



INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO

RECOMENDACIONES PARA EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE EN EL IMP

Programa
de *Cultura* Institucional
del IMP



Introducción

El Instituto Mexicano del Petróleo asume el compromiso de la política institucional a favor de la no discriminación y la equidad de género, y presenta esta guía para facilitar a la comunidad del IMP la utilización de un lenguaje igualitario. La participación de toda la comunidad del Instituto es fundamental para que, con estas prácticas y otros esfuerzos institucionales, procuremos un ambiente de trabajo sano, sustentado en los principios de legalidad, igualdad y respeto a los derechos humanos.

El lenguaje, como es de dominio común, no es sexista, pero sí lo es el proceso cultural de la sociedad a la cual refleja. Por nuestra tradición cultural utilizamos un lenguaje sexista en casi todas nuestras actividades. Por ello, este documento tiene como finalidad proponer estrategias no sexistas para la elaboración de diferentes tipos de documentos y, con ello, contribuir a una nueva cultura de cambio, más incluyente y respetuosa en cuanto a la equidad de género.

Consideraciones preliminares

Se define como discriminación: “toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas” (Conapred, 2009).

Una de esas prácticas de discriminación es el sexismo en el lenguaje, que forma parte de lo cotidiano en nuestras vidas; por lo que es necesario promover opciones de expresión y comunicación que le den una nueva imagen a nuestras formas de escribir y hablar.

Eliminar el sexismo en el lenguaje persigue dos objetivos: visibilizar tanto a las mujeres y a los hombres como a la diversidad social, y equilibrar las asimetrías de género. El primero implica evitar expresiones sexistas que denotan desprecio, subordinación o ridiculización de las mujeres o de los hombres; el segundo corresponde a la función modeladora del lenguaje que incide en los esquemas de percepción de la realidad.

Normatividad básica sobre el uso no sexista del lenguaje:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Artículos 1 y 4

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
Artículos 4 y 9

Convención sobre todas las formas de discriminación de la mujer (Cedaw). ONU. 1979

Resolución 14.1 aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su vigésimo cuarta reunión, apartado 1 del párrafo 2.

Resolución 109, aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su vigésimo quinta reunión, párrafo 3. 1989

Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas con discapacidad. Artículo 4. 1983

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Artículos 41 y 42. 2006

En virtud de lo anterior, a continuación se citan algunas recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje en el Instituto Mexicano del Petróleo.

I. Uso del género universal

Un buen número de sustantivos en español son utilizados con el género gramatical masculino como universal para referirse a la totalidad de las personas, con lo que se incurre en el error de reforzar la asociación del “todo” con los hombres.

Existen diferentes opciones que se pueden utilizar para hablar o referirse a colectivos, grupos o plurales formados por mujeres y hombres, así como a la diversidad social, sin incurrir en un uso sexista o discriminatorio, como por ejemplo, utilizar sustantivos colectivos no sexados, las palabras “personas o personal”; sustituir el grupo representado por sus funciones o recurrir a la doble forma femenino-masculino:

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Los investigadores	El personal de investigación
Las enfermeras	El personal de enfermería
Los contratistas	Las empresas contratistas

II. Uso de abstractos

Otro error muy común en el uso sexista del lenguaje es hacer referencia a los cargos como si todas las personas que los ocupan fueran hombres. En este tipo de casos, se recomienda lo siguiente:

Uso común	Alternativa no sexista
Enviar los documentos a los coordinadores...	Enviar los documentos a las coordinaciones...
Se van a reunir todos los gerentes...	Se van a reunir las y los titulares de las gerencias...
Los líderes de proyectos se hacen cargo de esto....	Las lideresas y los líderes de proyectos se hacen cargo de esto...

Si no se conoce el sexo de la persona a quien se hace referencia, evite el uso de los pronombres masculinos y utilice las palabras “quien” o “quienes”:

Expresión sexista	Alternativa no sexista
El jefe de proyecto emitirá su opinión	Quien dirige el proyecto emitirá su opinión
Tras la planeación, los administradores iniciarán el proceso	Tras la planeación, quienes administren iniciarán el proceso...

III. Uso de artículos y pronombres

Los artículos se pueden utilizar para enunciar la diferenciación de género sin repetir el sustantivo. Es recomendable alternar y cuidar la concordancia entre el último artículo con el sustantivo:

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Los trabajadores deben permanecer en su sitio de trabajo...	Las y los trabajadores deben permanecer en su sitio de trabajo... El personal debe permanecer en su sitio de trabajo.
Son reglas para los contratistas...	Son reglas para las y los contratistas... Son reglas para las empresas contratistas...

Otro uso no sexista del lenguaje lo podemos realizar al sustituir el genérico masculino por los pronombres “nos”, “nuestro”, “nuestra”, “nuestros” o “nuestras”, tal y como se muestra a continuación:

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Es bueno para el bienestar de los trabajadores del IMP...	Es bueno para nuestro bienestar...

