadores deberán firmar aquí.	Las/Los trabajadoras/es deberán firmar aquí.
Subsecretarios, Directores, Subdirectores.	Subsecretarios (as), Directores (as), Subdirectores (as).

Uso de la “@” y la “X”: La @ no es un signo lingüístico, no puede pronunciarse y su uso debe restringirse a comunicaciones informales. En el caso de la “X”, sí es un signo lingüístico y tiene sonido. La “@” y la “X” no debe utilizarse en textos formales o de la administración pública. Además, en ambos casos su uso no implica o debe equipararse con el lenguaje incluyente y no sexista.





Nombrar correctamente a los grupos de población:

Forma discriminatoria:	Se sugiere:
Los homosexuales (omitiremos mencionar regionalismos y modismos por obvias razones).	Las personas con preferencias/ orientación/ tendencias sexuales diferentes a la heterosexualidad/ personas de la comunidad LGBTTTI.
Los minusválidos o inválidos. (omitiremos mencionar modismos y regionalismos).	Personas con discapacidad motriz, visual, verbal, auditiva, intelectual, psicosocial.
Las sectas religiosas	Los diversos grupos religiosos.
Los indios (con sus regionalismos y modismos).	La población indígena, las y los indígenas, las comunidades / los pueblos indígenas, los pueblos originarios.
Los viejos, los viejitos, los ancianos.	Las y los adultos mayores, las personas de la 3ª edad.
Los sidosos	Personas que viven con VIH, Personas afectadas por el VIH
Los ilegales	Personas indocumentadas, migrantes
Los negros, gente de color (con sus respectivos modismos)	Los afrodescendientes



Las siglas **LGBTTTIQ+** se refieren a:

NOMBRAR DE MANERA CORRECTA	DEFINICIÓN
Lesbiana	Mujer que se siente atraída erótica y/o afectivamente por mujeres.
Gay	Hombre que se siente atraído erótico y/o afectivamente por hombres.
Bisexual	Persona que se siente atraída erótica y/o afectivamente por su mismo sexo o género y también por personas de distinto sexo o género.
Transexual	Persona cuya biología no corresponde con su identidad de género y que puede realizar un cambio en ella para adecuarla.
Transgénero	Persona cuya biología no corresponde con su identidad de género, pero no busca hacer modificaciones para adecuarla.
Travesti	Persona que utiliza un performance de género considerado distinto al suyo, adoptando comportamientos, vestimentas y expresiones que corresponden a un género distinto al de su sexo; sin que ello implique una orientación/preferencia homosexual.
Intersexual	Persona que ha nacido con características físicas y biológicas de ambos sexos.
Queer	Persona que construye y manifiesta su sexualidad fuera de cualquier clasificación de género binario.
+ / Más	Corresponde a las demás expresiones e identidades de género no normativas.

Fuente: Corte Interamericana de Derechos Humanos. Opinión Consultiva, Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales (2017). Obtenido de: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf



Referencias:

COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS (2017). Guía para el lenguaje incluyente y no Sexista. Ciudad de México. Obtenido de:
<https://www.derechoshumanoscdmx.gob.mx/wpcontent/uploads/GUIALINS2017.pdf>

COMISIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS (2022). Unidad de Apoyo para el Aprendizaje. Obtenido de:
https://cursos3.cndh.org.mx/pluginfile.php/518392/mod_resour ce/content/7/03/index.html

INMUJERES (2020). Glosario para la Igualdad. Ciudad de México. Obtenido de:
<https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/lenguaje-incluyente-y-no-sexista>

INMUJERES (2018). Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente. Obtenido de:
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf



TRANSFORMANDO
GUERRERO
GOBIERNO DEL ESTADO
2021 - 2027



SECRETARÍA DE
**SEGURIDAD
PÚBLICA**



UNIDAD DE GÉNERO
Secretaría de
Seguridad Pública

Acompañamiento y Asesoría.

Bldv. René Juárez Cisneros, Andador Ninfa

S/N. Colonia Valle Dorado, (Edificio color gris,

Segundo piso), Chilpancingo, Gro.

Tel. (747) 688 9473

unidaddegenero.sspgro@gmail.com