

**GUÍA PARA EL USO DEL
LENGUAJE INCLUYENTE Y
NO SEXISTA EN LA
COMISIÓN FEDERAL DE ELECTRICIDAD**



Comisión Federal de Electricidad®

***Dirección Corporativa de Administración
Coordinación de Recursos Humanos
Unidad de Género e Inclusión***

HOJA DE FORMALIZACIÓN			
CLAVE DEL ÁREA: CA005		COORDINACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
DÍA	MES	AÑO	UNIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN
17	11	2021	
ÁMBITO DE APLICACIÓN: Aplica a las áreas del Corporativo, Empresas Productivas Subsidiarias, Unidades de Negocio y Empresas Filiales.			
 _____ Dr. Arturo J. Ancona García-López Coordinador de Recursos Humanos		AUTORIZACIÓN  _____ Mtra. Nimbe Daphné Durán Téllez Titular de la Unidad de Género e Inclusión	
 _____ Mtra. Itzel Lozada Pérez Auxiliar Técnica		REVISIÓN  _____ Lic. Virginia Tirado Gómez Duplan Titular de la Unidad de Desarrollo Organizacional y Evaluación	
VIGENCIA: A partir de la fecha que señala esta Hoja de Formalización y su vigencia no será mayor a tres años sin exceptuar los cambios y/o modificaciones sustantivas que se presenten durante el periodo.			
OBSERVACIONES: Este documento es de carácter obligatorio para todas las áreas de la Comisión Federal de Electricidad, Empresas Productivas Subsidiarias, Unidades de Negocio y Empresas Filiales.			
CRÉDITOS: Dra. Elva Leonor Cárdenas Miranda, Subgerenta de Asuntos Contenciosos, Oficina del Abogado General Mtra. Diana Marengo Sandoval, Subgerenta de Información, Coordinación de Comunicación Corporativa Lic. Ma. Azucena Carrillo Ovalles, Auxiliar Técnica, Unidad de Género e Inclusión Lic. Brígida Sánchez Sánchez, Asistente Administrativa, Unidad de Género e Inclusión Lic. Zoé Láscari Benítez, Jefa de Disciplina, Unidad de Género e Inclusión			
CONTROL DE ACTUALIZACIONES			
Actualización No.	Motivo o Causa:		Página (s) No.
00	Elaboración de la Guía en cumplimiento a las disposiciones jurídicas aplicables		Todas

HOJA	1 de 31
CLAVE	GUI-CA005-01
REVISIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	11/11/2021

ÍNDICE

	Página
1. INTRODUCCIÓN	2
2. OBJETIVO	3
3. COMPONENTES DEL LENGUAJE: INCLUYENTE Y NO SEXISTA	3
4. LÍNEAS DE ACCIÓN Y ESTRATEGIAS DE LA UNIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN	6
5. SUMARIO DE DISPOSICIONES PARA LA UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA	7
6. RECOMENDACIONES PARA INCORPORAR EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA	9
7. GLOSARIO	22
8. REFERENCIAS	28

HOJA	2 de 31
CLAVE	GUI-CA005-01
REVISIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	11/11/2021

1. INTRODUCCIÓN

En la Comisión Federal de Electricidad (CFE) reconocemos que lograr la igualdad sustantiva requiere de acciones concretas que permitan dejar a un lado los estereotipos de género que hemos aprendido e interiorizado; ello, sin duda, permitirá construir espacios laborales más igualitarios y, en consecuencia, más justos.

Una de esas acciones concretas debe ser el uso institucionalizado de un lenguaje incluyente y no sexista en la CFE, lo cual representa un avance indiscutible en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. Utilizar este lenguaje como parte inherente de la cultura institucional de la empresa implica: visibilizar a las mujeres que trabajan en la CFE, no reproducir roles y estereotipos de género, así como contribuir a erradicar la violencia de género en los espacios de trabajo.

El lenguaje es la herramienta a través de la cual nos comunicamos, es decir, transmitimos -de manera oral o escrita- ideas, pensamientos o sentimientos; además, obedece a un espacio y a un tiempo determinados. Por ende, es el fiel reflejo de la sociedad que lo habla. En tal virtud, puede ser un medio de reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres, reflejando las relaciones de poder que subsisten en una sociedad determinada.

Tales relaciones de poder se conforman por un ejercicio de dominación (asociado con lo masculino) y de sumisión (vinculado con lo femenino), lo cual, como señala Bourdieu (2000, p. 30) no es inherente a lo biológico, sino que se construye por un prolongado trabajo de socialización. Derivado de ese proceso, se adscriben cualidades estereotipadas a mujeres y a hombres que tienden a ser diferenciadas y jerarquizadas.

Esa jerarquización deriva en desigualdades de género que existen en las esferas de la vida política, económica, social y cultural y, por ende, en prácticas discriminatorias contra las mujeres que las excluyen, las marginan y las mantienen en situaciones de subordinación.

A través del lenguaje incluyente y no sexista se visibiliza e incluye a las mujeres, utilizando formas alternativas de comunicación, que las nombren correctamente, lo que, en consecuencia, constituye una herramienta para promover relaciones de respeto e igualdad entre los géneros.

De esta manera, a través del lenguaje se ha invisibilizado y excluido a las mujeres utilizando el masculino genérico; asimismo, al reproducir roles y estereotipos de género y hacer uso de términos y expresiones sexistas, se ha propiciado la discriminación hacia las mujeres.

En ese sentido, se explicará por qué el lenguaje debe ser incluyente, así como también por qué se debe eliminar el sexismo del lenguaje.

Como se observará en el contenido de esta guía, existe una variedad de alternativas para expresarnos de manera no discriminatoria, ya que el idioma castellano ofrece diversas opciones y estrategias que podemos utilizar que no invisibilizan o excluyen y que

HOJA	3 de 31
CLAVE	GUI-CA005-01
REVISIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	11/11/2021

mencionan de forma expresa a mujeres y hombres; y que, además, respetan las reglas gramaticales de nuestra lengua.