Una alternativa para evitar las generalizaciones en masculino es utilizar la tercera persona del singular o bien recurrir a formas impersonales, empleando el verbo en voz pasiva refleja, es decir, con el verbo conjugado en tercera persona, precedido de la palabra *se*, como se muestra en el segundo ejemplo.

Uso común	Alternativa no sexista
A los visitantes les recomendamos utilizar su adherible correctamente.	Recomendamos que utilice su adherible correctamente
	Se recomienda un uso correcto del adherible.

IV. Uso de títulos académicos y ocupaciones

Hay que evitar utilizar en masculino las ocupaciones o títulos académicos.

Uso común	Alternativa no sexista
La ingeniero...	La ingeniera...
La gerente...	La gerenta...

También hay que evitar el uso exclusivo del género gramatical femenino para las profesiones tradicionalmente asociadas con las mujeres. Otra opción es anteponer la palabra “personal” al sustantivo:

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Las secretarias...	El personal secretarial...
Las enfermeras...	El personal de enfermería...

En gramática no existen sustantivos invariables. La feminización de las palabras está determinada por los cambios en la realidad social y en el consenso de la comunidad de hablantes. Por ello, evite el uso exclusivo del masculino para nombres que tienen su correspondiente género femenino, y use los artículos y concordancias correspondientes:

Expresión sexista	Alternativa no sexista
La jefe de sección...	La jefa de sección...

V. Uso de diagonales o paréntesis en los vocativos:

Cuando se desconozca si el mensaje será recibido por un hombre o una mujer use las diagonales o el paréntesis en los vocativos (sustantivo o adjetivo con el que se llama a alguien):

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Estimado:	Estimada/o:
Interesado	Interesado(a):

VI. Uso de la arroba

No utilice la arroba –@– para designar de manera indistinta a hombres y/o mujeres; no es un signo lingüístico y en términos de un lenguaje incluyente nuestro idioma es rico en vocablos para recrear la igualdad y equidad entre las personas.

Uso común	Alternativa no sexista
Funcionari@s...	Funcionarias y funcionarios...
Director@s...	Directores y directoras...
Maestr@s...	Las maestras y los maestros...

VII. Sugerencias para la contratación

Siempre utilizar masculinos y femeninos en cargos, oficios y profesiones.

Cuando se haga una oferta de empleo debe aparecer el femenino y el masculino. Como una acción positiva, siempre poner primero el femenino y a continuación el masculino:

Uso común	Alternativa no sexista
Solicitamos ingenieros especialistas en distintas áreas	Solicitamos ingenieras e ingenieros especialistas en distintas áreas Solicitamos especialistas en distintas áreas de Ingeniería
Se convoca a jóvenes recién egresados de las universidades	Se convoca a jóvenes que recién egresaron

VIII. Uso del gerundio

En forma sintáctica, se pueden utilizar gerundios para sustituir el uso de algunas palabras que se identifican:

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Si los petroleros fuéramos más unidos, lograríamos mayores avances	Siendo más unidos lograremos mayores avances
Los trabajadores de las plataformas petroleras están más expuestos a los accidentes	Estando en las plataformas petroleras, hay mayor exposición a los accidentes

Asimismo, no es imprescindible poner el sujeto explícitamente en todas las oraciones. Ejemplos:

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Nosotros queremos garantizar la equidad	Queremos garantizar la equidad
Ellos nos contrataron por dos años más	Nos contrataron por dos años más

Con estas recomendaciones, es importante comenzar a utilizar un lenguaje incluyente en nuestros comunicados institucionales como correos electrónicos, oficios, presentaciones, comunicados oficiales, entre otros.



Glosario

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, orientación y/o preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Discriminación 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.

Equidad de género: Establecimiento y fortalecimiento de mecanismos destinados a impulsar la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres; revalorar el papel de la mujer y del hombre en el seno familiar, y en los ámbitos institucional y social; eliminar la discriminación individual y colectiva hacia el hombre y la mujer u otras minorías.

Género: Valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.

Igualdad de género: Situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades u oportunidades en la vida de acceder y controlar recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social. El objetivo no es tanto que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que unos y otros tengan las mismas oportunidades en la vida.

Perspectiva de género: Visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres que tiende a eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la

injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Sensibilización: Proceso que promueve en hombres y mujeres el reconocimiento y aceptación de que los roles son determinados por la historia, la sociedad y la cultura y que pueden ser modificables.

Sexismo: Sistema ideológico que establece una desigualdad en función de la división rígida entre los géneros, en cuanto a roles, comportamientos y actitudes.

Transversalización: Proceso de valorar las implicaciones que tiene para mujeres y hombres cualquier acción que se planifique, ya sea que se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles, de manera que mujeres y hombres puedan beneficiarse de la finalidad de alcanzar la igualdad de género.

Referencias:

CONAPRED. *10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje.* Col. Textos del Caracol, No. 1, 2009.

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

Sánchez Lobato, Jesús, Coord. *Saber escribir.* Instituto Cervantes. México., 2007.

UNAM. *Lineamientos generales para la igualdad de género en la UNAM.* Mayo de 2013.



Programa
de *Cultura* Institucional
del **IMP**



INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO