



PERIÓDICO OFICIAL

DEL GOBIERNO CONSTITUCIONAL DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO

Fundado en 1867

Las leyes y demás disposiciones son de observancia obligatoria por el solo hecho de publicarse en este periódico. Registrado como artículo de 2a. clase el 28 de noviembre de 1921.

Director: Lic. José Juárez Valdovinos

Tabachín # 107, Col. Nva. Jacarandas, C.P. 58099

SEGUNDA SECCIÓN

Tels. y Fax: 3-12-32-28, 3-17-06-84

TOMO CLXXIV

Morelia, Mich., Martes 14 de Enero de 2020

NÚM. 24

Responsable de la Publicación
Secretaría de Gobierno

DIRECTORIO

Gobernador Constitucional del Estado
de Michoacán de Ocampo
Ing. Silvano Aureoles Conejo

Secretario de Gobierno
Ing. Carlos Herrera Tello

Director del Periódico Oficial
Lic. José Juárez Valdovinos

Aparece ordinariamente de lunes a viernes.

Tiraje: 50 ejemplares

Esta sección consta de 16 páginas

Precio por ejemplar:

\$ 29.00 del día

\$ 37.00 atrasado

Para consulta en Internet:

www.michoacan.gob.mx/noticias/p-oficial

www.congresomich.gob.mx

Correo electrónico

periodicooficial@michoacan.gob.mx

CONTENIDO

INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN

ACUERDO CG-37/2019

ACUERDO QUE PRESENTA LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS AL CONSEJO GENERAL, POR MEDIO DEL CUAL SE PROPONEN LOS LINEAMIENTOS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE, NO DISCRIMINATORIO Y NO SEXISTA DEL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN.

GLOSARIO:

| | |
|----------------------------------|--|
| Código Electoral: | Código Electoral del Estado de Michoacán de Ocampo. |
| Comisión: | Comisión de Derechos Humanos del Instituto Electoral de Michoacán. |
| Consejo General: | Consejo General del Instituto Electoral de Michoacán. |
| Constitución Federal: | Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. |
| Constitución Local: | Constitución Política del Estado de Michoacán de Ocampo. |
| Instituto: | Instituto Electoral de Michoacán. |
| Lineamientos: | Lineamientos para el uso de lenguaje incluyente, no discriminatorio y no sexista del Instituto Electoral de Michoacán. |
| LGIFE: | Ley General de Instituciones y Procedimientos Electorales. |
| Reglamento de Comisiones: | Reglamento para el Funcionamiento de las Comisiones y Comités del Instituto Electoral de Michoacán. |
| Reglamento Interior: | Reglamento Interior del Instituto Electoral de Michoacán. |
| Secretaría Ejecutiva: | Secretaría Ejecutiva del Instituto Electoral de Michoacán. |

ANTECEDENTES:

PRIMERO. Creación de la Comisión. El veintiséis de febrero de dos mil dieciséis, el Consejo General aprobó el Acuerdo CG-05/2016, relativo a la creación de la Comisión de Derechos Humanos, de conformidad con los artículos 34, fracción X, y 35, del Código Electoral.

SEGUNDO. Instalación de la Comisión. El seis de abril de dos mil dieciséis se llevó a cabo la instalación de la Comisión.

TERCERO. Integración actual de la Comisión. Mediante Acuerdo CG-50/2017, aprobado el veintiséis de octubre de dos mil diecisiete, derivado del nombramiento de Consejeras y Consejeros, el Consejo General modificó la integración de la Comisión.

Asimismo, el catorce de diciembre de dos mil dieciocho, en cumplimiento a la rotación de la Presidencia establecida en el artículo 35 del Reglamento de Comisiones, en sesión de la Comisión se aprobó el Acuerdo respectivo. Actualmente la Comisión se encuentra integrada de la siguiente forma¹:

| Comisión de Derechos Humanos | |
|------------------------------|---|
| Presidenta | Licda. Irma Ramírez Cruz |
| Integrante | Lic. Luis Ignacio Peña Godínez |
| Secretaría Técnica | Titular de la Coordinación de Derechos Humanos. |

CUARTO. Acuerdo aprobado por la Comisión de Derechos Humanos. El veintinueve de noviembre del año en curso, la Comisión de Derechos Humanos del Instituto, aprobó el acuerdo sin número titulado «*ACUERDO DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS, POR EL CUAL SE PROPONEN AL CONSEJO GENERAL LOS LINEAMIENTOS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE, NO DISCRIMINATORIO Y NO SEXISTA DEL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN*».

CONSIDERANDO

PRIMERO. Competencia del Instituto. Que los artículos 98 de la Constitución Local y 98 de la LGIPE, establecen que el Instituto es un organismo público de carácter permanente y autónomo, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, que se rige en el desempeño de su función por los principios de certeza, legalidad, máxima publicidad, objetividad, imparcialidad, independencia, equidad y profesionalismo.

Asimismo, de conformidad con el artículo 34, fracciones I y II del Código Electoral, establecen como atribuciones del Consejo General vigilar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y las de dicho Código, así como expedir los reglamentos que sean necesarios para el debido ejercicio de sus facultades y atribuciones.

En relación con lo anterior, el Reglamento Interior del Instituto establece en el artículo 13, fracción IV, que es atribución del Consejo General aprobar los reglamentos, lineamientos y manuales que sean necesarios para el desempeño de sus atribuciones, así como para el mejor funcionamiento del Instituto.

SEGUNDO. Competencia de la Comisión. Del artículo 35 del Código Electoral, se colige que la Comisión tiene atribuciones para conocer y dar seguimiento al trabajo de las áreas del Instituto, de acuerdo con su materia, así como proponer acciones, estudios, proyectos y otros necesarios para el cumplimiento de sus fines.

Igualmente, acorde con el numeral 6º, incisos a), c) y h) del Reglamento de Comisiones, son atribuciones de las Comisiones: Analizar, discutir y aprobar los dictámenes, proyectos de acuerdo o de resolución, así como los informes que deban ser presentados al Consejo General; vigilar y dar seguimiento a las actividades de las áreas vinculadas y tomar las decisiones conducentes para su buen desempeño; y, presentar al Consejo General por conducto de su Presidencia, las propuestas de reforma que se formulen respecto a los Reglamentos de la materia.

Por su parte el Reglamento Interior del Instituto señala en el artículo 74, fracciones IV y VI que son facultades de la Comisión: Diseñar y operar acciones que prevengan y eliminen todo acto de discriminación, garanticen la inclusión de grupos vulnerables y el respeto por la diversidad sexual e individual; y, proponer y promover la implementación de políticas que generen igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres al interior del Instituto, disuadan toda forma de discriminación, y prevengan el hostigamiento y acoso sexual y laboral.

¹ Si bien las Comisiones deben estar integradas por 3 Consejeras y/o Consejeros, excepcionalmente en este momento la Comisión funciona con 2 integrantes, debido al nombramiento de la Ex Consejera Yurisha Andrade Morales, como Magistrada del Tribunal Electoral del Estado de Michoacán, el pasado 22 de octubre.

TERCERO. Marco normativo.**I. Ámbito Internacional.****Declaración Universal de los Derechos Humanos**

En los artículos 1 y 4 dispone que todos los seres humanos nacen libres e iguales ante la Ley. Asimismo, que todas las personas tienen los derechos y libertades proclamados en dicha declaración, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, en general cualquier índole o condición.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Que dentro del artículo 25 reconoce el principio de igualdad de todas las ciudadanas y ciudadanos de participar en la dirección de los asuntos públicos, votar y ser votados, además del acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Que en su preámbulo y sus treinta artículos, contiene los principios para asegurar la igualdad entre mujeres y hombres. Además, de las medidas encaminadas para la eliminación de la discriminación de las mujeres y el acceso a sus derechos humanos.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, adoptada en Belem Do Pará.