Es pertinente mencionar que el uso de dicho lenguaje no es optativo para las personas servidoras públicas, ya que emana de diversos mandatos normativos.

De esta manera, la Unidad de Género e Inclusión (UGI), adscrita a la Coordinación de Recursos Humanos de la Dirección Corporativa de Administración, con colaboración de la Oficina del Abogado General y de la Coordinación de Comunicación Corporativa, elaboraron la presente guía como un referente de consulta práctico, dirigido a todas las personas servidoras públicas que trabajan en la CFE, Empresas Productivas Subsidiarias, Unidades de Negocio y Empresas Filiales, para que utilicen un lenguaje incluyente y no sexista en las comunicaciones institucionales.

2. OBJETIVO

Establecer criterios homogéneos y proporcionar herramientas para que el personal de la CFE utilice lenguaje incluyente y no sexista, libre de cualquier forma de discriminación, como un medio para comunicar y fomentar la inclusión y la igualdad entre las mujeres y los hombres que trabajan en la empresa.

3. COMPONENTES DEL LENGUAJE: INCLUYENTE Y NO SEXISTA

El lenguaje es una herramienta para nombrar e interpretar la realidad mediante significados que son socialmente compartidos, de manera que, a través de este, se crean los pensamientos que determinan la visión que tenemos de la cultura y de la sociedad en la que vivimos. De esta forma, el lenguaje refleja las condiciones socioculturales en las que reproducimos valores y creencias, pero también puede propiciar relaciones de desigualdad, a través de expresiones discriminatorias, estigmas sociales, estereotipos y otros atributos que subrepresentan, descalifican, invisibilizan o excluyen.

Las que llevan implícitos prejuicios y estigmas sociales categorizan y colocan en situación de discriminación a una persona o grupo de personas, sobre todo, cuando se utilizan en un contexto peyorativo, con el fin de minimizar la valía de estas. Por ello, no nombrar de manera correcta a las personas, lleva consigo además de discriminación, la invisibilización de un grupo social determinado, como ha ocurrido con las mujeres. La utilización histórica del lenguaje masculino, que ha plagado la mayoría de los textos, disposiciones legales y normativas, ha permitido perpetuar desigualdades de género, ya que implica hablar de una sociedad hegemónicamente construida por hombres (COPRED, 2016, p.7).

De conformidad con el “Prontuario para el uso de lenguaje incluyente y no sexista en la Función Pública”, emitido por la Secretaría de la Función Pública (SFP) el 15 de enero del 2020, los componentes deseados en la comunicación son:

HOJA	4 de 31
CLAVE	GUI-CA005-01
REVISIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	11/11/2021

- Que sea incluyente para evitar actos de distinción, restricción, exclusión, negación o imprecisión en las comunicaciones orales y escritas utilizadas en las instituciones públicas y privadas (SFP, 2020, p. 5). En ese sentido, el que sea incluyente tiene la finalidad de no discriminar y de fomentar la igualdad de género.
- Eliminación del sexismo, entendiendo como tal la actitud o acción que menosprecia, excluye y estereotipa a las personas por su sexo. Ello beneficia a un grupo poblacional en detrimento del otro y con frecuencia a quien se desfavorece es a las mujeres (SFP, 2020, p. 6).

El lenguaje no debe invisibilizar, subordinar, discriminar, infravalorar o excluir. Es así que el lenguaje incluyente y no sexista se refiere a “[...] toda expresión verbal o escrita que hace explícito el femenino y el masculino, pero que además se refiere con respeto a todas las personas.” (INMUJERES, 2020).

3.1. LENGUAJE INCLUYENTE PARA NO DISCRIMINAR

El primero de los componentes deseados en la comunicación es que sea incluyente. La discriminación se entiende como un trato desigual, en forma de distinción, restricción y/o preferencia, que es evidentemente injusto y excluyente, si no está basada en cuestiones objetivas y razonables (COPRED, 2016, p.4).

A lo largo de la historia y debido a las desigualdades marcadas por la construcción de género que han establecido relaciones de jerarquía y poder en la sociedad, las mujeres han enfrentado la discriminación social y sus consecuencias se han manifestado en diferentes esferas de la vida pública y privada: en las escuelas, en el trabajo, en el hogar, en las calles, en la política y en las actividades científicas y tecnológicas, entre muchos otros espacios (Serret, 2008, p. 16).

Lo anterior ha generado que a los hombres se les haya colocado en una posición de superioridad y quienes denotan el poder, mientras que, para las mujeres, la discriminación ha tenido como consecuencia la exclusión en la toma de decisiones en diferentes ámbitos, una situación de subordinación y que se les haya negado su reconocimiento como personas y sujetas de derechos (Guichard, 2015, p. 29).

El idioma español otorga diversas posibilidades lingüísticas para que todas las personas puedan ser nombradas de manera adecuada. El lenguaje, al ser incluyente, visibiliza y nombra a todas las personas de manera respetuosa, digna, libre de estereotipos y, por ende, sin discriminación.

Es pertinente señalar que la presente guía se centra en el lenguaje incluyente y no sexista tendiente a visibilizar a las mujeres como herramienta de igualdad de género, así como la inclusión de personas de la diversidad sexual.

3.2. LENGUAJE INCLUYENTE PARA PROMOVER LA IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS

HOJA	5 de 31
CLAVE	GUI-CA005-01
REVISIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	11/11/2021

Una de las manifestaciones de las desigualdades en el uso del lenguaje es que las mujeres han sido invisibilizadas y excluidas a través del uso del masculino para nombrar tanto a mujeres y a hombres. Esto se puede ejemplificar de la siguiente manera: un grupo de trabajo puede estar integrado por trabajadoras y trabajadores, incluso puede ser que esté compuesto en su mayoría por mujeres; sin embargo, al utilizar el masculino genérico “los trabajadores” se está invisibilizando a las mujeres trabajadoras que forman parte de este grupo. Como señalan Alario, Bengoechea, Lledó y Vargas (1995) la utilización del masculino para referirse a ambos sexos no consigue representarlos. Este uso se basa en un pensamiento androcéntrico que considera a los hombres como sujetos de referencia, produciendo ambigüedades en los mensajes e invisibilizando y excluyendo a las mujeres.

