

GUÍA PARA FOMENTAR EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA EL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS

**COORDINACIÓN PARA LA EVALUACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS
PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO**

COLABORADORAS

PATRICIA DE LOS SANTOS CHANDOMÍ

MIRIAM YADIRA NÁJERA PÉTRIZ

MARÍA DE GUADALUPE GORDILLO MARTÍNEZ



Agradecimientos a:

MARICELA HAZEL PACHECO PAZOS



CONTENIDO

Introducción	5
El Lenguaje.....	7
Género Gramatical	10
Androcentrismo.....	11
Sexismo	12
Sexismo lingüístico.....	12
Comunicación Incluyente	13
¿Qué es la comunicación visual incluyente?	13
Comunicación incluyente en textos oficiales.....	16
Sugerencias y ejemplos para un lenguaje incluyente no sexista.....	18
1. Sustantivos comunes	18
2. El femenino en cargos y profesiones.....	18
3. Uso del "@"	19
4. Uso de la "X"	19
5. Barra Inclínada /.....	19
6. Desdoblamiento: Uso de femenino, masculino y la "e"	20
7. El uso de "señoritas" como referencia a las mujeres	21
8. Sobre el uso de mujer o mujeres.....	21
9. Uso del gerundio e infinitivo	22
10. Evitar nombrar a las mujeres como apéndices de los hombres	23
11. Quien, quienes, y cualquiera	23
12. Uso de artículos	24
Marco Jurídico.....	25
Glosario	30
Bibliografía consultada.....	33
Referencias bibliográficas.....	35
Anexo	36



INTRODUCCIÓN

La Universidad es un espacio de reflexión y a su vez, un espacio para la acción, en el que se desarrollan los conocimientos y habilidades necesarias para generar los cambios que la sociedad necesita. Uno de estos cambios es, sin duda, trabajar para cerrar las brechas de desigualdad de género existentes, y el lenguaje es una herramienta poderosa para lograrlo, debido a que es el reflejo de la realidad.

Existe hoy el pleno compromiso del rectorado (2018-2022) de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de la comunidad universitaria y de esta manera contribuir a la promoción de una cultura institucional con base en una perspectiva de género e intercultural, así como en valores de no discriminación y respeto a la diversidad sexual.

El uso de un lenguaje incluyente oral, escrito y simbólico en todas las acciones que emprende la universidad, construye realidades, aparta desigualdades y brechas de género, y es un elemento de comunicación interactiva que permite reconocer la pluralidad de personas que integran nuestra casa de estudios.

Es así que el lenguaje incluyente y no discriminatorio busca **visibilizar**, nombrar y reconocer de manera adecuada a los grupos y personas en situación de discriminación.

Este documento no pretende presentarse como una receta única y definitiva, sino como una guía con ideas en torno al uso del lenguaje incluyente, no obstante, estamos conscientes que lograr el manejo de un lenguaje que no sea discriminatorio debe ser una tarea cotidiana que requiere de mucha práctica y creatividad. Además, es necesario precisar que el lenguaje es algo vivo, que cambia y se adapta a las situaciones particulares y actuales.

Por lo anterior, como parte de esta promoción a los derechos humanos desde las perspectivas antes descritas, la Universidad Autónoma de Chiapas presenta a su comunidad esta guía que pretende sensibilizar sobre la importancia de expresarse con un lenguaje incluyente y no discriminatorio, la pertinencia jurídica de esta acción, su importancia social y su poder transformador. Es también, una de las muchas herramientas que ayudan a cristalizar la transversalización de género y eliminar los estereotipos y sesgos de género que pudieran persistir en la Universidad.

EL LENGUAJE

En un mundo donde el lenguaje y el nombrar las cosas son poder, el silencio es opresión y violencia.

ADRIANNE RICH

El lenguaje es nuestro medio de comunicación por excelencia, a través de él manifestamos necesidades, expresamos nuestras ideas, emociones y hacemos una representación del mundo tal como la hemos aprendido, incluyendo la discriminación.

Es un hecho, que “el lenguaje interpreta, reproduce, crea y transforma la realidad y, sobre todo, refleja las actitudes de quien habla, su grado de reflexión hacia el propio lenguaje y hacia las relaciones entre mujeres y hombres” (de la Peña, 2018:5).

Como herramienta para expresar lo que somos y pensamos, es necesario reconocer que el lenguaje no es neutro, representa un sistema cultural patriarcal. Es decir, un sistema que invisibiliza a la mujer, bajo el argumento que el hombre y en consecuencia, lo masculino representa a toda la humanidad, la experiencia

humana sería contada a partir de esta mirada, y a eso le conocemos como sistema patriarcal. No solo es lo que se cuenta a partir de este posicionamiento, sino que esta visión del mundo, se tradujo en formas concretas de exclusión y opresión en contra de las mujeres.

El lenguaje es un espacio pensado y construido desde esta visión masculina, donde se piensa que nombrar a las mujeres es algo forzado y hasta innecesario. Si somos humanas con la misma categoría, lo lógico es, que seamos tomadas en cuenta. Esto se comprende mejor, invirtiendo las posiciones, ¿qué pensarían los varones si por humanidad, solo habláramos de mujeres? Y que no se lea este argumento como una guerra de sexos, que sería lo más simplista, que se lea, como lo que es, un tema de justicia y democracia.

Yendo más lejos, con esta guía no solo buscamos erradicar esa visión patriarcal, que se niega a ejercitarse lo suficiente para contemplar la riqueza inagotable del mundo (Sousa Santos, 2006: 20), las mujeres, las personas de la tercera edad, las personas indígenas, personas con alguna discapacidad, personas de la diversidad sexual, personas de piel oscura, las personas pobres, todo lo diferente al paradigma patriarcal.

Sobre qué tan fiable es usar el lenguaje incluyente y no discriminatorio a la luz de la Real Academia de la Lengua Española (RAE), máximo órgano regulador de la lengua, podemos decir, que en sus 200 años de existencia ha tenido un aproximado de 485 personas académicas de número, y, de acuerdo a fuentes periodísticas consultadas, la RAE únicamente ha permitido la participación de 11 mujeres desde 1713 hasta el 19 de mayo de

2019 (RAE, 2021). En la actualidad, de 46 personas académicas de número, solo 7 son mujeres, es decir un total de 17.39%.

Las estadísticas anteriores nos demuestran que la RAE es un sistema que ha tenido resistencias en la inclusión de mujeres no sólo de manera fáctica sino también nominal, sus representaciones discriminatorias sobre las mujeres persisten en pleno siglo XXI, por ejemplo:

Sexo débil: 1. m. Conjunto de las mujeres. U. con intención despect. o discriminatoria

Sexo fuerte 1. m. Conjunto de los varones. U. en sent. irón.

Hombre público 1. m. hombre que tiene presencia e influjo en la vida social.

Mujer pública 1. f. prostituta. (RAE, 2021).

El hecho de constituirse como el máximo órgano regulador de la lengua española, no los deja exentos de prácticas discriminatorias.

Gracias a la movilización y a la sensibilización de estos sectores excluidos que han transformado las normas internacionales en materia de derechos humanos, hoy, sabemos que es necesario modificar nuestro lenguaje para deconstruir este sistema de creencias que excluye, discrimina y violenta.

Camino hacia una comunidad universitaria libre de violencia y discriminación se pone a disposición la siguiente guía. Remarcando que el lenguaje incluyente se puede manejar en la comunicación

verbal y escrita y en los documentos oficiales de la institución. También en el uso verbal cotidiano de los discursos de las autoridades, las clases del personal docente y las exposiciones estudiantiles.

La cultura de derechos humanos y no discriminación modificará las reglas gramaticales. Mientras tanto, la Universidad comprometida con los valores de los derechos humanos pone a disposición esta guía, que es un elemento vivo que puede seguir mejorando, para democratizar el lenguaje y erradicar la posibilidad de anular la dignidad de las personas, al no nombrarlas.

Género Gramatical

El género gramatical se encuentra presente en sustantivos, artículos, adjetivos y algunos pronombres, sin embargo, para la lengua española son los sustantivos los que cuentan con género gramatical.

Ahora bien, es pertinente aclarar que el “género gramatical” no es lo mismo que el “sexo biológico”, ya que no todos hacen referencia a realidades sexuadas, estas, son de las personas.

Nuestro lenguaje cuenta con un sin número de sustantivos en masculino, lo que inocentemente nos obliga a usar el masculino genérico para “expresarnos correctamente”. Sin embargo, cuando usamos el masculino para nombrar a mujeres, se les invisibiliza o peor aún, se les excluye.

Androcentrismo

Este concepto se refiere a situar a lo masculino, como centro del universo, es decir que, todo gira en torno a él, asumiéndolo como referente único en la sociedad.

Es una forma de organizar el mundo (en sus estructuras económicas, socioculturales y políticas) centrada en el punto de vista masculino. Ser androcentrista es invisibilizar y excluir a las mujeres del mundo del conocimiento, la ciencia, cultura, arte, política, justicia, tecnología, etcétera.

Una forma en que el androcentrismo puede manifestarse es a través del lenguaje, ejemplo, cuando hacemos uso del masculino genérico —también llamado androcentrismo lingüístico—, porque damos por sentado que sea cual sea el mensaje que emitimos, solo nos referimos a los hombres.

Lo que NO	Lo que SÍ
Serán 5 los ingenieros egresados de la Universidad Autónoma de Chiapas, los que representarán a México en el Extranjero.	Cinco personas egresadas de la Universidad Autónoma de Chiapas representarán a México en el extranjero, cuatro ingenieras y un ingeniero.

Sexismo

El sexismo sugiere valorar positivamente a una de las partes sobre la otra, lo masculino se impone a lo femenino, con base en una serie de mitos, por tanto, estas distinciones aparte de ser jerárquicas, están cargadas de exclusión y misoginia y otorgan privilegios a la figura masculina.

Hablar de sexismo, es hablar de subordinación y desvalorización, es desarrollar prácticas y actitudes diferenciadas en razón del sexo.

Sexismo lingüístico

El sexismo lingüístico es el que se produce cuando se usan palabras que refuerzan estereotipos de género, que, como consecuencia oculta a las mujeres, excluye, desvaloriza, discrimina, es decir, violenta.

El uso de expresiones “sexistas” genera y reproduce violencia y discriminación, por tanto, una manera de comenzar a eliminar estos sesgos sexistas, es a través de un lenguaje incluyente, ya que si partimos, que el lenguaje es nuestro medio de comunicación por excelencia, es favorable que este sea respetuoso de los derechos fundamentales de las personas; visibilizando a las mujeres, evitando mensajes misóginos y la ocultación del género femenino.

Asimismo, sugiere aceptar que nuestra sociedad evoluciona y es menester integrar toda la diversidad y proveer un trato respetuoso e igualitario.

Comunicación Incluyente

La comunicación es un medio para expresar sentimientos, organizarse, llegar a acuerdos, expresar ideas, en fin, aportar y recibir cualquier tipo de información. En este proceso intervienen quien “emite” el mensaje, la persona que lo “recibe”, y por supuesto “el mensaje” que se pone de manifiesto.

Existe una necesidad de comunicación y esta es inherente en el ser humano, entonces es importante que la manera de expresarnos sea respetuosa e incluyente. Para lograrlo se necesita que el intercambio de información a través de un modo de expresión oral, escrito y visual, dé un valor y trato igual a todas las personas. Con base en el respeto a la diversidad que integra la sociedad.

¿Qué es la comunicación visual incluyente?

La comunicación visual, es un proceso mediante el cual se utiliza a la imagen como un medio de expresión, a través de elaborar la imagen y difundirla, así también, involucra la recepción de mensajes visuales.

Es importante reconocer que el mensaje que se comunica inspira cambios o evoca emociones. Utilizar una comunicación visual incluyente, es representar visualmente a mujeres y hombres en igualdad y no discriminación, implica romper los estereotipos de género establecidos. Aquí algunas sugerencias que además te permitirán identificar lo que “sí” y lo que “no” al transmitir un mensaje a través de imágenes, videos, ilustraciones o fotos.

Lo que NO:	Lo que SÍ
-Representar a la mujer subordinada o inferior al hombre. -Representar al hombre como persona ajena a expresar sentimientos o emociones. -Que el poder, liderazgo o la fuerza física, sea únicamente representada por hombres. -Representar a las mujeres en roles que la sociedad vincula directamente con ellas: como mamá, cuidadora, secretaria, enfermera, maestra, ama de casa, esposa, cocinando, limpiando, atendiendo, entre otros - Representar al hombre como incapaz de ejercer actividades domésticas.	-Imágenes y videos de mujeres en la esfera pública, en la vida económica y profesional, en la participación política y en el deporte. -Mujeres y hombres desarrollándose en actividades libre de estereotipos. -Representar a hombres y mujeres en situaciones de equidad, es decir colocarlos en planos iguales que refuercen una imagen no superioridad entre ambos. -Representar a las mujeres en roles que sean innovadores para la sociedad: futbolista, militar, constructora, entre otras. -Representar a los hombres realizando tareas domésticas. Ejemplo: Cuidando a las niñas, niños, personas enfermas o cualquier integrante de la familia.