Con la suscripción y ratificación el Estado Mexicano reconoce que la violencia contra las mujeres es violatoria de derechos humanos.

II. Ámbito nacional**Constitución Federal**

Que los artículos 1º y 4º establecen la obligación de todas las autoridades del Estado Mexicano para promover, proteger, respetar y garantizar los derechos humanos, así como la igualdad entre mujeres y hombres ante la Ley, respectivamente. De esas condiciones, se desprende la tutela y garantía del libre y pleno ejercicio de los derechos humanos, sin discriminación alguna, así como el derecho de igualdad entre las mujeres y hombres.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Tiene por objetivo regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo, en su artículo 2º establece que la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los tratados internacionales en materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado Mexicano.

Que establece como principios rectores la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En el artículo 17, fracción IX, señala que la Política Nacional que desarrolle el Ejecutivo Federal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, deberá considerar entre otros lineamientos, la utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales.

Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Establece en el artículo 4º los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia, que deben ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas federales y locales, entre los que establece la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre, el respeto a la dignidad humana de las mujeres, y la no discriminación, entre otros.

Y el artículo 5º, fracción IX, define a la perspectiva de género como «la visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres; Propone 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».

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Que dentro de su artículo 2º menciona que corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas y que los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

III. Ámbito Estatal

Constitución Local

Que en su artículo 1º establece la igualdad entre mujeres y hombres, así como la protección de sus derechos humanos, además de prohibir 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, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Michoacán

Que dentro de su artículo 2º, establece como principios rectores: La igualdad jurídica entre las mujeres y los hombres, el respeto a la dignidad humana, la no discriminación y la libertad de las mujeres.

En su artículo 5º, fracción V, previene que la igualdad sustantiva, es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

En su artículo 6º, señala que la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo y, dentro de su artículo 7º insta la obligación de las autoridades en ejercicio de sus atribuciones y funciones a asumir los principios rectores establecidos, generando acciones y políticas que garanticen los derechos humanos de las mujeres.

Ley Para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la Violencia en el Estado de Michoacán

Establece la obligación para prevenir, sancionar y eliminar la discriminación y la violencia, y proteger los Derechos Humanos.

Señala en su artículo 2º, establecer la coordinación entre los distintos niveles de Gobierno en lo referente a las políticas públicas adecuadas para implementar las acciones necesarias que garanticen el acceso a una vida libre de discriminación y violencia, favoreciendo el desarrollo y bienestar fundado en el respeto de los derechos humanos, conforme a los principios de igualdad, libertad y no discriminación y desarrollo integral sustentable.

Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo

El artículo 6º, fracción IX dice: «Empoderamiento de las Mujeres: Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio (sic) de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades».

IV. Criterios judiciales y administrativos

Sala Superior del Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación

En la sentencia SUP-JDC-1619-2019, menciona que dentro de todo el concepto de juzgamiento con perspectiva de género propuesto por la Suprema Corte, por lo que hace a la utilización del lenguaje incluyente, el criterio jurisprudencial orienta su concepción a considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin desequilibrio por motivos de género.

Del Instituto Nacional Electoral

Que en su Guía y Recomendaciones sobre lenguaje incluyente en la comunicación institucional, menciona que «Para las organizaciones públicas el uso del lenguaje incluyente en sus comunicaciones se convierte en una obligación. En nuestro país es fundamental propiciar la inclusión de género y desterrar los términos que impiden visibilizar a las mujeres y también los que son peyorativos o excluyentes sobre los diversos grupos que componen a la sociedad mexicana. El Instituto Nacional Electoral (INE) tiene una relación estrecha con la ciudadanía en los términos de promoción de la cultura democrática. Para ello, el INE está a favor de promover el uso del lenguaje incluyente para evitar la discriminación y su reproducción, con miras a lograr una sociedad integrada en la que todas las personas sean tratadas con respeto y con igualdad de derechos».

Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos ha sostenido en su Guía para el uso de un Lenguaje Incluyente y No Sexista, que el lenguaje incluyente y no sexista es un medio para promover relaciones de respeto e igualdad entre los géneros, visibilizar a las mujeres y prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona.²

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, establece en sus Recomendaciones para el Uso Incluyente y No Sexista del Lenguaje, que el sexismo y la exclusión en el lenguaje son expresiones de convenciones sociales construidas en torno a las experiencias, mensajes y discursos que se gestan en una sociedad, y estigmatizan las formas de ser y actuar de mujeres y hombres, desconociendo el carácter social e histórico de las identidades. Tales concepciones son recreadas en la comunicación cotidiana, generalmente sin tener conciencia de ello, por lo que circulan como expresiones del sentido común. Por ello, es necesario cobrar conciencia de los usos sexistas y excluyentes del lenguaje y promover formas alternativas de expresión y comunicación.³

Instituto Nacional de las Mujeres

En su Manual de Comunicación No Sexista, establece que en lenguaje también se manifiestan las asimetrías, las desigualdades y las brechas entre los sexos. Esto es así porque el lenguaje forma un conjunto de construcciones abstractas en las cuales inciden juicios, valores y prejuicios que se aprenden y se enseñan, que conforman maneras de pensar y de percibir la realidad.

Normas Mexicanas

La Norma en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015 establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores. Su finalidad es fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación. Uno de estos requisitos es el uso de un lenguaje incluyente, no sexista y accesible.

CUARTO. Análisis para la emisión de los Lineamientos.

Que en el presente caso, las atribuciones del Consejo General consistentes en vigilar el cumplimiento de las disposiciones convencionales, constitucionales y legales, así como emitir, con base en su facultad reglamentaria, las provisiones reglamentarias tales como lineamientos, manuales, etcétera, deben observarse a la luz y en concordancia con lo establecido en el artículo 1º de la Constitución Federal en el sentido de que 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, así como la prohibición de 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, así como lo establecido en el artículo 4º referente a que la mujer y el hombre son iguales ante la Ley.

Asimismo, se debe considerar que la Constitución Local, en su artículo 1º establece que «*Todas las personas gozarán de los derechos humanos que otorga la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es 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 la Constitución Federal señala, así como de los demás derechos establecidos en esta Constitución y en las leyes que de ambas emanen*».

Importante resaltar que el 27 de junio de 2017, se celebró el Convenio de creación del Observatorio de Participación Política de las Mujeres en Michoacán para Atender la Violencia Política Contra las Mujeres, firmado por la Secretaría de Gobierno del Estado de Michoacán, el Tribunal Electoral del Estado de Michoacán y el Instituto Electoral de Michoacán, cuya finalidad es impulsar la participación política de las mujeres en el Estado y que tiene vigencia al 30 de septiembre de 2021.

Que con base en el marco normativo señalado en párrafos anteriores, es necesario que se emitan lineamientos que permitan al personal del Instituto Electoral de Michoacán, utilizar en el lenguaje oficial institucional, verbal o escrito, en las comunicaciones internas y externas, mensaje inclusivos que garanticen condiciones de igualdad que contribuyan a la eliminación de cualquier tipo de discriminación, contribuyendo

² Disponible en: http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Comunicados/2016/Com_2016_304.pdf

³ Disponible en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GuiaBasica-Uso_Lenguaje_INACCSS.pdf

así al cumplimiento los principios de igualdad, la perspectiva de género, la no discriminación, la equidad y todos aquellos reconocidos constitucionalmente y en los tratados internacionales, eliminando toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo, asumiendo, generando acciones y políticas que garanticen los derechos humanos de las mujeres.