La invisibilización puede definirse como aquella manifestación en donde las mujeres y sus obras pasan inadvertidas, desaparecen por completo, no se mencionan o no se contemplan. Ni siquiera se plantea su existencia, presencia o participación, a pesar de sus contribuciones. La exclusión consiste en la omisión de las mujeres abierta y deliberadamente (Guichard, 2018, p. 60). De esta manera, la exclusión y la invisibilización contribuyen a ocultar y negar la participación de las mujeres tanto en el entorno público como en el privado.

En el lenguaje incluyente se debe entender que el masculino no es neutro ni universal. Cuando nombramos el mundo en masculino y en femenino utilizamos el lenguaje con una mayor precisión léxica y, por lo tanto, con una mayor adecuación referencial (Lomas, s/f). No obstante, nuestra lengua ofrece otras alternativas que podemos utilizar y que no invisibilizan o excluyen; y que además, respetan las reglas gramaticales.

Desde el punto de vista gramatical, se estima pertinente precisar que en el lenguaje castellano “no existen sustantivos neutros, ni hay formas neutras especiales en la flexión del adjetivo; solo el artículo, el pronombre personal de tercera persona, los demostrativos y algunos otros pronombres tienen formas neutras diferenciadas en singular” (Pérez, 2016, p.34). Esto es, solo existe, como neutro, el artículo “lo”, los demostrativos “ese”, “este” y “aquel”, el pronombre personal de tercera persona y los reflexivos “se” y “si” (Pérez, 2016, p.34). Por lo tanto, “el masculino es masculino y no neutro, ni femenino ni genérico” (Pérez, 2016, p. 21).

3.3. LENGUAJE NO SEXISTA

El segundo componente se refiere a la eliminación del sexismo, el cual se puede expresar en el ámbito laboral cuando al hacer referencia a una mujer, se utiliza alguna palabra en diminutivo o alguna que señala su estado civil, mientras que al hacer referencia a los hombres se usa su grado académico.

El sexismo que ocurre en el tratamiento del lenguaje a través de construcciones gramaticales y construcción de frases que privilegian el uso de género gramatical masculino para abarcar a mujeres y a hombres, se ha denominado **sexismo lingüístico**, el cual se define de manera específica como el “uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo.” (Menéndez, 2006, p. 12).

HOJA	6 de 31
CLAVE	GUI-CA005-01
REVISIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	11/11/2021

El sexismo lingüístico constituye un fuerte obstáculo para el logro de la igualdad de género, porque si nos referimos a grupos de personas en los que están presentes mujeres y hombres, pero se usa el masculino para referirse a las mujeres “[...] se está enviando un subtexto a la sociedad sobre la secundariedad de las mujeres en la vida social. La exclusión de las mujeres del lenguaje es el correlato de su exclusión de espacios relevantes de la vida social. Y aún más, se envía otro mensaje asociado al anterior: el varón es la medida de lo humano.” (Cobo, 2015, p. 14).

El uso del lenguaje sexista ha contribuido a que se establezcan relaciones asimétricas entre mujeres y hombres. Al respecto, la sociolingüista Mercedes Bengoechea plantea que el lenguaje sexista ha contribuido durante siglos a establecer relaciones injustas entre los sexos: “En castellano existen una serie de mecanismos verbales mediante los que la discriminación sexual, directa o indirectamente, se recrea, reproduce y mantiene; y ello es así porque tales mecanismos operan reflejando, construyendo, perpetuando y naturalizando el sexismo y el androcentrismo.” (Bengoechea, 2005, pp. 4-5).

El lenguaje sexista también ha constituido un medio a través del cual se comunican y refuerzan los roles y estereotipos que culturalmente se han asignado a mujeres y a hombres a través de la historia, lo que repercute en que se generen “[...] relaciones jerárquicas, asimétricas y de poder donde los hombres son el sujeto de referencia y las mujeres quedan subordinadas e invisibilizadas.” (Higuera, 2016, p. 8).

4. LÍNEAS DE ACCIÓN Y ESTRATEGIAS DE LA UNIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN

La UGI tiene como mandato fortalecer la igualdad entre las mujeres y los hombres que laboran en la CFE. Bajo esa tesitura, uno de sus objetivos es que el lenguaje incluyente y no sexista se instaure en la cultura institucional de la empresa como una forma consciente de contribuir a la igualdad de género, a la visibilización de las mujeres que laboran en la CFE, a la no reproducción de roles y estereotipos de género, al respeto a la diversidad sexual, así como a contribuir a erradicar la violencia de género en los espacios de trabajo.

Aunado a lo anterior, el Programa de Igualdad de Género e Inclusión 2020-2024, aprobado por el Consejo de Administración el 8 de diciembre de 2020, contempla como líneas de acción las siguientes:

- Utilizar lenguaje incluyente y no sexista en la denominación de los puestos, descripción de funciones, reglamentos, manuales y políticas de la CFE.
- Desarrollar un proceso interno para que la Unidad de Género e Inclusión certifique que los documentos están elaborados con lenguaje incluyente y no sexista.
- Promover que en los materiales de comunicación y difusión institucionales tales como trípticos, boletines informativos, pósters, etc., se incluya representación de mujeres y hombres y sin estereotipos de género.

HOJA	7 de 31
CLAVE	GUI-CA005-01
REVISIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	11/11/2021

En contexto con lo anterior, esta guía otorga estrategias y herramientas para que en la CFE se:

- a) Visibilice y nombre a mujeres y hombres, y se haga adecuadamente.
- b) Identifique y elimine el sexismo en el lenguaje.
- c) Nombre correctamente a las personas de la diversidad sexual.

5. SUMARIO DE DISPOSICIONES PARA LA UTILIZACIÓN DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA EN EL SERVICIO PÚBLICO

En esta sección se explican los principales ordenamientos jurídicos internacionales y nacionales que dan sustento al uso del lenguaje incluyente y no sexista en el ámbito gubernamental. En las secciones previas se ha enfatizado que la utilización del lenguaje incluyente y no sexista es uno de los medios para la eliminación de la discriminación contra las mujeres, es por esta razón que todo el marco normativo en materia de no discriminación constituye un referente que fundamenta el uso incluyente y no sexista del lenguaje.

5.1 DISPOSICIONES INTERNACIONALES

- a) **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.** Esta Convención conocida como CEDAW por sus siglas en inglés, es la carta internacional de los derechos humanos de las mujeres y tiene por objeto eliminar la discriminación contra las mujeres, entendida como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra”.

Establece que los Estados Parte adoptarán medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en la esfera del empleo, y para asegurarles los mismos derechos respecto a los hombres, en cuanto a: oportunidades; elección libre de profesión y empleo; ascensos laborales; prestaciones y seguridad social; igual remuneración para trabajo de igual valor; protección a la salud; seguridad en el trabajo, entre otros. Así como modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres.

- b) **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención Belém do Pará.** Dispone que los Estados Parte convienen en adoptar, por todos los medios apropiados, políticas y medidas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres. El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros: a ser libre de toda forma de discriminación, y a ser valorada y educada libre de patrones

HOJA	8 de 31
CLAVE	GUI-CA005-01
REVISIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	11/11/2021

estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

- c) **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.** Señala que los Estados Parte deberán adoptar las medidas que sean necesarias para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, y suprimir todos los obstáculos a la igualdad de género y al adelanto y potenciación del papel de las mujeres.

5.2 DISPOSICIONES NACIONALES

- a) **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.** En su artículo 1º eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados internacionales ratificados y garantiza la protección más amplia para las personas. Prohíbe toda discriminación por razón de género y reconoce en el artículo 4º la igualdad jurídica de mujeres y hombres.
- b) **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.** Prevé en el artículo 17 que la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes para lograr la igualdad sustantiva en el ámbito económico, político, social y cultural. Entre dichas acciones se encuentra la **utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales**, así como **promover que en las prácticas de comunicación social de las dependencias**, así como en los medios masivos de comunicación electrónicos e impresos, **se eliminen el uso de estereotipos sexistas y discriminatorios e incorporen un lenguaje incluyente.**

Asimismo, dispone en el artículo 41 que uno de los objetivos de dicha Política es eliminar los estereotipos que fomentan la discriminación y la violencia contra las mujeres, para lo cual una de las acciones que deben implementarse es **promover la utilización de un lenguaje con perspectiva de género en la totalidad de las relaciones sociales.**

- c) **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.** El artículo 4 indica que los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia son, entre otros, el respeto a la dignidad humana de las mujeres y la no discriminación.
- d) **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.** El artículo 4 define a la discriminación como: “[...] toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento, goce o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas”.
- e) **Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.** El artículo 4 dispone que la prevención es el conjunto de estrategias para

HOJA	9 de 31
CLAVE	GUI-CA005-01
REVISIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	11/11/2021

generar condiciones idóneas a efecto de erradicar la violencia y cualquier forma de discriminación hacia la mujer, en los ámbitos público y privado, y **modifiquen los patrones de comportamientos sociales y culturales basados en estereotipos de hombres y mujeres.**

El artículo 10, fracción V, prevé que una de las acciones de prevención, acorde con lo establecido por dicho ordenamiento, es generar mecanismos para que la comunicación institucional se realice con un lenguaje incluyente y con perspectiva de género.

- a) **Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la Comisión Federal de Electricidad 2020 – 2024.** Se señala en el Eje Temático 2: Cultura Institucional de Igualdad de Género, la línea estratégica 2.3 Incorporar la perspectiva de género en las comunicaciones institucionales y establece dos acciones puntuales: 2.5.2 Utilizar lenguaje incluyente y no sexista en la denominación de los puestos, descripción de funciones, reglamentos, manuales y políticas de la CFE y 2.5.3 Desarrollar un proceso interno para la que Unidad de Género e Inclusión certifique que los documentos están elaborados con lenguaje incluyente y no sexista.
- b) **Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal.** Es aplicable para las empresas productivas del Estado y dispone en el artículo 15 que las **personas servidoras públicas emplearán lenguaje incluyente en todas sus comunicaciones institucionales** con la finalidad de visibilizar a ambos sexos, eliminar el lenguaje discriminatorio basado en cualquier estereotipo de género, y fomentar una cultura igualitaria e incluyente.
- c) **Código de Conducta de la Comisión Federal de Electricidad.** Establece como compromiso institucionalizar la perspectiva de género en la planeación e implementación de sus procesos o actividades, así como **promover el uso de un lenguaje incluyente en su comunicación institucional.**
- d) **Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación NMX-R-025-SCFI-2015.** Determina 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. **Uno de esos requisitos es el uso del lenguaje incluyente y no sexista.**

6. RECOMENDACIONES PARA INCORPORAR EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA

Las siguientes recomendaciones tienen como finalidad brindar elementos y herramientas concretas para comunicar de manera incluyente y eficaz. La comunicación no sexista debe ser un eje transversal que ayude a transmitir de la mejor manera posible nuestros mensajes tanto al interior como al exterior de la CFE.

HOJA	10 de 31
CLAVE	GUI-CA005-01
REVISIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	11/11/2021

Incorporar estas buenas prácticas en la comunicación requiere de compromiso, disposición y reaprendizaje de nuestros usos lingüísticos y discursivos; requiere también de una revisión constante y consciente ya que el uso sexista del lenguaje ha sido naturalizado por mucho tiempo.

Se sugiere leer estas recomendaciones con apertura y considerando siempre que no son excluyentes unas de otras ni únicas, y que su uso dependerá del tipo de comunicación, formato y mensaje que queramos emitir, por lo que no habrá una sola manera de aplicarlas, sino que representa diversas alternativas para nuestra comunicación.

6.1 VISIBILIZAR Y NOMBRAR TANTO A MUJERES COMO A HOMBRES

El género gramatical (femenino o masculino) es la manera en la que se clasifica a:

- los sustantivos: niños/niñas; maestros/maestras
- los pronombres: el/ella; nosotros/nosotras
- los artículos: los/las
- los adjetivos: sabia/sabio

Como se observa, el género gramatical coincide con el sexo de la persona que se nombra o a la que se hace referencia. Al utilizar únicamente el género masculino, para referirse a una mujer o mujeres o a un grupo mixto, se les invisibiliza y excluye.

Reconocer que usamos el masculino genérico es el primer paso para utilizar las alternativas que tiene el español y expresarnos de forma incluyente y no sexista (CNDH, 2017, p.8). A continuación se describen una serie de alternativas para evitar esta práctica.

a) **Desdoblamiento**

Consiste en usar pares de sustantivos en género femenino y masculino cuando se trate de un grupo compuesto por mujeres y hombres, lo cual evita nombrar a un solo sexo.

También se pueden nombrar a los dos sexos usando artículos en género femenino y masculino (las y los o viceversa), cuidando la concordancia del género gramatical entre el último artículo y el sustantivo.

Si bien el desdoblamiento es un recurso sencillo, es recomendable utilizarlo en menor medida, ya que se debe evitar las repeticiones de sonido en el párrafo (Guichard, 2015, p. 19), por lo que es conveniente alternarlo con otras herramientas.

Expresión no incluyente	Alternativa incluyente
Los trabajadores electricistas	Trabajadoras y trabajadores electricistas Las y los trabajadores

Los usuarios	Usuarías y usuarios Los y las usuarias
Los ingenieros	Ingenieras e ingenieros Las y los ingenieros
Día del Niño	Día del Niño y de la Niña
Padres de familia	Las madres y los padres de familia

b) Utilizar palabras genéricas o abstractas

Existen palabras, femeninas o masculinas gramaticalmente, que son realmente genéricas, es decir que incluyen a los dos sexos, sin perjuicio ni omisión de unas y otros. Es decir, representan simbólicamente al conjunto de mujeres y de hombres (Alario, Bengoechea, Lledó y Vargas (1995, p.13).

Expresión no incluyente	Alternativa incluyente
Es un avance para el hombre.	Es un avance para la humanidad.
Los mexicanos	La población mexicana
El niño	Las infancias, la niñez
Jóvenes	La juventud, la población juvenil
Los empleados de la institución	El personal de la institución
Los consejeros sesionarán próximamente.	El Consejo sesionará próximamente.
Técnicos e ingenieros	Personal técnico y de ingeniería
Las secretarías	El personal secretarial
Carmen y José son mis compañeros.	Carmen y José son mis colegas.

c) Utilizar el término persona/personas

Uno de los sustantivos útiles para evitar el masculino genérico es la palabra persona en singular o en plural.

Expresión no incluyente	Alternativa incluyente
Los trabajadores de la CFE	Las personas que trabajan en la CFE
Los usuarios	Las personas usuarias
El testigo	La persona que testifica

Los gestores	Las personas encargadas de las gestiones
Los demás	Las demás personas

d) Usar los pronombres y determinantes sin género

“Quien”, “quienes”, “cada”, “les”, son útiles para omitir la referencia a un sustantivo masculino genérico y se pueden utilizar para sustituir el uso de “él”, “los”, “aquel” o “aquellos” en las comunicaciones, y así incluir a mujeres y hombres.

Expresión no incluyente	Alternativa incluyente
Los que trabajamos en esta empresa...	Quienes trabajamos en esta empresa...
Los invitamos a que conozcan nuestra oferta de capacitación.	Les invitamos a que conozcan nuestra oferta de capacitación.
Aquel que incumpla los términos, será sancionado.	Quien incumpla los términos, será sancionado.
El que suscribe este oficio...	Quien suscribe esta declaración...
Los estudiantes deben presentar la documentación.	Cada estudiante debe presentar la documentación.
Será el juez el que lo determine.	Quien juzgue lo determinará.
Es un placer conocerlos.	Es un placer conocerles.

e) Utilizar el artículo diferenciado cuando el sustantivo es neutro

Cuando el sustantivo tiene una sola forma (sustantivos neutros), el artículo es el que determina el género.

Si se trata de una mujer	Si se trata de un hombre
La electricista	El electricista
La Titular de la Unidad	El Titular de la Unidad
La especialista	El especialista
Las profesionistas	Los profesionistas
La docente	El docente

f) Omitir referencias directas al sujeto

En ocasiones es posible eliminar el sujeto para evitar el uso del masculino genérico en una oración. También es posible usar la forma impersonal “se” para sustituirlo e incluso puede ser necesario cambiar la sintaxis de la oración.

Expresión no incluyente	Alternativa incluyente
Los usuarios deberán realizar el pago antes de la fecha límite.	El pago deberá realizarse antes de la fecha límite.
Cuando el cliente solicite la información.	Cuando se solicite información.
Todos deben ser puntuales.	Se deberá ser puntual.
Los consejeros aprobaron el orden del día.	Se aprobó el orden del día del Consejo.
Los participantes deben enviar la documentación hoy mismo.	Se solicita enviar la documentación hoy mismo.

g) Usar verbos en infinitivo

Los verbos en infinitivo (los que terminan en “ar”, “er”, “ir”) evitan el uso del masculino genérico. En ocasiones, puede ser necesario cambiar el orden de las palabras para conservar el sentido de la frase o idea.

Expresión no incluyente	Alternativa incluyente
Los trabajadores que entregan a tiempo sus reportes contribuyen a una administración eficiente de recursos.	Entregar a tiempo los reportes contribuye a una administración eficiente de recursos.
Es imprescindible que los interesados acudan personalmente a la sucursal.	Es imprescindible acudir personalmente a la sucursal.
Los que utilizan el lenguaje incluyente cumplen las disposiciones jurídicas.	Al utilizar el lenguaje incluyente se cumplen las disposiciones jurídicas.
Ana y Francisco están inscritos en este curso.	Ana y Francisco se han inscrito a este curso.

h) Usar barras y paréntesis

Estos signos ortográficos son útiles cuando no sabemos el sexo de la persona que recibirá el mensaje. Estas alternativas se deben usar “[...] solo en formularios, solicitudes o documentos de espacio muy restringido.” (CNDH, 2017, p. 20), ya que su uso en textos amplios dificulta su lectura o comprensión, además de que se debe favorecer el uso de palabras incluyentes con el objeto de visibilizar a las mujeres.

Expresión no incluyente	Alternativa incluyente
Estimados trabajadores:	Estimadas/os trabajadoras/es: Estimadas(os) trabajadoras(es):

En el contexto de la comunicación institucional del Gobierno Federal **no se recomienda el uso de la arroba (@), así como la “x”**, debido a que no es un signo lingüístico e invisibiliza a las mujeres en el lenguaje (SFP, 2020, p. 11).

i) Nombrar los puestos, cargos y profesiones de acuerdo al ocupante

Una práctica que persiste en las comunicaciones institucionales en la Administración Pública Federal es el nombrar puestos, cargos y profesiones en género masculino. Es necesario transformar esta práctica, ya que actualmente las mujeres se han incorporado al ámbito laboral en actividades y profesiones de las que habían estado excluidas. En consecuencia, el uso del lenguaje debe adecuarse a esta realidad. “Nombrar las profesiones, cargos u oficios en femenino cuando son practicadas por una mujer es parte del derecho al reconocimiento que como ciudadanas se merecen. Su negación es una muestra muy clara del poco reconocimiento que se les otorga a las mujeres en nuestras sociedades” (Guichard, 2015, p. 149).

El androcentrismo y el sexismo se expresan en prácticas como el nombrar profesiones de prestigio en masculino y que el puesto sea ocupado por una mujer, como el ejemplo anterior. Estas son expresiones que invisibilizan y desvalorizan a las mujeres con respecto a los hombres, ya que no se otorga el mismo valor por una actividad o profesión similar.

En ese contexto, se debe evitar el uso del masculino cuando se refiera específicamente a una mujer:

Si se trata de una mujer	Si se trata de un hombre
Directora	Director
Jefa de departamento	Jefe de departamento
Liniera	Liniero
Médica	Médico
Operativa	Operativo
Técnica	Técnico
Ingeniera	Ingeniero

Asimismo, es recomendable evitar el uso del género gramatical femenino, cuando se trate de actividades o profesiones asociadas a las mujeres con base en roles o estereotipos de género:

Expresión no incluyente	Alternativa incluyente
Las secretarías	El personal secretarial
Las enfermeras	El personal de enfermería
Las maestras	El personal docente

j) Evitar que las mujeres se nombren en masculino cuando se refieren a sí mismas

Tanto mujeres como hombres nos hemos desarrollado en un contexto cultural en el que todavía debemos trabajar para cambiar patrones centrados en lo masculino. Es importante que las propias mujeres hagan conciencia de la importancia de nombrarse a sí mismas y a las otras (CNDH, 2016, p.11).

Expresión no incluyente	Alternativa incluyente
Todos, en la CFE, estamos comprometidos con el sentido social de la Empresa.	Todas, en la CFE, estamos comprometidas con el sentido social de la Empresa.
Soy la ingeniero Alejandra.	Soy la ingeniera Alejandra.
Cuando uno asiste al curso.	Cuando una asiste al curso.

k) Evitar los saltos semánticos

Se denomina salto semántico cuando se utiliza una palabra aparentemente genérica para comenzar una frase pero, al final de la misma, se hace referencia solo a los hombres.

Expresión no incluyente	Alternativa incluyente
Los pueblos nómadas se trasladaban con sus enseres, mujeres y niños de un lugar a otro.	Los pueblos nómadas se trasladaban con sus enseres de un lugar a otro.
El seguro médico cubre a todo el personal. También a sus esposas.	El seguro médico cubre a todo el personal y a sus cónyuges.

Como se observa, “los pueblos nómadas” y “personal” parecen genéricos; sin embargo, se está refiriendo solo a los hombres, ya que las mujeres ocupan una categoría aparte, produciéndose así un salto semántico, es decir, “salta” de colectivo de personas a colectivo solo de hombres. En el segundo ejemplo, al señalar “cónyuges”, la palabra “personal” realmente incluye a mujeres y a hombres.

HOJA	16 de 31
CLAVE	GUI-CA005-01
REVISIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	11/11/2021

6.2 IDENTIFICAR Y ELIMINAR EL SEXISMO DEL LENGUAJE

El sexismo se materializa en el lenguaje mediante los significados que se atribuyen a ciertas palabras o expresiones, cuyos sentidos, implícita o explícitamente, refuerzan concepciones androcéntricas y excluyentes, ya que ocultan o menosprecian la presencia de lo femenino, o bien, refuerzan roles y estereotipos de género (Ugalde y Bellón, 2015, p. 24). Para evitar que las palabras o ideas que transmitimos reproduzcan connotaciones sexistas es conveniente:

a) Evitar el uso de los duales aparentes

Existen palabras que pueden adquirir connotaciones diferentes según el género al que se refieran, es decir, hay una dualidad o un posible doble significado. En la mayoría de las veces resultan peyorativos para las mujeres. Es necesario ser conscientes de estos términos y evitar su uso de manera discriminatoria.

Ejemplo de lo anterior se observa en términos como hombre público/mujer pública, o brujo/bruja, cuyos significados cambian según se apliquen a un género o a otro, adquiriendo un sentido negativo cuando se refieren al género femenino.

b) Tratamiento simétrico

El tratamiento dado a los dos sexos debe ser simétrico, sin hacer usos diferenciados que se justifican en cuestiones gramaticales o por economía lingüística. Bajo esa tesitura:

- Se sugiere evitar el uso de “señorita”, lo cual hace referencia al estado civil, a la maternidad y a la edad de las mujeres. Además, no tiene un correlativo para referirse a los hombres, puesto que no se usa el “señorito”, ya que se usa el “señor” con independencia de su estado civil.

En ese contexto, es válido utilizar “señor” para hombres y “señora” para las mujeres; no obstante, se debe tener cuidado del contexto, las tradiciones o formas de cortesía que aún se manifiestan entre algunos sectores de la población (CNDH, 2016, p. 21).

- No debe utilizarse “mujer” como sinónimo de esposa, ya que “hombre” no lo es de esposo. Las mujeres no deben presentarse con un papel secundario o subordinado, por lo que deben evitarse los tratamientos de “esposa de”, o “señora de”, que inciden en su estado de dependencia con respecto al hombre.
- Evitar los usos de cortesía como “dama” o “chula”, por ejemplo, los cuales no tiene equivalente de uso extendido para los hombres. Así como referirse a profesionistas o mujeres adultas como “niñas” en un contexto laboral.
- No utilizar designaciones asimétricas. Por ejemplo, “el licenciado y la señorita”, cuando ambas personas tienen licenciatura (SFP, 2020, p. 6). No utilizar diminutivos para referirse a las mujeres.

- Intercalar en el mensaje escrito o verbal el uso de femeninos y masculinos, iniciando preferentemente con el femenino, no por una cuestión de cortesía social, sino por apuntar a la visibilización de las mujeres (CNDH, 2016, p. 22).

Expresión sexista	Alternativa no sexista
El Señor Rodríguez y la Srita. González están en la sala de juntas.	La Señora González y el Señor Rodríguez están en la sala de juntas.
La Srita. Sofía y el Ingeniero Martínez explicarán el proyecto.	La Ingeniera Álvarez y el Ingeniero Martínez explicarán el proyecto. La Ingeniera Sofía y el Ingeniero Héctor La Ingeniera Sofía Álvarez y el Ingeniero Héctor Martínez
La Licenciada Martita y el Licenciado Gómez atenderán la reunión.	La Licenciada Jiménez y el Licenciado Gómez atenderán la reunión. La Licenciada Marta y el Licenciado Ricardo atenderán la reunión. La Licenciada Marta Jiménez y el Licenciado Ricardo Gómez atenderán la reunión.
Sr. Díaz y esposa Sr. y Sra. Díaz	Sra. Fernández y Sr. Díaz Sr. Samuel Díaz y Sra. Beatriz Fernández Beatriz Fernández y Samuel Díaz

c) Evitar expresiones que promueven roles y estereotipos de género, estigmas o prejuicios

Existen numerosas expresiones que refuerzan o reproducen roles y estereotipos de género; de esta manera, refranes, bromas o frases cotidianas pueden ser discriminatorias al colocar a las mujeres en situaciones de subordinación, otorgando a lo femenino un valor inferior o negativo, todo lo cual puede propiciar la violencia hacia las mujeres.

Frases como “mujer al volante, un peligro constante” expresan un falso estereotipo asociado a la supuesta impericia de las mujeres al conducir. O dichos como “calladita te ves más bonita” son el reflejo erróneo de que las ideas de las mujeres no son valiosas y que prevalece su imagen física antes que su intelecto. Dichos como “el hombre llega hasta donde la mujer quiere” llevan implícita una indebida justificación hacia posibles conductas de violencia en donde no media el consentimiento.

HOJA	18 de 31
CLAVE	GUI-CA005-01
REVISIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	11/11/2021

Con expresiones como “detrás de un hombre hay una gran mujer” se denota que el éxito de un hombre en la esfera pública se sostiene en el rol tradicional de las mujeres en el espacio privado -como el hogar y el cuidado de hijas e hijos- en una posición secundaria y sin reconocimiento social.

Los roles y estereotipos de género también se reflejan en expresiones como “hay trabajos para hombres y trabajos para mujeres”, lo que refleja la falsa idea de que existen trabajos destinados a realizarse con base en el sexo de las personas, soslayando que mujeres y hombres pueden desempeñarse en cualquier área.

De esta manera, frases que parecen normales y cotidianas, implican mensajes con doble fin que pueden denigrar a las mujeres a través de la burla y de un supuesto y aparentemente inofensivo sentido del humor. En efecto, a través del humor y de la normalización de este tipo de frases, puede disfrazarse la discriminación y la justificación de la violencia hacia las mujeres. “Evitar reproducir estos chistes y cuando sean expresados, no unírnos a la burla, es parte de lo que podemos hacer para promover relaciones de respeto entre mujeres y hombres. La violencia, la discriminación y el sexismo en el lenguaje no son normales y no deben pasarnos inadvertidos” (CNDH, 2016, p. 28).

6.2.1. CLAVES PARA UNA COMUNICACIÓN GRÁFICA Y AUDIOVISUAL INCLUYENTE Y NO SEXISTA

Las imágenes también son parte del lenguaje, por lo que pueden transmitir, reforzar o reproducir roles y estereotipos de género, relaciones desiguales y de subordinación, y sesgos sexistas. A fin de evitar lo anterior, se sugiere considerar los siguientes criterios:

- Las imágenes no deben reproducir los roles y estereotipos de género que vinculan a las mujeres al espacio doméstico y a los hombres al espacio público.
- Es deseable mostrar a hombres ejerciendo el cuidado de niñas, niños y otros integrantes de la familia, así como realizando las tareas del hogar.
- Desvincular a las mujeres de las tareas relacionadas con los roles de género vinculadas con el uso de la electricidad (por ejemplo: planchar).
- Representar a mujeres y hombres en espacios profesionales igualitarios.
- Evitar mostrar a mujeres en situación de subordinación, así como a hombres en actitud de superioridad.
- Mostrar la diversidad de mujeres y de hombres que existen.
- Eliminar la representación de todo tipo de conductas discriminatorias y estereotipos.
- No revictimizar a las mujeres en situaciones de violencia.