Guía para fomentar en la comunidad universitaria
el lenguaje incluyente y no sexista

Lo que NO:	Lo que SÍ
-Representar a la mujer como modelo que cumple con los estereotipos de belleza establecidos, como recurso para captar la atención a través de la cosificación de su cuerpo. También se recomienda: - No censurar las imágenes de lactancia materna en público. - No reproducir humor que discrimine como recurso publicitario. -Evitar edecanes.	- Corresponsabilidad en todos los aspectos que se involucren en la crianza de las hijas e hijos y quehaceres de casa. -Igualdad en el número de mujeres y hombres en puestos de servicio, atención y apoyo. -Diversidad de mujeres (eliminando estereotipos o formas tradicionales de representarlas), robustas, delgadas, morenas, negras, blancas, güeras, trigueñas, con vitíligo, bajas, altas, con discapacidades, de cabello corto, largo, chino, lacio, canoso, campesinas, indígenas, empresarias, deportistas, niñas, adolescentes, adultas mayores. -Hacer visibles a los grupos de población históricamente discriminados y socialmente excluidos.

Comunicación incluyente en textos oficiales

Visibilizar a las mujeres, no solo significa no excluirlas de los espacios, es también nombrarlas y reconocerlas como alumnas, funcionarias, profesionistas y participes en la vida profesional, económica, social, cultural, etcétera.

Esta forma de comunicación debe usarse tanto en la comunicación interna como externa; desde oficios, presentaciones, discursos, circulares, avisos, convocatorias, reglamentos, campañas de comunicación social, lineamientos, formatos de recursos humanos, formato único de personal, credenciales, hasta, títulos, grados académicos, constancias, historial académico.

Los textos emanados deben evitar la transmisión de clichés basados en sesgos discriminatorios.

Ejemplo: La Universidad Autónoma de Chiapas otorga a **María de los Ángeles Trejo Guillén** el título profesional de Licenciado en Derecho.

Ejemplo: La Universidad Autónoma de Chiapas otorga a **María de los Ángeles Trejo Guillén** el título profesional de **Licenciada** en Derecho.

Compromiso con la igualdad de género en todos los documentos oficiales.

Ejemplo: Nuestra casa de estudios promueve la igualdad de género, un ambiente incluyente y libre de violencia, en todos sus espacios.

TODOS LOS OFICIOS, CIRCULARES, CREDENCIALES Y TEXTOS OFICIALES DEBEN NOMBRAR LOS CARGOS EN FEMENINO, EN CASO DE QUE LA PERSONA A QUIEN SE REFIERA SEA MUJER.

Ejemplo: Directora, Coordinadora, Jueza, Presidenta, Profesora, Jefa de Departamento, etcétera.

Sugerencias y ejemplos para un lenguaje incluyente no sexista

1. Sustantivos comunes

Nuestra lengua cuenta con nombres colectivos que se refieren al género masculino como al femenino, sugiere la inclusión de ambos géneros y con ella evita la discriminación.

Ejemplos:

Lo que NO	Lo que SÍ
Los niños realizaron la actividad	La infancia realizó la actividad
Los funcionarios acudieron a la presentación	El funcionariado acudió a la presentación

2. El femenino en cargos y profesiones

Con el avance del reconocimiento de sus derechos, las mujeres han logrado incidir en el uso de la lengua. Al exigir ser nombradas la lengua castellana está experimentando un proceso de aumento de palabras en femenino.

Desde el uso de un lenguaje incluyente, es necesario escribir el cargo público, las profesiones, actividades y títulos en femenino si se trata de mujeres.

La profesión debe feminizarse o masculinizarse de acuerdo a la identidad de género de la persona profesionista.

Ejemplos:

Lo que NO	Lo que SÍ
Juana Martínez, licenciado en medicina humana	Juana Martínez, licenciada en medicina humana
María Pérez, Magistrado Presidente	María Pérez, Magistrada Presidenta

3. Uso del "@"

Aunque estuvo en boga el uso de la arroba en textos, lo cierto es que al no ser una grafía no tiene sonido, lo cual dificulta su lectura en un documento. Por lo tanto, su uso no es recomendable.

4. Uso de la "X"

Algo similar ocurre con la "X", en el sentido que no tiene sonido y es impronunciable en textos, su uso ha sido un intento de utilizar un neutro ("estimadx", "funcionarix"). Supuestamente, es incluyente de todos los géneros, sin embargo, la crítica que ha recibido su uso, es que nuevamente invisibiliza a las mujeres. De tal suerte que no se recomienda su uso.

5. Barra Inclínada /

Aun cuando es una manifestación del esfuerzo por ser incluyentes en el lenguaje, solo se recomienda su uso en solicitudes, formularios o documentos donde no exista espacio suficiente para aplicar otros métodos.

6. Desdoblamiento: Uso de femenino, masculino y la “e”.

Consiste en nombrar a ambos sexos para hacerlos visibles.

El desdoblamiento es una forma práctica de ser incluyente, de todas las sugerencias presentes en esta guía es la que más evita el ocultamiento del género femenino, debido a que de forma concreta visibiliza a las mujeres.

De manera reciente, nuevas identidades reclaman también ser nombradas, no se identifican con la terminación binaria: femenina y masculina y consideran que la “e” es representativa. De tal suerte, que consideran limitado decir: compañera y compañero y proponen una tercera significación: compañere.

De los conceptos teóricos de la comunidad LGBTTTIQ+ se encuentra la expresión “misgendering” que significa en una traducción literal “equivocarse de género”; se utiliza cuando al referirse a una persona se hace uso de pronombres que no corresponden al género con el que se identifica.

Ejemplo: nombrar en femenino a una persona transmasculina/ nombrar en femenino o masculino a una persona que se considera género neutro.

El uso de la “e” como un recurso para personas no binarias es novedoso, su uso ha tenido más resistencia que el uso de la “a” en sustantivos masculinizados, y aún cuando no es aceptado, cabe reconocer que el lenguaje es algo vivo que se reinventa y modifica de manera constante a través de sus hablantes.

Entonces, regresando al desdoblamiento, es necesario decir que se debe usar con cautela ya que su abuso lentifica el discurso.

Ejemplo: Compañeras y compañeros.

Se sugiere utilizar el desdoblamiento cuando nombras cargos, profesiones u oficios tradicionalmente ocupados por varones.

7. El uso de “señoritas” como referencia a las mujeres.

El profesorado suele dirigirse a las estudiantes con el apelativo de “señoritas” apelativo que no tiene su par masculino, a los estudiantes no se les nombra “señoritos”. El dirigirse a las estudiantes como “señoritas” no es una evocación a su etapa etaria, sino a su disposición amorosa, a los varones les ayuda a identificar a las mujeres “apartadas en matrimonio”, y, a las que “están disponibles para el noviazgo”. No es ninguna situación fortuita dirigirse a las mujeres con este apelativo identificador.

Aunque se suele usar este apelativo evocando “respeto”, lo cierto es que conlleva una distinción sexista.

8. Sobre el uso de mujer o mujeres.

Se refiere a la sobreutilización del término mujer o mujeres, incluso cuando no es necesario.

Por ejemplo: “Las ingenieras mujeres dijeron sentirse muy satisfechas con el proyecto”

En este ejemplo no decimos: “Los ingenieros hombres dijeron sentirse muy satisfechos con el proyecto”.

Se recomienda usar “mujer o mujeres” cuando se trate de casos excepcionales, cuando las mujeres estén incursionando por primera vez en alguna actividad o disciplina.

Por ejemplo: Llega a la luna la primera mujer.

9. Uso del gerundio e infinitivo

También es válido omitir el sujeto y modificar la redacción si así evitamos el uso del masculino genérico.

Esta fórmula consiste en usar los verbos en **infinitivo**, (propiciar la terminación “ar”, “er”, “ir”) y en **gerundio** (“ando” y “iendo”), para ello omitimos el sujeto, y de ser necesario modificamos la redacción.

Ejemplos:

Lo que NO	Lo que SÍ
Los alumnos que participan en los diálogos de igualdad de género contribuyen a la erradicación de la violencia.	Infinitivo: Participar en los diálogos de igualdad de género contribuye a la erradicación de la violencia.
	Gerundio: Participando en los diálogos de igualdad de género se contribuye a la erradicación de la violencia.

10. Evitar nombrar a las mujeres como apéndices de los hombres

Definitivamente las mujeres no son un accesorio, apéndice o propiedad de los hombres, mucho menos su inferior. No debemos nombrarlas de tal manera. Reconocerlas por su nombre, causas y aptitudes, es otra forma de ser incluyentes. Aquí unas sugerencias al respecto.

Lo que NO	Lo que SÍ
Al evento magistral asistió el distinguido Doctor Mariano Fernández Villanueva, acompañado de su colaboradora.	La Doctora Mariana Garza Terrón y el Doctor Mariano Fernández Villanueva, fueron algunas de las distinguidas personalidades que asistieron al evento magistral.
La esposa del alcalde de Tapachula Francisco Ochoa Guzmán, colaboró durante toda la semana en la noble causa.	La Licenciada Teresa García Chacón, colaboró durante toda la semana en la noble causa.

11. Quien, quienes, y cualquiera

Como mencionamos anteriormente si omitir el sujeto nos permite evitar el masculino genérico, considerémosla una regla válida. En este caso se puede sustituir el uso de “el, los, aquel, aquellos” por los pronombres **quien, quienes y cualquiera**, esta es una manera neutral que nos invita a usar un lenguaje incluyente.

Lo que NO	Lo que SÍ
El que redacta los hechos	Quien redacta los hechos
Aquellos que no deseen continuar	Quienes no deseen continuar
Cuando uno participa constantemente	Cuando cualquiera participa constantemente

12. Uso de artículos

Para diferenciar un género de otro, sin repetir el sustantivo es una buena opción hacer uso de los artículos. Se sugiere no citar el término masculino en primer lugar como frecuentemente lo vemos, en cambio se puede alternar el orden.

Lo que NO	Lo que SÍ
Los alumnos deben cumplir con la asistencia requerida. Ellos tienen derecho a justificar sus inasistencias.	Los y las alumnas deben cumplir con la asistencia requerida. Ellas y ellos tienen derecho a justificar sus inasistencias.
Los profesores tienen la obligación de respetar los derechos fundamentales de los alumnos.	Las y los profesores tienen la obligación de respetar los derechos fundamentales de los y las alumnas.

MARCO JURÍDICO

*El lenguaje, la palabra, es una forma más de poder, una de las
muchas que nos ha estado prohibida*

VICTORIA SAU

Comprender acciones de prevención a la violencia y discriminación en cualquiera de sus manifestaciones, es una tarea constante en la Universidad Autónoma de Chiapas, de cara a lograr la igualdad sustantiva, a través de la erradicación de estas prácticas.

Si partimos que el lenguaje invisibilizador es una forma de violencia hacia las mujeres por omisión, se debe atender lo ordenado en el artículo 7, segundo párrafo del Protocolo de Actuación ante situaciones de Violencia, Violencia de Género, Hostigamiento, Acoso Sexual y Discriminación, que ordena a la comunidad universitaria emprender medidas de prevención para construir un ambiente incluyente y libre de violencia.

Así también, la creación de esta guía, atiende el artículo segundo de la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Chiapas que establece:

*La Universidad se regirá sobre la base del respeto irrestricto a los derechos humanos, **fomentará la educación inclusiva**, la libertad de cátedra, la libre investigación, la difusión de la ciencia, el humanismo y el pluralismo cultural; con la finalidad de formar profesionales e investigadores con calidad humana y académica, comprometidos con el servicio a la sociedad y al desarrollo sustentable del Estado.*

Es pertinente destacar que también obedece lo establecido en el artículo primero, párrafos primero y tercero de nuestra Carta Magna, que mencionan:

En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece

(...)

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Gracias a que hoy se comprende y atiende la trascendencia que tiene la forma en la que nos expresamos a través del lenguaje, se ha creado y reformado legislación que promueve una cultura de respeto a la diversidad, y que pretende erradicar la discriminación y las violencias en todos los ámbitos.

De ahí que esta guía esté en armonía con los instrumentos normativos universitarios creados con el fin de erradicar o sancionar la violencia y discriminación; tales como la Ley Orgánica de la Universidad, el Estatuto General, el Protocolo de Actuación ante situaciones de Violencia, Violencia de Género, Hostigamiento, Acoso Sexual y Discriminación, la Declaratoria de Principios y Valores, el Código de Ética, entre otros.

