

IMPLEMENTACIÓN DE ACCIONES ESTRATÉGICAS PARA UN CAMBIO DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO¹

SAN JUAN DEL RÍO, QRO.

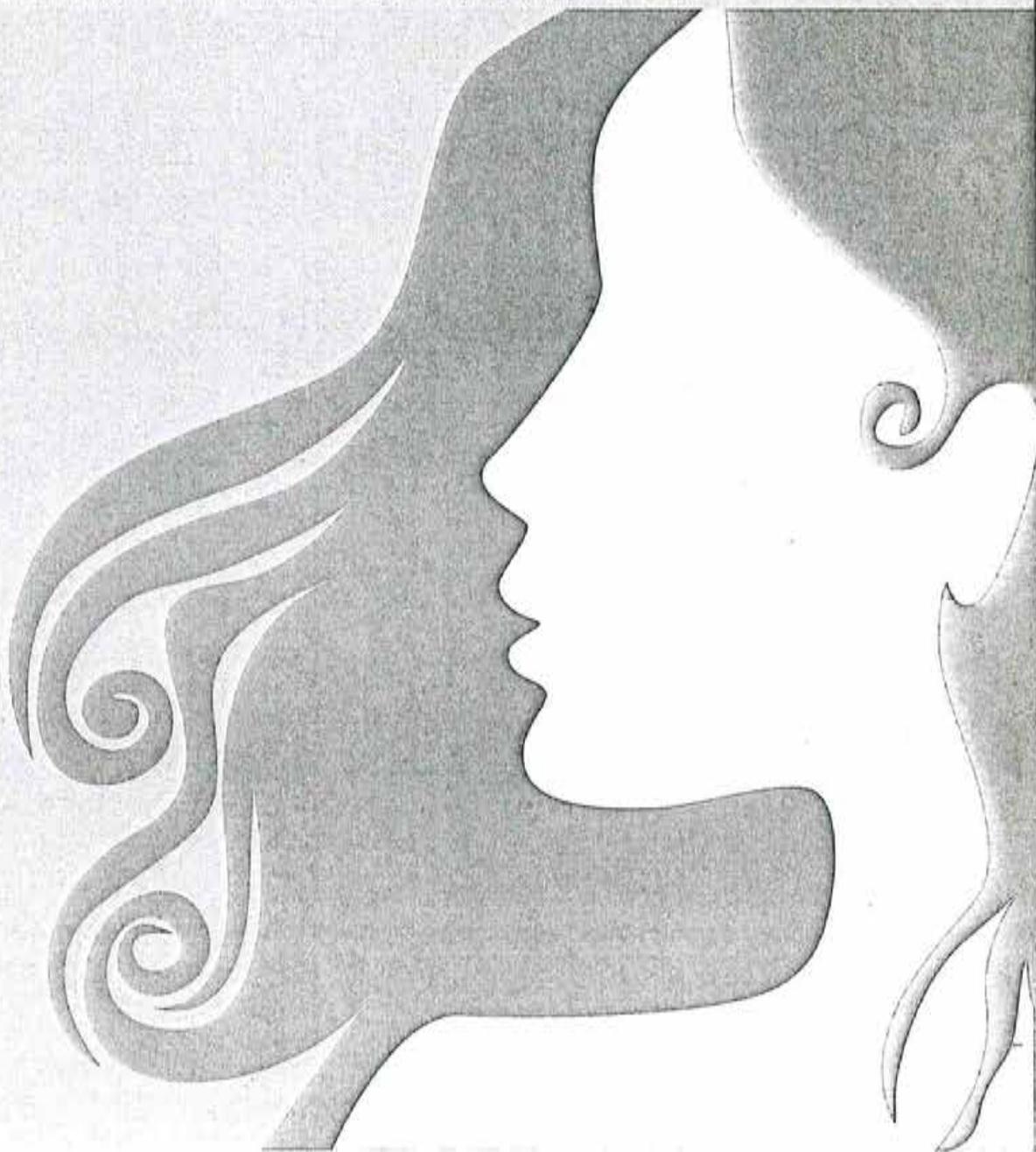
2011



INSTITUTO NACIONAL
DE LAS MUJERES
MÉXICO



Vivir Mejor



Documento elaborado por:



Human Kinesis
consulting



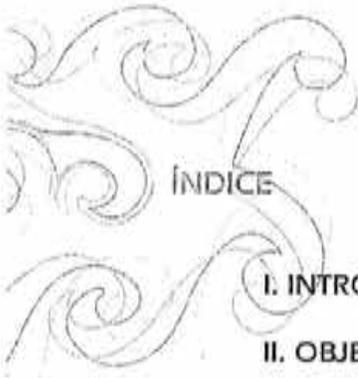
GUÍA PARA UNA COMUNICACIÓN INCLUYENTE¹

SAN JUAN DEL RÍO, QRO.
2011



Documento elaborado por:





ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	2
II. OBJETIVOS DE LA GUÍA	4
III. COMUNICACIÓN INCLUYENTE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	6
SEXISMO LINGÜÍSTICO O LENGUAJE SEXISTA	
ALGUNAS FORMAS DE LENGUAJE SEXISTA PRESENTES EN DOCUMENTOS	
IV. RECOMENDACIONES PARA LOGRAR UNA COMUNICACIÓN INCLUYENTE	10
USO DE GENÉRICOS	
USO DE DOBLES FORMAS	
USO DE ARTÍCULOS	
USO DE GUIONES, PARÉNTESIS O DIAGONALES	
USO DE TÍTULOS ACADÉMICOS Y PROFESIONES	
ALTERNATIVAS PARA UN USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA EN LOS DOCUMENTOS	
V. COMUNICACIÓN ICONOGRÁFICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	18
IMÁGENES SEXISTAS	
IMÁGENES NO SEXISTAS	
VI. NORMATIVIDAD BÁSICA SOBRE EL USO NO SEXISTA PERSPECTIVA DE GÉNERO	22
A NIVEL INTERNACIONAL	
A NIVEL NACIONAL	
VI. GLOSARIO	26

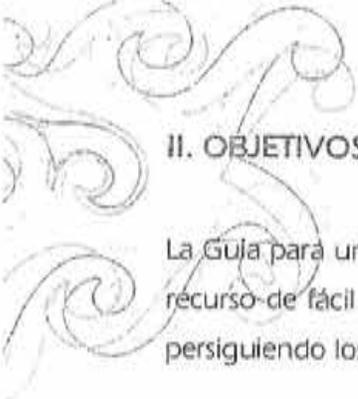


I. INTRODUCCIÓN

Esta guía nace con la intención de convertirse en una herramienta de consulta efectiva para el personal del Municipio de San Juan del Río, y con el fin de diseñar e implementar una política de comunicación incluyente con perspectiva de género.

En este sentido, se consideró necesario eliminar el uso del lenguaje sexista, es decir, el lenguaje que resulta discriminatorio al utilizar estructuras, palabras o imágenes que ocultan o discriminan a alguno de los sexos. Para lograr que se tomen en cuenta las necesidades de mujeres y hombres, se han añadido una serie de ejemplos que ayuden a resolver las dudas que puedan surgir al realizar una comunicación incluyente.





II. OBJETIVOS DE LA GUÍA

La Guía para una Comunicación Incluyente ha sido elaborada con el fin de convertirse en un recurso de fácil acceso y utilización para todo el personal del Municipio de San Juan del Río, persiguiendo los siguientes objetivos:

- Proporcionar a todo el personal, no sólo a las personas responsables del Área de Comunicación Social, una herramienta práctica para la incorporación del enfoque de género en todos los ámbitos comunicacionales de la entidad.
- Analizar por qué la información o publicidad difundida en diferentes dependencias, contiene elementos tanto en texto como en imagen, que reproducen roles y estereotipos derivados de creencias, costumbres y tradiciones, los cuales colocan a las mujeres en la mayoría de los casos, en una situación de subordinación al presentarlas en papeles secundarios, o segundos planos, omitiéndolas al usar un lenguaje solo en masculino.
- Fomentar la comunicación no discriminatoria y propiciar la emisión de mensajes que no atenten contra la dignidad de mujeres y hombres.
- Evitar el uso de imágenes que pudiesen afectar la dignidad de mujeres y hombres o que transmitan estereotipos sexistas.



III. COMUNICACIÓN INCLUYENTE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La perspectiva de género es una herramienta de análisis que nos permite identificar las diferencias entre hombres y mujeres para establecer acciones tendientes a promover situaciones de equidad.

La comunicación incluyente es considerada una de las piezas fundamentales para lograr una igualdad, y así conseguir que las mujeres sean vistas en el lugar y la forma que les corresponde.

Sabemos que por medio de la comunicación, y específicamente a través del lenguaje y las imágenes, es posible contribuir a modificar la situación de las mujeres, tendiendo a alcanzar una mayor igualdad entre los géneros. Por el contrario, una gestión inadecuada, por parte de cualquier entidad, en el ámbito de las comunicaciones, se constituye como un obstáculo a las transformaciones, en la medida que refuerza roles y estereotipos sexistas.

Por tanto, es necesario una realidad comunicativa y de participación equilibrada: donde tengan cabida nuevos códigos comunicacionales y nuevos tipo de relaciones.

SEXISMO LINGÜÍSTICO O LENGUAJE SEXISTA

Hablamos de SEXISMO LINGÜÍSTICO cuando emitimos un mensaje que, debido a su forma (es decir, debido a las palabras escogidas o al modo de enlazarlas) y no a su fondo, resulta discriminatorio por razón de sexo.

Con este término se suele designar la discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior al otro. El sexismo lingüístico se comprueba fácilmente si aplicamos la regla de inversión, la cual consiste en sustituir la palabra dudosa por su correspondiente de género opuesto. Si la frase resulta inadecuada, es que el enunciado primero era sexista.

Ejemplo:

"A la inauguración podrán acudir los concejales acompañados de sus mujeres".

Si aplicamos la regla de la inversión, la frase resultante no es correcta:

"A la inauguración podrán acudir las concejalas acompañadas de sus hombres".

Como se observa, el vocablo mujeres no corresponde con la voz hombres, por lo tanto se propone una construcción análoga:

"...los/as miembros de la corporación local, acompañados/as de sus cónyuges".

ALGUNAS FORMAS DE LENGUAJE SEXISTA PRESENTES EN DOCUMENTOS:

- * Redacción general en masculino exclusivamente.
- * Denominación de las categorías profesionales en masculino exclusivamente (con valor presuntamente genérico).
- * Denominación de algunas categorías profesionales en femenino exclusivamente.
- * Denominación de las categorías profesionales en masculino, excepto cuando se trata de algunas profesiones con mayor presencia de las mujeres, en las que entonces sí se incluyen las denominaciones en femenino exclusivamente.
- * Redacción general del documento en masculino, excepto cuando se trata cuestiones que parecen implicar directamente a las mujeres por el rol social adjudicado en razón de género, cuando en realidad son medidas dirigidas por igual a mujeres y hombres.
- * Fórmulas asimétricas al nombrar o establecer categorías. Por ejemplo: usar el masculino para los puestos de más prestigio y el femenino para los que están jerárquicamente por debajo. Además de reflejar la segregación vertical puede inducir a ella: Presidente y secretaria, Médico y enfermera, Director y profesora, etc.

El lenguaje sexista, no radica en nuestro idioma como sistema, sino que se encuentra en algunos de los usos consolidados y aceptados como correctos por la comunidad hablante.

El idioma evoluciona en cada época para responder a las necesidades de la comunidad que la utiliza, de ahí que en una sociedad como la nuestra, en la que se demanda una mayor igualdad entre los sexos, la lengua, como producto social, no sólo ha de reflejar esa igualdad, sino contribuir a ella.



LENGUAJE NO SEXISTA

Un lenguaje no sexista es aquel que no jerarquiza, ni excluye, ni valora más a una parte sobre otra. Es decir, un lenguaje que debe evitar expresiones que ridiculicen o minimicen a las mujeres y que contribuya a mostrar la realidad social tal cual es, compuesta por mujeres y hombres. Así pues, un lenguaje no sexista:

- ✓ Incluye y hace visibles a ambos sexos
- ✓ Valora por igual a mujeres y hombres
- ✓ Da la palabra a todas las personas
- ✓ No nos confunde con su mensaje



IV. RECOMENDACIONES PARA LOGRAR UNA COMUNICACIÓN INCLUYENTE

USO DE GENÉRICOS

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.

Además de hacer uso del masculino y el femenino en los casos que corresponda para hacer visible a la mujer, también existe la figura de los genéricos que pueden representar en conjunto a hombres y mujeres.

USO SEXISTA	USO NO SEXISTA
Los profesores del Centro	<i>El profesorado del Centro</i>
Los derechos del hombre	<i>Los derechos humanos</i>
Niños de la calle	<i>La gente en situación de calle</i>
Los trabajadores	<i>El personal asalariado</i>
Las enfermeras tienen	<i>El personal de enfermería tienen</i>
Los trabajadores de esta empresa	<i>La plantilla de esta empresa</i>

10

USO DE DOBLES FORMAS

De esta manera se da visibilidad siempre a la mujer, recomendándose alternar en un texto el orden de presentación:

USO SEXISTA	USO NO SEXISTA
Los ingenieros de esta titulación	<i>Los ingenieros e ingenieras de esta titulación</i>
Los funcionarios de este Organismo	<i>Las funcionarias y funcionarios de este Organismo</i>
Todos los empleados	<i>Todos los empleados y empleadas</i>

USO DE ARTÍCULOS

Se pueden utilizar los artículos para diferenciar los sexos sin repetir el sustantivo, sugiriéndose tener cuidado en alternar y cuidar la concordancia entre el último artículo con el sustantivo:

USO SEXISTA	USO NO SEXISTA
Los empleados de esta empresa	<i>Los y las empleadas de esta empresa</i>
Los adjudicatarios de este concurso	<i>Las y los adjudicatarios de este concurso</i>

También se puede prescindir de los artículos con los sustantivos neutros que incluyan a hombres y mujeres (acabados en -ente, -ista y -astra):

11

USO SEXISTA	USO NO SEXISTA
Los residentes de este colegio	<i>Residentes de este colegio</i>
Los taxistas deben conducir por...	<i>Los taxistas deben conducir por...</i>

USO DE GUIONES, PARÉNTESIS O DIAGONALES

Igualmente, esta asimetría se produce en documentos oficiales, formularios, certificados, actas, solicitudes, impresos en general, ya sea de la Administración como de la empresa privada, al redactarse sólo en masculino, hecho que debería corregirse, ya que es un acto sexista.

Un recurso a utilizar en todos aquellos documentos breves sería el uso en los mismos de la diagonal (/), el guión (-) o paréntesis (a/o) en los sustantivos o adjetivos en los que se nombra a alguien, pero alternando el orden masculino y femenino para no jerarquizar a mujeres y hombres.

Hay que destacar que no es recomendable utilizarlos en un texto amplio, ya que resultaría muy poco estético, y para lo cual existen otros recursos.

USO SEXISTA	USO NO SEXISTA
Alumno del...	<i>Alumno-a...</i>
Interesado...	<i>Interesado/a</i>
Estimado...	<i>Estimada (o)</i>

USO DE TÍTULOS ACADÉMICOS Y PROFESIONES

En la actualidad observamos que una vez más, el lenguaje se ha adaptado a los cambios en la sociedad, en este caso, a la incorporación de las mujeres al mundo académico y laboral, y así, todo tipo de actividad desempeñada por las mujeres necesita ser nombrada en femenino para visibilizar una realidad social.

Un error generalizado es mencionar los títulos académicos y las ocupaciones en masculino, por lo que se debe evitar el uso del masculino cuando se refieran a las mujeres.

USO SEXISTA	USO NO SEXISTA
La doctor Teresa Peralta	<i>La doctora Teresa Peralta</i>
Margarita Fernández, interventora del...	<i>Margarita Fernández, interventora de...</i>
Teresa Peralta, asesor del presidente	<i>Teresa Peralta, asesora del presidente</i>

12

También hay que evitar el uso exclusivo del género gramatical femenino para las profesiones tradicionalmente asociadas con las mujeres, una opción es anteponer la palabra "personal" al sustantivo:

USO SEXISTA	USO NO SEXISTA
Las secretarias	<i>El personal secretarial</i>
Las enfermeras	<i>El personal de enfermería</i>
Las terapistas	<i>El personal de terapia</i>



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, se debe evitar el uso exclusivo del masculino para nombres que tienen su correspondiente género femenino, y usar los artículos y concordancias correspondientes:

USO SEXISTA	USO NO SEXISTA
La senador Mayra Hernández	<i>La senadora Mayra Hernández</i>
La juez Mayra Hernández...	<i>La jueza Mayra Hernández</i>
La jefe de sección Mayra Hernández	<i>La jefa de sección Mayra Hernández</i>

ALTERNATIVAS PARA UN USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA EN LOS DOCUMENTOS

13

USOS NO RECOMENDADOS	ALTERNATIVAS RECOMENDADAS
Este convenio afectará a todos los trabajadores, contratados en la...	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Este convenio afectará a todo el personal, que en régimen de contrato de trabajo, preste sus servicios en...</i> ▪ <i>Este convenio afectará a toda la plantilla contratada en la...</i> ▪ <i>Este convenio afectará a las trabajadoras y los trabajadores con contrato en la...</i>
En la primera reunión se procederá a nombrar un Presidente y un Secretario...	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>En la primera sesión se procederá a nombrar a responsables para la Presidencia y la Secretaría...</i> ▪ <i>En la primera sesión se procederá a elegir los cargos de Presidencia y Secretaría...</i> ▪ <i>En la primera sesión se procederá a elegir la Presidencia y la Secretaría...</i>
Los trabajadores afectados por el presente...	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente...</i> ▪ <i>La plantilla afectada en el ámbito de aplicación del presente...</i> ▪ <i>Las trabajadoras y los trabajadores afectados por el presente...</i>
Todos los trabajadores disfrutarán de...	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>La totalidad del personal disfrutará de...</i> ▪ <i>Toda la plantilla disfrutará de...</i> ▪ <i>Se disfrutará de...</i>

USO NO RECOMENDADOS	ALTERNATIVAS RECOMENDADAS
En los casos de directores, técnicos, jefes y otros trabajadores cuya acción pone en marcha el trabajo de otros trabajadores...	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>En los casos de personal de dirección, de tareas técnicas, de jefaturas y de otras tareas cuya acción pone en marcha trabajos...</i> ▪ <i>En los casos de tareas de dirección, técnicas, jefaturas, y otras cuya acción pone en marcha otros trabajos...</i> ▪ <i>En los casos de dirección, trabajos técnicos, jefaturas y otro personal cuya acción pone en marcha otras tareas...</i>
Ningún trabajador será discriminado por...	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Nadie podrá ser discriminado/a por...</i> ▪ <i>No se podrá discriminar al personal por...</i> ▪ <i>No podrá sufrir discriminación ningún trabajador o trabajadora por...</i>
Las decisiones del Director serán comunicadas a los trabajadores por...	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Las decisiones de la Dirección serán comunicadas al personal por...</i> ▪ <i>Las decisiones de la Dirección serán comunicadas a la plantilla, por...</i> ▪ <i>Las decisiones de la Dirección serán comunicadas a las trabajadoras y a los trabajadores, por...</i>

OFICIOS, PROFESIONES Y CATEGORÍAS PROFESIONALES, EN FEMENINO Y EN MASCULINO

El objetivo es eliminar la denominación exclusivamente en masculino, por lo que se propone alternar diferentes combinaciones, que aseguren una representación escrita equilibrada entre mujeres y hombres: utilizar genéricos reales, nombres colectivos, nombrar en masculino y en femenino con desdoblamiento, utilizar una diagonal, en los casos en que se disponga de poco espacio, o elaborar la frase de manera impersonal, etc.

REDACCIÓN SÓLO EN MASCULINO	REDACCIÓN RECOMENDADA
Coordinador	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Coordinador/a</i> ▪ <i>Coordinador, Coordinadora)</i> ▪ <i>Coordinación</i> ▪ <i>Personal de Coordinación</i>
Jefe	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Jefe/a</i> ▪ <i>(Jefe, Jefa)</i> ▪ <i>Jefatura</i> ▪ <i>Personal, Responsable o Profesional de Jefatura</i>

REDACCIÓN SOLO EN MASCULINO	REDACCIÓN RECOMENDADA
Profesor	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Profesor/a</i> ▪ <i>(Profesor, Profesora)</i> ▪ <i>Personal docente, Profesorado</i>
Psicólogo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Psicólogo/a</i> ▪ <i>(Psicólogo, Psicóloga)</i> ▪ <i>Psicología</i> ▪ <i>Personal, Responsable o Profesional de Psicología</i>
Médico	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Médico/a</i> ▪ <i>(Médico, Médica)</i> ▪ <i>Personal, Responsable o Profesional Médico</i>
Licenciado	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Licenciado/a</i>
Director	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Director/a</i> ▪ <i>(Director, Directora)</i> ▪ <i>Dirección</i> ▪ <i>Personal, Responsable o Profesional de Dirección</i>
Supervisor	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Supervisor/a</i> ▪ <i>(Supervisor, Supervisora)</i> ▪ <i>Supervisión</i> ▪ <i>Personal, Responsable o Profesional de supervisión.</i>
Trabajador social	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Trabajador/a Social</i> ▪ <i>(Trabajador, Trabajadora Social)</i> ▪ <i>Trabajo Social</i> ▪ <i>Personal, Responsable o Profesional de Trabajo Social</i>



HABRÁ QUE RECORDAR QUE...

- ✓ Existe un abanico de documentos que aunque no salgan de la entidad, habrá que aplicar varios recursos lingüísticos inclusivos que hagan visible la aportación de hombres y mujeres, y que nombren en masculino y femenino los diferentes cargos y profesiones que encontramos en la entidad en cuestión.
- ✓ Se debe ser conscientes de que en los documentos escritos que se utilizan como cauce de comunicación con la sociedad, el público usuario integra generalmente, a hombres y mujeres.



V. COMUNICACIÓN ICONOGRÁFICA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Las imágenes también importan, el lenguaje gráfico es el primero que entra por la vista, de la lectura que de él hagamos a menudo dependerá que pasemos al texto o desestimemos del todo unos contenidos, pensando que no nos atañen o que no nos representan. Por eso, la elección de fotografías, iconos y colores en la entidad, tiene que ser fruto de una reflexión y no del azar.

Las entidades y empresas privadas, utilizarán cada vez más el lenguaje gráfico, el número de imágenes crecerá, pero con éstas, aumentará también el riesgo de equivocar el uso de las mismas. Será necesario que las imágenes representen la pluralidad, libres de estereotipos: a hombres y mujeres tanto en ámbitos públicos como privados; a la mujer, pero no a una mujer determinada, sino la diversidad de las mujeres. Y lo mismo ocurrirá a la hora de representar todas las etnias, estratos sociales, edades y culturas.

IMÁGENES SEXISTAS

En la mayoría de los casos, las imágenes que se utilizan en las instituciones públicas y privadas, muestran:

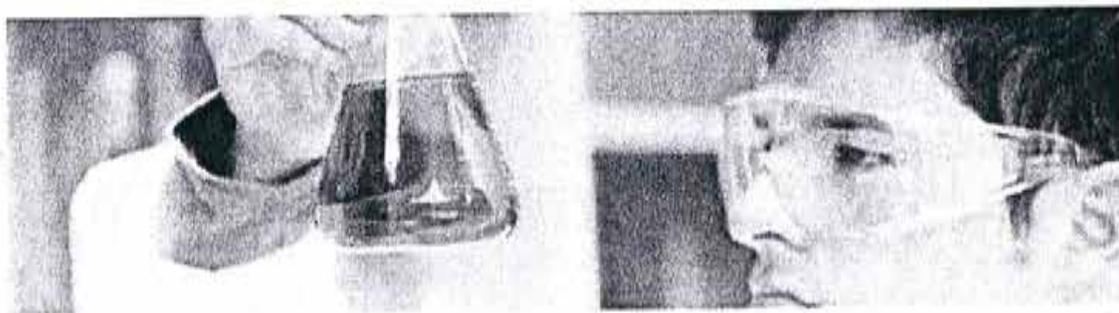
- * Una división del trabajo entre hombres y mujeres: aquellos en la economía, los deportes, la política y las mujeres en la casa o en empleos subordinados, cuidando a los demás.
- * Un modelo físico de mujer donde las protagonistas jóvenes, blancas, delgada y ricas, preocupadas sólo por su aspecto físico y desvalorizadas en sus capacidades intelectuales.
- * Mujeres como objetos sexuales asociadas a la publicidad de todo tipo de productos.
- * Mujeres que compiten con otras mujeres por la seducción y aprobación masculina.
- * Mujeres como las únicas responsables de la salud sexual y reproductiva, así como, del cuidado de niñas, niños y diferentes integrantes de la familia.
- * Mujeres re-victimizadas en situaciones de violencia o procuración de justicia.

EJEMPLOS DE IMÁGENES SEXISTAS

En la mayoría de los casos, la publicidad y los medios utilizan la imagen masculina genérica en ámbitos donde la mujer es todavía una excepción (ingeniería, tecnología, ciencia, ámbitos directivos y cargos de decisión, política y liderazgo...), y dichos usos gráficos no ayudarán al cambio social de la cultura estereotipada hacia la cultura de la igualdad.



19



Con Bancaja,
ten la seguridad
de dejar todo
organizado
para el mañana.

bancaja
"para siempre"
seguros

lo cuidar
de su bebé

seguros
de la
vejez

bancaja
seguros

IMÁGENES NO SEXISTAS

Al igual que en el lenguaje, podemos usar la duplicidad (ellas y ellos) para garantizar la igualdad, las fotos también permiten soluciones de este tipo, y de un modo mucho más ágil que en el lenguaje, ya que fotografiar a hombres y mujeres a la vez realizando juntos una determinada actividad, nos mostrará un arealidad plural y real sin añadir ninguna difi cultad a la expresión.