Dado que el lenguaje incluyente y no sexista es un medio para promover relaciones de respeto e igualdad entre los géneros, visibilizar a las mujeres y prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona, es pertinente que el Instituto apruebe los Lineamientos que se proponen, a fin de que en sus actuaciones interiores y exteriores utilicen un lenguaje incluyente, no discriminatorio y no sexista.

Así, los presentes Lineamientos tienen como propósito ser una guía para todas y todos quienes laboran en el Instituto, de tal forma que paulatinamente, adopten un lenguaje cuya construcción evite que cualquier persona se perciba excluida o discriminada en el ámbito de la promoción y ejercicio de la vida democrática en el Estado de Michoacán.

Por último, se propone al Consejo General que, de así considerarlo y aprueben los presentes Lineamientos, se analice y valore la posibilidad y conveniencia de que, a través de un convenio de colaboración, la Comisión Estatal de los Derechos Humanos y la Secretaría para la Igualdad Sustantiva y Desarrollo de las Mujeres, adopten estos Lineamientos.

QUINTO. Remisión del acuerdo de la Comisión de Derechos Humanos del Instituto a la Secretaría Ejecutiva. Atendiendo a lo señalado con antelación y toda vez que, el veintinueve de noviembre la Comisión de Derechos Humanos del Instituto, aprobó el acuerdo mediante el cual se propone al Consejo General aprobar *LOS LINEAMIENTOS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE, NO DISCRIMINATORIO Y NO SEXISTA DEL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN*, mismo que se ordena remitir a la Secretaría Ejecutiva del Instituto para que, por su conducto, se someta a consideración del Consejo General.

En virtud de los antecedentes, considerandos expuestos y a razón de que se solicita se ponga a consideración de este Consejo General, con fundamento en los artículos 41, Apartado C, numeral 9, 116 fracción IV, inciso b), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 98 de la Constitución del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo; 29, 32, 34, 35 del Código Electoral; 13 fracción I, del Reglamento Interior, el Consejo General, emite el siguiente:

ACUERDO QUE PRESENTA LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS AL CONSEJO GENERAL, POR MEDIO DEL CUAL SE PROPONEN LOS LINEAMIENTOS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE, NO DISCRIMINATORIO Y NO SEXISTA DEL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN.

PRIMERO. El Consejo General como órgano de dirección superior es competente para conocer y aprobar el presente Acuerdo, en términos del artículo 13 fracción I, del Reglamento Interior.

SEGUNDO. Se aprueban los Lineamientos para el uso del lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio del Instituto Electoral de Michoacán, contenido en el anexo único que forma parte integral del presente Acuerdo.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Acuerdo entrará en vigor el día de su aprobación.

SEGUNDO. Publíquese en el Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo.

TERCERO. Publíquese en la página de Internet del Instituto el presente Acuerdo y los Lineamientos para el uso del lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio del Instituto Electoral de Michoacán.

CUARTO. Notifíquese al INE.

QUINTO. Notifíquese por estrados.

SEXTO. Infórmese mediante oficio a las áreas del Instituto, para su conocimiento y aplicación, por conducto de la Secretaría Ejecutiva.

Así lo aprobó por unanimidad de votos en Sesión Ordinaria de 19 diecinueve de diciembre de 2019 dos mil diecinueve, el Consejo General, integrado por los Consejeros Electorales Mtra. Araceli Gutiérrez Cortés, Lcda. Irma Ramírez Cruz, Dr. Humberto Urquiza Martínez, Lic. Luis Ignacio Peña Godínez y Lic. Viridiana Villaseñor Aguirre, bajo la Presidencia de la primera de los mencionados, ante la Encargada de Despacho de la Secretaría Ejecutiva que autoriza, Mtra. María de Jesús García Ramírez. **DOY FE.**

MTRA. ARACELI GUTIÉRREZ CORTÉS, PRESIDENTA PROVISIONAL DEL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN;
MTRA. MARÍA DE JESÚS GARCÍA RAMÍREZ, ENCARGADA DE DESPACHO DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA DEL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN. (Firmados).

LINEAMIENTOS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE, NO DISCRIMINATORIO Y NO SEXISTA DEL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN.

Anexo único del Acuerdo CG-37/2019

LINEAMIENTOS PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE, NO DISCRIMINATORIO Y NO SEXISTA DEL INSTITUTO ELECTORAL DE MICHOACÁN.**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. Los presentes Lineamientos son de observancia general para el personal que conforma el Instituto Electoral de Michoacán (incluyendo a los órganos desconcentrados del mismo).

Tienen por objeto ser una herramienta que permita utilizar, paulatinamente, un vocabulario expreso de lo femenino y lo masculino, que visibilice a las mujeres, a las personas indígenas, a la comunidad LGBTTTIQA+, a las personas con discapacidad, y a las personas con VIH y SIDA. El uso de un lenguaje incluyente contribuye a erradicar estereotipos de género, la desigualdad y la discriminación.

Los Lineamientos se utilizarán y aplicarán a todos los materiales que se generen para la comunicación institucional o cualquier otra forma en la que se presente, toda vez que el lenguaje incluyente ha sido adoptado y está siendo utilizado por el conjunto de las organizaciones e instituciones públicas en todo el país.

Artículo 2. Para los efectos de los presentes lineamientos se entenderá:

- I. En cuanto a las autoridades, servidores públicos y los ordenamientos jurídicos:
 - a) **IEM:** Instituto Electoral de Michoacán.
 - b) **Consejo General:** Consejo General del IEM.
 - c) **Secretaría Ejecutiva:** Secretaría Ejecutiva del IEM.
 - d) **Lineamientos:** Lineamientos para el uso del lenguaje incluyente, no discriminatorio y no sexista del IEM.
 - e) **Personal:** Persona física que presta al IEM un trabajo físico, intelectual o de ambos géneros, subordinado, mediante el pago de un salario.
- II. En cuanto a los conceptos:
 - a) **Lenguaje accesible:** Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación del centro de trabajo hacia el personal que lo conforma, haciéndola clara, abierta, fluida, concisa y de fácil entendimiento con la finalidad de eliminar cualquier barrera de la comunicación;¹
 - b) **Lenguaje incluyente y no discriminatorio:** Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad, y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana, sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas, evitando definir las por sus características o condiciones;²
 - c) **Lenguaje no sexista:** Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana, tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos. Lenguaje exento de estereotipos, calificativos o expresiones basadas o referidas explícitamente al sexo y la sexualidad;³
 - d) **Discriminación:** Para efecto de los presentes Lineamientos se considera a la discriminación como «toda distinción,

¹ Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, Manual para el uso de un lenguaje incluyente y con perspectiva de género, primera edición, p. 10 Disponible en: www.gob.mx/convavim

² Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación. NMX-R-025-SCFI-2015, p.11 disponible en

³ Idem.

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;⁴

- e) **Violencia:** La violencia es el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad, que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte;⁵
- f) **Sexo:** Hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas; es decir, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como machos o hembras de la especie humana al nacer, a quienes se nombra como hombres o mujeres, respectivamente;⁶
- g) **Género:** Se refiere a los atributos que social, histórica, cultural, económica, política y geográficamente, han sido asignados a hombres y mujeres. A las características que, social y culturalmente, han sido identificadas como «masculinas» y «femeninas», que abarcan desde las funciones que históricamente se le han atribuido a uno u otro sexo (tales como proveer vs. cuidar), las actitudes que por lo general se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad, para los hombres vs. emotividad, solidaridad, paciencia, para las mujeres), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse;⁷
- h) **Identidad de género:** Es la vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, y puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Incluye la vivencia personal del propio cuerpo. Incluye otras expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y los modales. Se desarrolla, por lo general, entre los 18 meses y los tres años de edad;⁸
- i) **Orientación sexual:** Se refiere a un patrón perdurable de atracciones emocionales, románticas y/o sexuales hacia hombres, mujeres o ambos sexos. También se refiere al sentido de identidad de cada persona basada en dichas atracciones, las conductas relacionadas y la pertenencia a una comunidad que comparte esas atracciones. Se ha demostrado que la orientación sexual varía desde una atracción exclusiva hacia el otro sexo hasta una orientación exclusiva hacia el mismo sexo;⁹
- j) **Perspectiva de Género:** Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone 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;¹⁰
- k) **Violencia contra la mujer por razón de género:** De conformidad con el artículo 1º de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer «Convención de Belém do Pará», la violencia contra la mujer se refiere a «cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 3. La interpretación de los presentes Lineamientos se hará de conformidad con los tratados internacionales en materia de Derechos Humanos, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo, y demás jurisprudencias y criterios sustentados por autoridades jurisdiccionales y administrativas u ordenamientos legales aplicables, procurando en todo momento la protección más amplia a los derechos humanos.

⁴ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, Capítulo I, Disposiciones Generales; Artículo I, inciso III.

⁵ Organización Mundial de la Salud (OMS), disponible en: <https://www.who.int/topics/violence/es/>

⁶ Glosario de diversidad sexual, de género y características sexuales, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), México 2016 p.31. Disponible en: https://conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSYG_WEB.pdf

⁷ Idem, p.20

⁸ Idem, p.23

⁹ American Psychological Association. (2012). Answers to your questions: For a better understanding of sexual orientation and homosexuality. Disponible en: <http://www.apa.org/topics/sexuality/orientacion.pdf>, (fecha de consulta 10 de noviembre de 2017)

¹⁰ Artículo 5. Inciso IX, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Se utilizará también, los principales métodos que el jurista tiene a su alcance para llevar a cabo la interpretación de las normas generales o particulares, como son:

1. La interpretación gramatical o literal, que a partir de la literalidad de una norma o de una cláusula del texto, se atribuye un significado a los términos empleados en la redacción por el legislador o por los contratantes. Con la ayuda de las reglas gramaticales y del uso del lenguaje, se indaga el significado de los términos en que se expresa una disposición normativa;¹¹
2. La interpretación sistemática; que busca extraer del texto de la norma un enunciado cuyo sentido sea acorde con el contenido general del ordenamiento al que le pertenece. Procura un significado atendiendo al conjunto de normas o sistema del que forma parte;¹²
3. La interpretación integral que, para conocer el significado de alguna disposición, se debe considerar el contenido y también el significado de las demás disposiciones de la propia ley de que se trate, esto para conocer el contexto y sentido de la norma en su conjunto.¹³

Todo esto encaminado a preservar el Principio pro-persona que conduce a la conclusión de que la exigibilidad inmediata e incondicional de los derechos humanos es la regla y su condicionamiento la excepción.¹⁴

Artículo 4. El apoyo y seguimiento para la implementación progresiva de los presentes Lineamientos, se realizará a través de la Coordinación de Derechos Humanos del Instituto.

CAPÍTULO II EL LENGUAJE INCLUYENTE, NO DISCRIMINATORIO Y NO SEXISTA

Artículo 5. El lenguaje incluyente, no discriminatorio y no sexista, es una medida de inclusión, preventiva y correctiva para revertir expresiones que denoten prejuicios, estigmas, discriminación, subordinación o ridiculización de las personas susceptibles de ser segregadas por alguna de sus características físicas o su forma de vida.

La lengua española, no es sexista ni discriminatoria en sí misma. No obstante, si no se hace un buen uso de nuestro lenguaje, puede llegar a serlo. Las palabras o adjetivos cargados de prejuicios y estigmas sociales, categorizan y colocan en situación de discriminación a una persona o grupo de personas, pues impacta no sólo en la forma o manera en cómo ella se percibe, sino que potencian reacciones negativas de la sociedad.¹⁵

El problema de la utilización de un lenguaje que discrimina es que desencadena una serie de percepciones, muchas veces inadvertidas por las mismas personas, que en los hechos termina por negar derechos y oportunidades.

En México, si sumamos a todos los grupos históricamente discriminados, representan a mucho más de la mitad de la población.

Por ello es importante identificar a estos grupos y para ello se incluye el siguiente glosario:

- a) **Personas LGBTTTIQA+:** Acrónimo o siglas para referirse al grupo de personas de la diversidad sexual, distintas a la categoría hombre-mujer. (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travesti, Transgénero, Transexual, Intersexual, Queer, Asexuales. El signo de + se utiliza para señalar que las posibilidades de la diversidad sexual, no se agotan).
- b) **Lesbiana:** Una mujer que siente atracción emocional, romántica y/o sexual hacia otra mujer.¹⁶
- c) **Gay:** Un hombre o una mujer que se siente atraído emocional, romántica y/o sexualmente hacia otra persona del mismo género; algunas personas solo utilizan el término en referencia a los hombres gay. Es preferible usar la palabra gay en vez de «homosexual», palabra que tiene referencias clínicas y que algunas personas encuentran ofensivas.¹⁷

¹¹ Métodos de Interpretación Jurídica; Víctor Emilio Archondo Paredes, Acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del IJ de la UNAM, disponible en:

file:///C:/Users/CARLITA/Downloads/17406-15641-1-PB.pdf. P.38

¹² Idem.p.42

¹³ La interpretación en el Sistema Jurídico Mexicano, Enrique Quiróz Acosta, disponible en: https://www.ijf.cjf.gob.mx/sitio2016/include/sections/revista/3/r3_10.pdf p.320

¹⁴ La interpretación en el sistema jurídico mexicano, Métodos de interpretación jurídica Víctor Emilio Anchondo Paredes, Reforma de DH principio pro-persona, Ximena Urquiaga.

¹⁵ Manual de Lenguaje Incluyente y No discriminatorio en la Actuación de la Administración Pública de la CDMX, COPRED 2017. Disponible en <http://data.copred.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2017/01/Lenguaje-incluyente-y-no-discriminatorio-13092016.pdf>

¹⁶ Conceptos básicos sobre ser lesbiana, gay, bisexual, transexual o transgénero (LGBT, por sus siglas). Disponible en: <https://www.lambdalegal.org/es/your-rights/article/jovenes-conceptos>, (fecha de consulta: 10 de noviembre de 2017).

¹⁷ Idem.

- d) **Bisexual:** Tienen la capacidad de sentir una atracción afectiva por personas de un género diferente al suyo, tanto como de su mismo género, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con ellas. Esto no implica que sea con la misma intensidad, al mismo tiempo, de la misma forma, ni que sienta atracción por todas las personas de su mismo género o del otro.¹⁸
- e) **Trans:** Se trata de un término paraguas, que abarca a diferentes identidades y expresiones de género/s. En general, se aplica a las personas cuya identidad de género no coincide con la asignada al momento del nacimiento. Es decir, aquellas personas que hacen una transición de un género a otro/s. Algunas personas trans se identifican como hombres o mujeres, mientras que otras lo hacen con categorías de género nobinarias. Este concepto abarca diferentes expresiones de género en distintas culturas (como las hijra en India, muxes en el sur de México, travestis, multigéneros, no géneros, de género fluido, travestis, etc.). Es importante atender a las especificidades y subjetividades de cada persona o colectivo trans y no caer en conclusiones precipitadas —y violentas— al tratar de imponer categorías u homogeneizar a las personas bajo diferentes categorías.¹⁹
- f) **Travesti:** Las personas travestis, en términos generales, son aquellas que gustan de presentar de manera transitoria o duradera una apariencia opuesta a la del género que socialmente se asigna a su sexo de nacimiento, mediante la utilización de prendas de vestir, actitudes y comportamientos.²⁰
- g) **Transgénero:** Se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto al que social y culturalmente se asigna a su sexo de nacimiento, y quienes, por lo general, sólo optan por una reasignación hormonal —sin llegar a la intervención quirúrgica de los órganos pélvicos sexuales internos y externos— para adecuar su apariencia física y corporalidad a su realidad psíquica, espiritual y social.²¹
- h) **Transexual:** Persona cuyo sexo (condición biológica) no corresponde a su identidad de género. Puede o no desear cambios quirúrgicos. Persona que nació con un sexo y se siente del otro.²²
- i) **Intersexual:** Son personas que nace con una combinación de características biológicas masculinas y femeninas, como cromosomas o genitales, que puede dificultarles a los médicos la tarea de asignarles un sexo masculino o femenino. La intersexualidad es una variación que sucede naturalmente en los seres humanos y no es un problema médico. Se estima que 1 de cada 100 personas lo son. Hay muchas variaciones de intersexualidad. Algunas personas intersexuales tienen órganos sexuales internos o genitales ambiguos; por ejemplo, las personas que tienen tanto tejido ovárico como testicular. Otras tienen una combinación cromosómica que no es XY (masculina) y XX (femenina); por ejemplo, XXY. Además, algunas personas nacen con genitales que aparentan ser totalmente masculinos o totalmente femeninos, pero sus órganos internos o las hormonas que segregan durante la pubertad no coinciden.²³
- j) **Queer:** Las personas queer, o quienes no se identifican con el binarismo de género, son aquellas que además de no identificarse y rechazar el género socialmente asignado a su sexo de nacimiento, tampoco se identifican con el otro género o con alguno en particular. Dichas personas pueden manifestar, más que identidades fijas, expresiones y experiencias que: 1) se mueven entre un género y otro alternativamente; 2) se producen por la articulación de los dos géneros socialmente hegemónicos; 3) formulan nuevas alternativas de identidades, por lo que no habría, en sentido estricto, una transición que partiera de un sitio y buscara llegar al polo opuesto, como en el caso de las personas transexuales.²⁴
- k) **Asexual:** Orientación sexual de una persona que no siente atracción erótica hacia otras personas. Puede relacionarse afectiva y románticamente. No implica necesariamente no tener libido, o no practicar sexo, o no poder sentir excitación.²⁵
- l) **Personas indígenas:** Hay distintos criterios para considerar quienes son actualmente personas indígenas. No obstante, hay tres elementos que se pueden considerar para definir su identidad: el manejo de la lengua indígena, la autoadscripción (que la persona se reconozca como tal) y la pertenencia a un hogar donde hay una persona que habla una lengua indígena.²⁶
- m) **Personas con discapacidad:** Son aquellas personas que muestran alguna diversidad funcional de tipo físico, mental, intelectual y/o sensorial, y que ante un entorno que no considera dichas características, éstas tienden a estar asociadas con dificultades para la participación plena y efectiva en la sociedad.²⁷

¹⁸ (CONAPRED), op.cit. p.35

¹⁹ Guía de acciones para una inclusión sociolaboral de travestis, transexuales y transgéneros (trans). Disponible en: PNUDArgent-AnexosGuia-sociolaboral-trans.pdf, (fecha de consulta: 14 de noviembre de 2017).

²⁰(CONAPRED) op.cit, p.35

²¹ Idem.

²² Breve Glosario Sobre Diversidad Sexual, Conapred y CENSIDA. Disponible en: http://www.censida.salud.gob.mx/descargas/prevencion/breve_glosario.pdf

²³ ¿Qué es la intersexualidad? Disponible en: <https://www.plannedparenthood.org/es/temas-de-salud/orientacion-sexual-ygenero/genero-e-identidad-de-genero/que-es-la-intersexualidad>, (fecha de consulta: 24 de enero de 2018).

²⁴ Glosario de la Diversidad Sexual (Conapred) op.cit. p. 29

²⁵ Idem, p.13

²⁶ Pueblos Indígenas y sus Integrantes, disponible en <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5a1/efe/2d9/5a1efe2d9536d568189415.pdf>

²⁷Personas con discapacidad, Ficha temática. Disponible en: [https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20PcD\(1\).pdf](https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20PcD(1).pdf) (fecha de consulta 09 de agosto de 2019)

- n) **Personas adultas mayores:** En México los adultos mayores son las personas de 60 años o más. Aun cuando una gran mayoría de ellas son independientes y con autonomía, tienen la necesidad de recibir apoyos para que continúen desenvolviéndose dentro de la sociedad y en su comunidad y contribuyan al desarrollo del país considerando sus conocimientos y experiencia.²⁸
- o) **Personas que viven con VIH/SIDA:** Las personas con esta condición médica o de salud, enfrentan comúnmente una discriminación estructural que vulnera de manera sistemática sus derechos. Dicha negación responde a la presencia de estereotipos y prejuicios sobre el VIH o sobre el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (Sida).²⁹
- p) **Jóvenes:** Personas que se encuentran en el periodo de vida que se ubica entre la infancia y la adultez, que de acuerdo a la Ley del Instituto Mexicano de la Juventud (Imjuve), es entre los 12 a los 29 años.³⁰
- q) **Personas afrodescendientes/afromexicanas:** El término afrodescendiente se refiere a las personas no nacieron en el continente africano, pero que son parte de la conformación de comunidades afrodescendientes en diferentes partes del mundo. El término persona afromexicana, fue creada para dignificar a las personas mexicanas que tienen ascendencia africana. Estos términos son una alternativa incluyente para que su cultura, tradiciones e historia sean consideradas como elementos esenciales de identificación y que su identidad no sólo se defina a partir de sus rasgos físicos.³¹
- r) **Niñas, niños y adolescentes:** Son niñas y niños las personas menores de doce años, y son adolescentes las personas de entre doce años cumplidos y menos de dieciocho años de edad.³²
- s) **Personas migrantes:** Son aquellas personas que, por una infinidad de razones y circunstancias, se traslada fuera de su país de origen o del lugar en el que usualmente residió. Esto puede ser dentro de las fronteras nacionales de un territorio o a través de fronteras internacionales.³³
- t) **Personas privadas de su libertad:** Se entienden entre esta categoría, no sólo a las personas privadas de libertad por delitos o por infracciones e incumplimientos a la ley, ya sean éstas procesadas o condenadas, sino también a las personas que están bajo la custodia y la responsabilidad de ciertas instituciones, tales como: hospitales psiquiátricos y otros establecimientos para personas con discapacidades físicas, mentales o sensoriales, instituciones para niños, niñas y adultos mayores, centros para personas migrantes, refugiadas, solicitantes de asilo o refugio, apátridas e indocumentadas, y cualquier otra institución similar destinada a la privación de libertad de personas.³⁴
- u) **Personas Trabajadoras del hogar:** la Ley Federal del Trabajo, en el capítulo XIII, artículo 331, establece que: «Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia». Sin embargo, las organizaciones de la sociedad civil han propuesto que sea el término trabajadora del hogar, el que se utilice para reivindicar la condición de la mayoría de las mujeres que realizan estas labores en domicilios distintos al suyo.³⁵
- v) **Personas Trabajadoras sexuales:** Son aquellas personas cuya labor se refiere al intercambio de sexo por dinero.³⁶

Artículo 6. El origen étnico o nacional, el sexo, el género, la edad, la discapacidad, la condición social o económica, la condición de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil, ideología política y otras diferencias NO pueden ser motivo de distinción, exclusión o restricción de derechos.

Artículo 7. Para el uso del lenguaje incluyente, no discriminatorio y no sexista, es importante tomar en cuenta los siguientes criterios:

- I. Se deberá visibilizar y no excluir.
- II. Evitar el abuso del masculino genérico. Si bien el masculino gramatical «no solo se emplea para referirse a los individuos de sexo masculino, sino también para designar la clase, esto es, a todos los individuos de la especie, sin distinción de sexos» (rae, 2005)³⁷

²⁸ Modelos de atención Gerontológica, INAPAM, en http://www.inapam.gob.mx/work/models/INAPAM/Resource/Documentos_Inicio/Libro_Modelos_de_Atencion_Gerontologica_%28web%29.pdf

²⁹ Persona que vive con VIH, ficha temática. Disponible en: [https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20VIH\(1\).pdf](https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20VIH(1).pdf)

³⁰ ¿Qué es ser joven? Blog del Instituto Mexicano de la Juventud, en <https://www.gob.mx/imjuve/articulos/que-es-ser-joven?idiom=es>

³¹ Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) México 2015, p.35 disponible en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GuiaBasica-Uso_Lenguaje_INACCSS.pdf

³² Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, CNDH, disponible en https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas_Ninez_familia/Material/ley-guarderías.ninos.pdf

³³ ¿Quién es un migrante? Definición de la Organización Mundial de la Migración. Disponible en: <https://www.iom.int/who-is-a-migrant>

³⁴ DIF CDMX, «Guía de Lenguaje Inclusivo desde un enfoque de Derechos Humanos y Perspectiva de Género», Ciudad de México, 2017

³⁵ Personas trabajadoras del Hogar, Copred, Disponible en: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5aa187dce5aa187dce0eda722761545.pdf>

³⁶ DIF CDMX, op.cit.

³⁷ Manual de Comunicación No sexista. Hacia un lenguaje incluyente. Instituto Nacional de las Mujeres. México 2015. Disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf

[...] el uso del masculino genérico es precisamente un recurso que favorece la ambigüedad en la información, pues cuando se nombra en masculino es imposible saber si existe la presencia femenina.[...] Cuando no queda suficientemente claro que el masculino plural comprende por igual a los individuos de ambos sexos, son necesarios ciertos recursos para deshacer la posible ambigüedad, tales como las fórmulas desdobladas, o modificadores restrictivos del sustantivo, etc.³⁸ Un ejemplo de ello es cuando una persona afirma: «tengo cuatro hermanos», podemos inducir que todos son hombres, aunque en realidad puede haber mujeres y de ser así, ellas quedan invisibilizadas.

- III. No se subordinará ni desvalorizará.
- IV. Se usará la palabra «**persona**» para referirse a la amplia diversidad de identidades, evitando así invisibilizar la dignidad humana de quienes son referidos. A lo largo de los años, quienes pertenecen a los grupos vulnerables y discriminados, han recibido un trato diferenciado, que incluso ha llevado a negarles sus derechos. El anteponer la palabra persona, refuerza en el imaginario, la condición de cualquier ser humano para acceder a todos sus derechos, sin importar su condición de migrante, cultural, laboral, física, social, etc.
- V. Es perfectamente compatible el uso de las normas gramaticales y estilísticas con el uso no sexista de la lengua.
- VI. Cuando se indica que una expresión es inadecuada, es porque resulta inadecuada en el uso de un lenguaje incluyente o no sexista, únicamente.

Artículo 8. Para evitar la práctica de generalizar en masculino, con lo que incide en el error de invisibilizar a las mujeres o las cualidades femeninas, se recomienda utilizar términos genéricos universales.³⁹

Por ejemplo:⁴⁰

| Expresión inadecuada | Alternativa recomendada |
|------------------------------------|-------------------------------------|
| El hombre ha creado expectativas | La humanidad ha creado expectativas |
| Los derechos del hombre | Los derechos humanos |
| Los derechos del niño | Los derechos de la infancia |
| Los trabajadores de la institución | El personal de la institución |
| Los ciudadanos tienen derechos | La ciudadanía tiene derechos |

Utilizar la formación de femeninos y masculinos en los oficios, cargos y profesiones. Por ejemplo¹:

| Femenino | Masculino |
|------------|------------|
| Médica | Médico |
| Técnica | Técnico |
| Patrona | Patrón |
| Licenciada | Licenciado |
| Ministra | Ministro |

Utilizar, siempre que sea posible, las denominaciones de cargos, profesiones y titulaciones en femenino, mediante el morfema de género y/ o el artículo. Cuando su uso se haga en plural, se evitará la utilización del genérico masculino.

En el caso particular de las instituciones públicas considerar las siguientes aplicaciones:

| Femenino | Masculino |
|--------------|-------------|
| Maestra | Maestro |
| Abogada | Abogado |
| Presidenta | Presidente |
| Consejera | Consejero |
| Funcionaria | Funcionario |
| Directora | Director |
| Coordinadora | Coordinador |
| Secretaria | Secretario |
| Técnica | Técnico |

³⁸ Argumentos sobre el uso del masculino Genérico en «Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer» de Ignacio Bosque De la Real Academia Española, Catedrático de Lengua Española de la Universidad Complutense de Madrid y Ponente de la Nueva gramática de la lengua española. Disponible en: https://www.rae.es/sites/default/files/Sexismo_linguistico_y_visibilidad_de_la_mujer_0.pdf

³⁹ Guichard Claudia, «Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente», Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES, México, sexta reimpresión de la segunda edición: julio de 2018

⁴⁰ Elaboración propia con datos del Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), 10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje, 2ª ed., México, Textos Caracol, p.12 2009.

⁴¹ Elaboración propia con datos de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), Guía para el uso de un lenguaje incluyente y no sexista en la CNDH, México, 2016

Artículo 9. Para evitar la reproducción de estereotipos que promueven la desigualdad, la violencia y aumentan los sesgos sexistas en el uso de imágenes se deberán tomar las siguientes recomendaciones⁴² :

| Recomendaciones para evitar la reproducción de estereotipos |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • No utilizar la ilustración de la división de trabajo entre mujeres y hombres, es decir, situar al sexo masculino en la economía, los deportes, la política y al sexo femenino en labores del hogar, la crianza de hijas o hijos, el cuidado de las personas, empleos subordinados, etc. • No usar un modelo físico de mujer apegado a estereotipos de belleza, denotando preocupación sólo por su aspecto físico, y desvalorizando de sus capacidades intelectuales. • No generar publicidad que asocie a las mujeres como objetos sexuales. • No revictimizar a las mujeres en situaciones de violencia o procuración de justicia • Evitar que las mujeres usen el masculino cuando se refieren a ellas mismas • Evitar el uso de "señorita", ya que hace referencia a la vida privada de una mujer, situación que no se repite con los hombres con el uso de "señorito". Asimismo, dar un trato igual en nombre y apellido. • Evitar los duales aparentes, que es otorgar un significado diferente para las palabras en femenino y en masculino: GOBERNANTE-Persona que dirige un país, GOBERNANTA-Ama de llaves).¹ |

Artículo 10. Para combatir la práctica sexista en el lenguaje gestual⁴³ se deberán reparar expresiones como ⁴⁴:

| Recomendaciones para reparar expresiones sexistas en el lenguaje gestual |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • El uso y abuso de la imitación de tonos afeminados con el fin de ridiculizar y estigmatizar a las mujeres y a las personas homosexuales. • La práctica masculina de evitar el contacto visual con las mujeres que integran un grupo mixto restando importancia a su participación. • La exaltación física del órgano sexual masculino como símbolo de poder o reafirmación de dominio. |

Artículo 11. Cuando se trate de un sustantivo neutro, el artículo marcará la diferencia ⁴⁵:

| Femenino | Masculino |
|----------------|----------------|
| La congresista | El congresista |
| La joven | El joven |
| La adolescente | El adolescente |
| La periodista | El periodista |
| La ponente | El ponente |
| La titular | El titular |

Artículo 12. En el caso de que se desconozca el sexo de la persona a quien se hace referencia, se recomienda evitar el uso de los pronombres masculinos, debiéndose utilizar las palabras «quién» o «quienes»⁴⁶:

| Expresión usual | Alternativa no sexista |
|------------------------------------|-------------------------------|
| El que suscribe | Quien suscribe |
| Aquellos que asistieron al consejo | Quienes asistieron al consejo |
| Los que integran el consejo | Quienes integran el consejo |
| Cuando uno vote | Cuando cualquier persona vote |

Artículo 13. Para el uso de un lenguaje incluyente se debe evitar explicitar quién es el sujeto de la oración, extendiendo la posibilidad de incluir a mujeres y hombres. Por ejemplo⁴⁷:

| Con sujeto | Sin sujeto |
|---|--|
| Lugar en que fue registrado | Lugar en que se registró |
| Cuando el ciudadano solicite la información | Cuando se solicite la información |
| Los ciudadanos queremos un México sin violencia | Queremos un México sin violencia |
| El ciudadano debe cumplir la ley | Deberán cumplir la ley |
| Es imprescindible que los ciudadanos acudan personalmente | Es imprescindible acudir personalmente |
| Los habitantes siempre participan en las votaciones | Siempre hay participación en las votaciones. |

⁴² Idem.

¹ Instituto Nacional Electoral (INE), «Manual para el uso de un Lenguaje Ciudadano e Incluyente para el Instituto Nacional Electoral» consultado el 26 de febrero de 2019 en: <http://igualdad.ine.mx/wp-content/uploads/2017/10/MANUAL-PARA-EL-USO-DE-Lenguaje-CIUDADANO-E-INCLUYENTE-PARA-EL-INE.pdf>

⁴⁴ 10 Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje, 2009, (CONAPRED) Op. cit.

⁴⁵ Elaboración propia con datos del Tribunal Electoral del Distrito Federal, Guía técnica para el uso de un lenguaje incluyente en las comunicaciones del Tribunal Electoral del Distrito Federal, México, Distrito Federal. 2011

⁴⁶ Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje, (CONAPRED), México 2015, p.18 disponible en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GuiaBasica-Uso_Lenguaje_INACCESS.pdf

⁴⁷ Instituto Nacional Electoral (INE), «Manual para el uso de un Lenguaje Ciudadano e Incluyente para el Instituto Nacional Electoral» consultado el 26 de febrero de 2019 en: <http://igualdad.ine.mx/wp-content/uploads/2017/10/MANUAL-PARA-EL-USO-DE-Lenguaje-CIUDADANO-E-INCLUYENTE-PARA-EL-INE.pdf>

Artículo 14. Es recomendable aplicar de manera correcta los plurales, a efecto de evitar que quien recibe en mensaje piense que únicamente se está hablando de hombres. Por ejemplo⁴⁸:

| Masculino | Genérico |
|--|---|
| Todos los funcionarios de la institución | Todo el personal de la institución |
| Los trabajadores de la institución | Las personas que trabajan en la institución |
| Los estudiantes | La población estudiantil |
| Los empresarios | El sector empresarial |
| Los gestores | Las personas encargadas de las gestiones |
| Los mexicanos | La población mexicana |
| Los derechos del hombre | Los derechos humanos |
| Los maestros | El personal docente |

Artículo 15. Los artículos se pueden utilizar para enunciar la diferenciación de género sin repetir el sustantivo y se debe cuidar la concordancia entre el artículo y el sustantivo. Por ejemplo⁴⁹:

| Expresión usual | Alternativa recomendada |
|--------------------------------------|--|
| Los mexicanos debemos cumplir la ley | Los y las mexicanas debemos cumplir la ley |
| Los usuarios morosos | Las y los usuarios morosos |

Artículo 16. Resulta positivo evitar el uso exclusivo del género gramatical femenino para las profesiones tradicionalmente asociadas con las mujeres. Ello contribuye a no reforzar estereotipos de que hay profesiones únicamente para hombres y otras únicamente para mujeres, por lo que se recomienda antepondrá la palabra «personal» al sustantivo.⁵⁰ Por ejemplo:

| Expresión usual | Alternativa sugerida |
|----------------------------|---------------------------|
| Las secretarias | El personal secretarial |
| Las señoras de la limpieza | El personal de limpieza |
| Las enfermeras | El personal de enfermería |
| Las cocineras | El personal de cocina |

Artículo 17. Se sugiere no utilizar la «@» para referirse a hombres y mujeres al mismo tiempo, ya que no es un signo lingüístico y además de ser innecesario es impronunciable.⁵¹

| Uso incorrecto | Alternativa sugerida |
|----------------|-----------------------------|
| Funcionari@s | Funcionarias y funcionarios |
| Director@s | Directoras y directores |
| Maestr@s | Maestras y maestros |

Artículo 18. Para la eliminación del lenguaje sexista en el uso de abstractos, uso de diminutivos, uso de títulos académicos y ocupacionales, uso de tratamientos de cortesía y grupos en situación de exclusión deberán considerarse los siguientes criterios⁵²:

| Criterio | Expresión sexista (ejemplo) | Lenguaje incluyente (ejemplo) |
|---|---|---|
| Abstractos | Es responsabilidad de cada jefe de departamento El supervisor emitirá su opinión | Es responsabilidad de las jefaturas de departamento. Quien supervise emitirá su opinión. |
| Uso de diminutivos | Las jovencitas Los viejitos | Las jóvenes o las personas jóvenes. Las personas adultas mayores. |
| Uso de títulos académicos y ocupacionales | El médico Teresa Peralta | La médica Teresa Peralta |
| Uso de tratamientos de cortesía | La señorita enfermera La señora presidenta | La enfermera La presidenta |
| Androcentrismos | Los altos funcionarios y sus esposas | Altas funcionarias y funcionarios, y sus cónyuges |
| Grupos en situación de exclusión | La mujer Los enfermos de SIDA | Las mujeres Las personas que viven con VIH/SIDA |

⁴⁸ Idem.

⁴⁹ 10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje (conapred) op.cit p.13

⁵⁰ Elaboración propia con datos del Tribunal Electoral del Distrito Federal, Guía técnica para el uso de un lenguaje incluyente en las comunicaciones del Tribunal Electoral del Distrito Federal, México, Distrito Federal. 2011

⁵¹ Recomendaciones para el uso incluyente... op.cit, p.24

⁵² CNDH, 2016, Op. cit.