Del mismo modo, se armoniza con instrumentos internacionales que evitan la vulneración de los derechos fundamentales.

- La Declaración Universal sobre Derechos Humanos, que en su artículo séptimo establece:

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.

- El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en su artículo 5, menciona:

...Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con mira a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres...

- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer -Convención Belém Do Pará-, en su artículo 6 contempla, que:

...El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a) El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y b) El derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación...

- Principios de Yogyakarta,
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing,
- Convención Americana sobre los Derechos Humanos (Pacto de San José), entre otros.

Por su parte, en México el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es el cimiento de los derechos humanos relativos a igualdad y no discriminación, y de ahí han emanado leyes y normatividad aplicable en nuestros días. De manera particular se consideró la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley General de Víctimas, Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como las Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual, y del acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior (IES).

Igual de importante es el marco jurídico local, que muestra la intención del Estado de Chiapas en contribuir con la igualdad de género, motivando a que todas las mujeres y niñas y grupos en situación de discriminación puedan acceder a oportunidades libres de discriminación y violencia, considerando para tal efecto la Ley de Víctimas para el Estado, Ley de los derechos de niñas, niños y adolescentes del Estado, Ley de desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida libre de Violencia para las mujeres, y por supuesto la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chiapas.

GLOSARIO

Androcentrismo: Es la organización de las estructuras económicas, socioculturales y políticas a partir de la imagen del hombre; un enfoque que fundamenta las experiencias humanas, el protagonismo de la historia y el desarrollo desde una perspectiva masculina. Conlleva a la invisibilización de las mujeres, de sus experiencias y de sus aportaciones. (Comisión Especial de Equidad de Género, 2012).

Discriminación de Género: Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el sexo, embarazo u orientación y/o preferencia sexual y asociada con el origen étnico o nacional, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, 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. (Comisión Especial de Equidad de Género, 2012).

Estereotipos: Concepciones, imágenes y creencias históricas y socioculturales compartidas colectivamente con las que clasificamos y juzgamos a hombres y mujeres ya que funcionan como modelos de conducta. Estas ideas preconcebidas acerca de cómo son y deben ser hombres y mujeres son generalizaciones atribuidas convencionalmente. (Comisión Especial de Equidad de Género, 2012).

Estereotipos sexuales: Creencias generalmente aceptadas y poco cuestionadas que podrían contribuir a cómo los hombres y las mujeres debemos expresar nuestra sexualidad, que se asignan al sexo de la persona, por ejemplo: los hombres visten de azul y las mujeres de rosa. (Instituto Nacional De Las Mujeres, 2019).

Identidad de género: Modo en el que ser hombre o mujer viene prescrito por la combinación del rol y estatus atribuidos a una persona en función de su sexo y que es internalizado por cada persona. Las identidades y roles atribuidos a unos de los sexos son complementarios e interdependientes con los asignados al otro sexo; por ejemplo: la dependencia de la mujer y la independencia del hombre. (Instituto Nacional De Las Mujeres, 2019).

Lenguaje androcéntrico: Uso del lenguaje en el que el hombre es el centro y medida de todas las cosas. (Instituto Nacional De Las Mujeres, 2019).

Lenguaje de manera incluyente: Es un modo de expresión oral, escrito y visual que busca dar igual valor a las personas al poner de manifiesto la diversidad que compone a la sociedad y dar visibilidad a quienes en ella participan. (El Instituto Nacional Electoral, 2017).

Lenguaje Sexista: Forma de expresión colectiva que excluyen a las mujeres con formas lingüísticas androcéntricas y subordinan lo femenino a lo masculino. (Instituto Nacional De Las Mujeres, 2019).

Sexismo: Conjunto de prácticas discriminatorias que existen tanto en conductas como en pensamientos, basadas en creencias en torno al sexo y el género de las personas. Estas acciones discriminatorias que benefician a un sexo sobre el otro pueden estar dirigidas también a identidades sexuales diversas (lésbico, gay, bisexual, transexualidad, transgénero, travestis, intersexo) y otras condiciones marcadas por la desigualdad o estigmatización. (Instituto Nacional De Las Mujeres, 2019).

Transversalidad: Proceso de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y para los hombres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas y programas, en todas las áreas y en todos los niveles de manera que los hombres y mujeres puedan beneficiarse con la finalidad de alcanzar la igualdad de género. (Instituto Nacional De Las Mujeres, 2019).