Algunos criterios que pueden orientar en el uso no discriminatorio del materia visual con el que trabajamos, pueden ser:

- ✓ Presentando a mujeres y hombres participando en actividades de manera libre de estereotipos y de manera equitativa.
- ✓ Presentar a los hombres en tareas domésticas, cuidando a las niñas, niños u otros integrantes de la familia.
- ✓ Presentar a mujeres y hombres realizando trabajo doméstico o utilizando productos asociados a esta actividad.
- ✓ Desasociar a las mujeres de los papeles domésticos de las estrategias de consumo de todo tipo de productos o estrategias de marketing.
- ✓ Presentar a las mujeres en el mundo público, la vida económica y la participación política.
- ✓ Incluir de forma equitativa a las mujeres y a los hombres en espacios profesionales prestigiados social y económicamente.
- ✓ Mostrar a la mujer con deseos y voluntades propias.
- ✓ Eliminar la presentación de las mujeres como recompensas del éxito masculino o de sus prácticas de consumo.
- ✓ Mostrar la diversidad de mujeres que existe.

20

Porque las imágenes también comunican, porque las imágenes también son contenidos, éstas son un espejo de la sociedad en que vivimos y una lectura de la realidad que deberá representarla en toda su diversidad.²

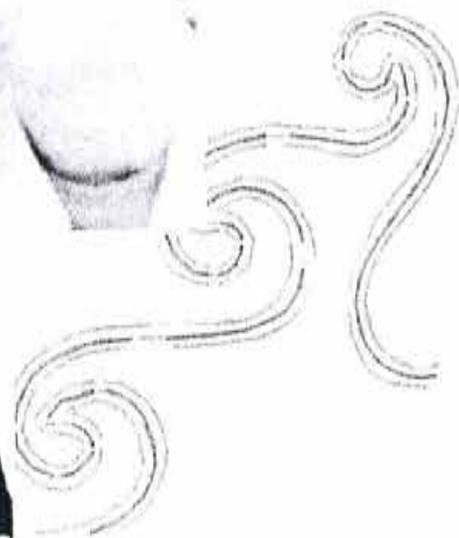
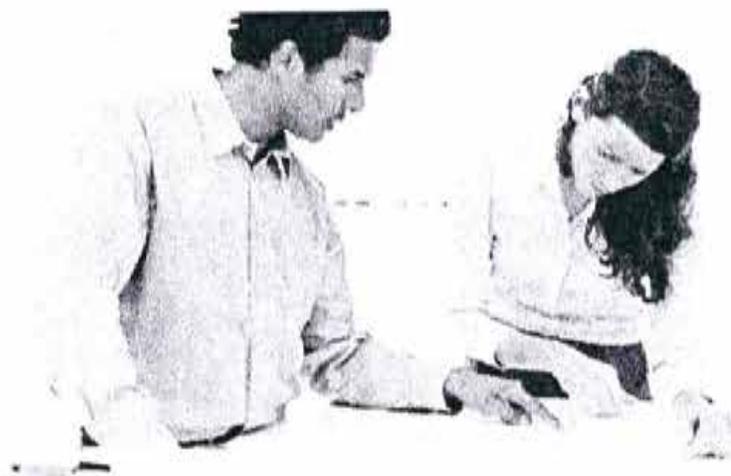
² Proyecto INTERREG II B. Manual de comunicación no sexista Proyecto ROL. Documentación Ajuntament de Terrassa, 2004.



EJEMPLOS DE IMÁGENES NO SEXISTAS

Para que las empresas y entidades logren una mejor comunicación, ya sea con la ciudadanía, o con las personas que se benefician de sus servicios, deberán tener en cuenta su pluralidad en todos los sentidos (edad, sexo, estrato social, etnia, cultura, etc.) a través de una comunicación no sólo incluyente sino con una expresa voluntad paritaria.

21





VI. NORMATIVIDAD BÁSICA SOBRE EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

A NIVEL INTERNACIONAL

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW), ONU, 1979.

En 1979 la Asamblea General aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. La Convención que tiene un carácter jurídicamente vinculante, enuncia los principios aceptados internacionalmente sobre los derechos de la mujer que se aplican a todas las mujeres en todos los ámbitos.

El fundamento de la convención se basa en la "prohibición de todas las formas de discriminación contra la mujer". Además de exigir que se reconozcan a la mujer derechos iguales a los de los hombres, la Convención prescribe las medidas que han de adoptarse para asegurar que en cualquier sitio, las mujeres puedan gozar de los derechos que les asisten.

22

RESOLUCIÓN 14.1 APROBADA POR LA CONFERENCIA GENERAL DE LA UNESCO, EN SU VIGÉSIMO CUARTA REUNIÓN, APARTADO 1 DEL PÁRRAFO 2, ONU, 1987.

RESOLUCIÓN 109, APROBADA POR LA CONFERENCIA GENERAL DE LA UNESCO, EN SU VIGÉSIMO QUINTA REUNIÓN, PÁRRAFO 3, ONU, 1989.

CONVENIO 159, DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO SOBRE LA READAPTACIÓN PROFESIONAL Y EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, ARTÍCULO 4, OIT, 1983.

UNESCO, 1991: "RECOMENDACIONES PARA UN USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE".

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ARTÍCULOS 1 Y 4.

Art. 1. "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..."

"...Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas."

Art. 4. "El varón y la mujer son iguales ante la ley.

..."Toda persona tiene derecho a..."

..."Toda persona tiene derecho a la protección de la salud..."

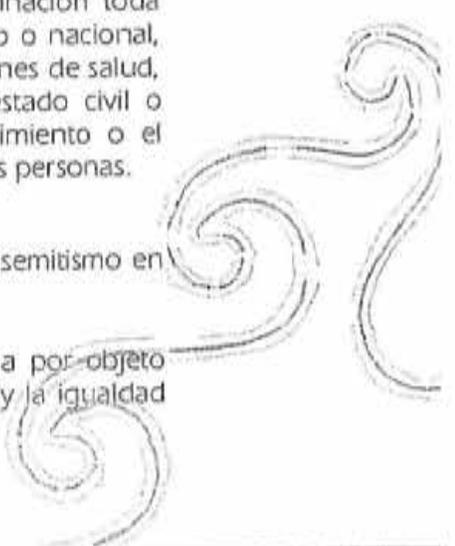
..."Toda persona tiene derecho al acceso a la cultura y al disfrute de los bienes y servicios que presta el Estado en la materia, así como el ejercicio de sus derechos culturales."

LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, ARTÍCULOS 4 Y 9, MÉXICO, 2004.

Art. 4. Para los efectos de esta Ley se entenderá por 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.

También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

Art. 9. Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.



A efecto de lo anterior, se consideran como conductas discriminatorias:

...” XV. Ofender, ridiculizar o promover la violencia en los supuestos a que se refiere el artículo 4 de esta Ley a través de mensajes e imágenes en los medios de comunicación.”

...” XXIX. En general cualquier otra conducta discriminatoria en términos del artículo 4 de esta Ley.”

Hoy, la apuesta por la igualdad de oportunidades y el reconocimiento de la aportación y presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, demandan un cambio en la forma de comunicar a los que las entidades deben prestar atención; por lo que de ser conscientes de generar textos comprometidos con el proyecto de igualdad, estarán construyendo una sólida percepción de la Institución como entidad comprometida en la igualdad de mujeres y hombres.



VII. GLOSARIO

A continuación presentamos algunos conceptos que ayudarán a comprender la importancia de la comunicación incluyente:

Análisis de género

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre mujeres y hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Estereotipo

Imagen o idea aceptadas comunmente por un grupo o sociedad con caracter fijo e inmutable.

Imágenes sexistas

Se manifiesta a través de la representación de mujeres y hombres de forma sesgada, parcial o discriminatoria

Lenguaje no sexista

Es aquel lenguaje incluyente que refleja nuestra realidad al completo, sin ocultar ni infravalorar a ninguna de las personas que la forman y se desarrollan en ella.

Lenguaje sexista

Representación sesgada, parcial o discriminada que asigna valores, capacidades y roles diferentes a hombres y mujeres exclusivamente en función de su sexo: "Ese no es trabajo de mujeres", "Llora como una nena", etc.

El sexismo mantiene a través de la lengua un orden jerárquico presentando a las mujeres minorizadas y/o relacionadas con valores como: debilidad, pasividad, dependencia, etc

Sexismo

Discriminación de las personas según su sexo en lugar de sus méritos individuales. El término también puede aludir a todas las diferenciaciones sistémicas basadas en el sexo de los individuos.

Sexismo lingüístico

Uso de la lengua discriminatorio en cuanto que presenta de forma estereotipada y desigual a hombres y mujeres, a veces incluso presenta una imagen de la mujer desvalorizada