En la redacción de comunicados u otros documentos oficiales la forma femenina y la masculina aparecerán de manera sistemática una al lado de la otra y en su forma completa: «Las consejeras y consejeros del Instituto...», «Con atención a las consejeras y consejeros...», sin que perjudique la inteligibilidad ni la legibilidad del texto. Se evitarán, por tanto, las barras: «Con atención a las consejeras/consejeros...» o los paréntesis: «Con atención a consejeros (as) y funcionarios (as)...» «Ejemplo: «A quien corresponda», en lugar de Estimado/estimada o Estimado (a).

En los casos en los que el texto se refiera a quien posee la titularidad de una Entidad, área o institución, el lenguaje se adecuará al masculino o al femenino en fusión de si se trata de un hombre o una mujer.

Los documentos administrativos deben escribirse con fórmulas que nombren específicamente a las mujeres cuando se conoce su sexo. Cuando se desconoce quién será la persona destinataria, se usarán fórmulas que engloben a ambos sexos, evitando el uso del masculino genérico.⁵³

| Expresión usual | Alternativa no sexista |
|---|--|
| Visitadores Auxiliares | Visitadoras y Visitadores Auxiliares |
| Directores ejecutivos de la Secretaría | Directoras y directores ejecutivos de la institución o Titulares de las Direcciones Ejecutivas de la institución |
| Administrativos y funcionarios de la institución | Personal de la rama administrativa y personal de la institución |
| El presidente del Instituto deberá presentar una nueva propuesta. | La Presidencia del Instituto deberá presentar una nueva propuesta |
| ...previa notificación a los integrantes del Consejo General | ...previa notificación a quienes integran el Consejo General |

Artículo 19. Para evitar el uso discriminatorio del lenguaje hacia las personas por su orientación sexual o su identidad de género deberán considerarse los siguientes parámetros ⁵⁴:

| Personas de la diversidad sexual |
|--|
| Población/ Personas LGBTTTIQA+: se refiere a Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis, Transexuales, Transgénero, Intersexuales, Queer, Asexuales |
| Persona o personas homosexuales, incluye Lesbianas y Gays |
| Persona o personas, puede agregarse la palabra Bisexuales/Transexuales/Transgénero/ Travestis/Intersexuales/Queer/asexuales |
| Mujer o mujeres, puede agregarse la palabra Lesbianas/Bisexuales/Transexuales/Transgénero/ Travestis/ Intersexuales/Queer/asexuales |
| Hombre u hombres, puede agregarse la palabra Gay/Bisexuales/Transexuales/Transgénero/Travestis/Intersexuales/ Queer/asexuales . |

Artículo 20. Para nombrar o referirse a una persona con discapacidad deberán considerarse los siguientes parámetros⁵⁵. Las alternativas no discriminatorias que se sugieren tienen varias explicaciones:

1. Decir «personas ciegas» no es un uso del lenguaje incorrecto, pero si es impreciso, puesto que hay personas que pueden ver parcialmente. Decir personas con discapacidad visual, **incluye** a todas aquellas personas que tienen algún problema visual, ya sea permanente o definitivo.
2. Cuando nos referimos a personas con discapacidad motriz, estamos hablando de las personas que tienen un problema de movilidad. Pueden ser personas que utilizan desde un bastón para caminar, hasta una silla de ruedas. Por ello es un término **incluyente** y que se refiere a un amplio espectro de personas con cierto tipo de problemas de movilidad.
3. En el caso de personas sordas, se advierte lo mismo que el caso del término «personas ciegas». Personas con discapacidad auditiva incluye a un espectro más amplio de personas con problemas auditivos.
4. El término discapacidad psicosocial, es un término que abarca a todas aquellas personas que, por algún motivo emocional, psicológico o psiquiátrico, presentan dificultades para relacionarse socialmente. Es un término que abarca desde una persona con problemas de alcoholismo, hasta una persona que presenta problemas psiquiátricos.

⁵³ Elaboración propia con base en diversos ejemplos de las Guías y lineamientos consultados para este documento.

⁵⁴ CNDH, 2016. Op.cit. p.25

⁵⁵ CNDH, 2016 Op.cit, p.26

| Uso inconveniente | Alternativa no discriminatoria e incluyente |
|--|---|
| Personas con capacidades diferentes o especiales, discapacitados, inválidos, disminuidos | Persona con discapacidad. |
| Minusválido, incapaz, impedido | Persona con discapacidad motriz |
| Sordomudo, sordito | Persona con discapacidad auditiva |
| Invidente, ciego | Persona con discapacidad visual |
| Retrasado mental, mongol, tonto, tarado, deficiente | Persona con discapacidad intelectual, o persona en situación de discapacidad de origen intelectual. |
| Loco, loquito, demente | Persona en situación de discapacidad psicosocial |
| Ancianos, decrepitos, viejos | Personas adultas mayores |
| Sidoso | Persona que vive con sida o VIH |

Artículo 21. Para evitar el uso discriminatorio del lenguaje hacia los pueblos, comunidades indígenas y afrodescendientes, deberán considerarse los siguientes parámetros⁵⁶:

| Uso incorrecto | Alternativa no discriminatoria |
|------------------|---|
| India, indio | Persona indígena |
| Los indios | Pueblos indígenas |
| Minorías étnicas | Pueblos originarios |
| Los indígenas | Población indígena Las comunidades indígenas |
| Dialecto | Lengua Indígena |
| Los negros | Población afrodescendiente |

Artículo 22. No podrá utilizarse en la comunicación verbal, escrita o gráfica cualquier tipo de palabra o expresión que promueva estereotipos de género, estigmas o prejuicios de cualquier persona, tales como: refranes y dichos populares que contengan mensajes de violencia contra cualquier persona, chistes, ocurrencias o historias que contengan un «doble sentido» de burla, mofa o misoginia.⁵⁷

Es importante eliminar la representación de todo tipo de conductas discriminatorias y estereotipos, así como evitar el humor que denigre o discrimine (...), por ejemplo: no usar términos como el indio, la chacha, el maricón, pues son estereotipos que la cultura mexicana utiliza con frecuencia para provocar una risa fácil, pero que denigran a las personas.

Eliminar la representación de todo tipo de conductas discriminatorias y estereotipos.⁵⁸

CAPÍTULO III ALCANCES DEL LENGUAJE INCLUYENTE, NO DISCRIMINATORIO Y NO SEXISTA

Artículo 23. Es responsabilidad de todo el personal del Instituto, en el ámbito de sus atribuciones y actividades, procurar un uso correcto del lenguaje, no sexista y no discriminatorio, en todos los sistemas de comunicación, así como en los materiales informativos que se elaboren, difundan y distribuyan para el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 24. Las personas titulares de las áreas del Instituto deberán revisar todos los materiales informativos y de capacitación dirigidos a la ciudadanía para procurar que sus contenidos, tanto gráficos como textuales, cumplan con el lenguaje incluyente, no discriminatorio y no sexista, debiéndose aplicar un enfoque de derechos humanos.

Artículo 25. Los presentes Lineamientos se incorporarán de manera progresiva en la comunicación verbal y materiales escritos o gráficos que se generen para la comunicación interna de las instituciones, para la aplicación del lenguaje incluyente, no discriminatorio y no sexista, considerando que la violencia, la discriminación y el sexismo no deben normalizarse o permitir que pasen inadvertidos.

⁵⁶ Elaboración propia con base en diversos ejemplos de las Guías y lineamientos consultados para este documento.

⁵⁷ DIF CDMX, op.cit.,

⁵⁸ CONAPRED, México 2015, op. cit. p.28 disponible en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/GuiaBasica-Uso_Lenguaje_INACCSS.pdf