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Amorós, Celia (Comp.) (2000). *Feminismo y Filosofía*. Edit. Síntesis. Madrid.

Adlbi Sibai, (2016). *La cárcel del feminismo. Hacia un pensamiento islámico decolonial*. Akal/Inter Pares. Ciudad de México.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2007). *10 Criterios básicos para eliminar el lenguaje sexista en la Administración Pública Federal*, Textos del Caracol 1, México.

Consejo Superior de Investigaciones Científicas. (2011). *Recomendaciones para utilizar un lenguaje no sexista*, pág. 2.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2017). *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. México.

Comisión Especial de Equidad de Género. (2012). *Glosario para la Igualdad De Género*. 04/10/21, de UNAM

Instituto Nacional Electoral. (2017). *Conceptos Básicos para entender el lenguaje incluyente*. 2021, de INE

Instituto Nacional de las Mujeres. (2015). *Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente*. México, , 2015.

Instituto Nacional De Las Mujeres. (2019). *Glosario para la igualdad*. 04/10/21, de INMUJERES

Medina Guerra, M. Antonia (coordinadora). (2002). *Manual de lenguaje administrativo no sexista*. Asociación de Estudios

Históricos sobre la Mujer de la Universidad de Málaga, en colaboración con el Área de la Mujer (Ayuntamiento de Málaga).

Pérez Cervera, María Julia. (2011). *Manual para el uso no sexista del lenguaje*. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, Cuarta Edición, México.

Soussa Santos, Boaventura (2006). *Renovar la teoría crítica y reinventar la emancipación social* (encuentros en Buenos Aires), Clacso, Buenos Aires.

UNESCO. (1999). *Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje*, Texto preparado por el Servicio de Lenguas y Documentos (BPS/LD). UNESCO, París.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Comisión Especial de Equidad de Género. (2012). *Glosario Para La Igualdad De Género* de UNAM. Recuperado el 11 de diciembre de 2021 en: <http://www.economia.unam.mx/igualdaddegenero/docs/GlosarioEG.pdf>

El Instituto Nacional Electoral. (2017). *Conceptos Básicos para entender el lenguaje incluyente*. 2021, de INE. Recuperado el 11 de diciembre de 2021 en: <https://igualdad.ine.mx/lenguaje-incluyente>

Instituto Nacional De Las Mujeres. (2019). *Glosario para la igualdad*. 04/10/21, de INMUJERES. Recuperado el 4 de octubre de 2021 en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 1 de octubre de 2021 en: <https://www.rae.es/academicos>

Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.4 en línea]. Recuperado el 6 de diciembre de 2021 en: <https://dle.rae.es>

ANEXO

Sugerencias para el uso de la comunidad universitaria:

Lo que NO	Lo que SÍ
Los unachenses	La comunidad unachense Las y los unachenses
Los integrantes de la comunidad universitaria	Quienes integran la comunidad universitaria Las personas que integran la comunidad universitaria
Los profesores	Docentes Las y los docentes Los y las docentes El profesorado Los profesores y las profesoras Las profesoras y los profesores

Guía para fomentar en la comunidad universitaria
el lenguaje incluyente y no sexista

Los investigadores	El personal de investigación Las investigadoras y los investigadores Los investigadores y las investigadoras quien investiga
Los técnicos	El personal técnico Las técnicas y los técnicos Los técnicos y las técnicas
Los directores	El personal directivo Las personas titulares de la dirección Quienes dirigen Los directores y las directoras Las directoras y los directores
Los coordinadores	Las personas titulares de la coordinación Las coordinaciones Los coordinadores y las coordinadoras quien coordina

Los estudiantes/los alumnos	El estudiantado Quienes estudian Las personas estudiantes El alumnado Las alumnas y los alumnos Los alumnos y las alumnas
Los administrativos	El personal administrativo Las administrativas y los administrativos Los administrativos y las administrativas
El Secretario Técnico El Secretario Académico El Secretario Particular	La secretaría técnica / quien dirija o represente la secretaría técnica La secretaría académica / quien dirija o represente la secretaría académica La secretaría particular / quien dirija o represente la secretaría particular
La Oficina del Abogado General	La Oficina de la Abogacía General
Los miembros de (cualquier grupo colegiado como la H. Junta de Gobierno, el Comité Permanente de Finanzas, el consejo Universitario)	Las personas integrantes de ... Quienes integran ...