HOJA	19 de 31
CLAVE	GUI-CA005-01
REVISIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	11/11/2021

- En lugar de usar imágenes donde la mujer se represente por su relación con un hombre, usar imágenes donde la mujer se describe a sí misma; solo aludir a su relación con un hombre cuando es pertinente para el mensaje.
- En lugar de imágenes donde se presente a la mujer por su buen aspecto, usar imágenes donde la mujer no represente una función accesoria como un elemento más.
- En lugar de usar imágenes que impliquen una competencia entre sexos, mostrar unas que muestren a mujeres y hombres colaborando entre sí.
- En caso de materiales que requieran voz, habrá que alternar la presencia de mujeres y hombres.

6.3 NOMBRAR DE MANERA INCLUYENTE A LOS GRUPOS QUE SE ENCUENTRAN EN SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN

Como se ha desarrollado a lo largo del presente documento, el lenguaje, al transmitir prejuicios y estigmas, etiqueta y categoriza a las personas, lo cual puede provocar discriminación. Para evitar lo anterior, primero se debe ser consciente de que el lenguaje puede ser discriminatorio, para utilizar herramientas que transformen ese lenguaje en uno incluyente que visibilice la existencia de personas y grupos de personas históricamente discriminadas, como seres con dignidad y derechos (COPRED, 2016, p.25).

Existen numerosas identidades culturales que han sido estigmatizadas y estereotipadas a través del lenguaje, lo cual vulnera la dignidad y los derechos humanos. Muchos de los términos de uso común que se refieren a los grupos históricamente discriminados o a las identidades emergentes, refuerzan representaciones que facilitan la discriminación en términos de negación de derechos e igualdad de trato (Diédhiou, 2015, p. 31).

a) Uso de la palabra “persona”

Es adecuado referirse a la amplia diversidad de identidades culturales anteponiendo la palabra “persona”, con lo que se coadyuva a su dignificación. Además, el uso de la palabra “persona” se armoniza con una de las modificaciones más relevantes de la reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011, que se refiere al cambio del concepto “individuo”, que era la forma específica para designar al ser humano en todo el marco jurídico nacional, por el de “persona”, refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición (Diédhiou, 2015, p. 32).

HOJA	20 de 31
CLAVE	GUI-CA005-01
REVISIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	11/11/2021

b) Personas/Población LGBTI (Lésbico, Gay, Bisexual, Trans e Intersexual)

Alternativa incluyente
<ul style="list-style-type: none"> • Persona con orientación sexual distinta a la heterosexual • Personas/Población LGBTI (Lésbico, Gay, Bisexual, Trans e Intersexual) • Personas de la diversidad sexual
<ul style="list-style-type: none"> • Persona homosexual • Hombre homosexual • Persona gay • Hombre gay
<ul style="list-style-type: none"> • Persona lesbiana • Mujer homosexual • Mujer lesbiana
<ul style="list-style-type: none"> • Persona bisexual • Mujer bisexual • Hombre bisexual
<ul style="list-style-type: none"> • Persona intersexual
<ul style="list-style-type: none"> • Persona trans; mujer trans; hombre trans
<ul style="list-style-type: none"> • La transexualidad y transgeneridad son condiciones inherentes a las personas. Se sugiere utilizar la identidad sexo-genérica que la persona ha elegido expresar y no el sexo de origen.

Fuente: COPRED

Nombrarles de forma diversa a lo señalado en el cuadro anterior y, en un contexto peyorativo y estigmatizante, incita al rechazo, burla o exclusión de las personas que integran esta población (ya sea de manera individual o colectiva) (COPRED, 2016, p.34).

6.4 ORGANIZACIÓN DE EVENTOS

Los eventos organizados por la empresa también comunican nuestra cultura institucional. Por tal motivo, en este ámbito se debe evitar la subrepresentación de las mujeres, tanto en la convocatoria de asistencia, como en la de ponencias. Visibilizar a las mujeres va más allá de nombrarlas, sino en dar lugar a que tengan voz y real presencia dentro de la cultura institucional.

HOJA	21 de 31
CLAVE	GUI-CA005-01
REVISIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	11/11/2021

En este sentido, se presentan algunas recomendaciones:

1. Cuidar el lenguaje de las convocatorias, y tratar de equilibrar el llamado a mujeres y hombres por igual.
2. Dar voz a las mujeres de la empresa en los eventos públicos y no considerarlas solo como “asistentes a las mesas”.
3. Dentro de la organización de eventos, evitar los roles estereotipados (mujeres pasando lista o sirviendo los cafés de los asistentes).

HOJA	22 de 31
CLAVE	GUI-CA005-01
REVISIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	11/11/2021

7. GLOSARIO

Androcentrismo

Es una forma de sexismo que privilegia y coloca en un lugar central la perspectiva masculina para la interpretación de la experiencia humana y considerarla como única y relevante.

Capacitación

El proceso por el cual las personas servidoras públicas son inducidas, preparadas y actualizadas para el eficiente desempeño de sus funciones y su desarrollo profesional y, cuando corresponda, para contribuir a la certificación de capacidades profesionales o competencias.

Cultura institucional

Conjunto de valores, creencias, conductas, normas y prácticas implícitas y explícitas que son compartidas y aceptadas dentro de una institución dando sentido a la misma y a la interacción de las personas que la integran.

Derechos humanos

Conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. En México, este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, tratados internacionales y las leyes nacionales. Los derechos humanos son inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, origen nacional o étnico, sexo, lengua, color, religión, o cualquier otra condición. Todas las personas cuentan con los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Las principales características de los derechos humanos son: la universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Derechos humanos de las mujeres

Son los atributos, prerrogativas y libertades que tienen todas las mujeres y que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. Si bien mujeres y hombres deben tener los mismos derechos, existen desigualdades estructurales que discriminan a las mujeres del reconocimiento y pleno ejercicio de estos. En ese sentido, constituyen parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.

Desigualdad de género

Distancia y/o asimetría social entre mujeres y hombres, relacionada con factores económicos, sociales, políticos y culturales.

Discriminación

Toda distinción, 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

HOJA	23 de 31
CLAVE	GUI-CA005-01
REVISIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	11/11/2021

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, la orientación sexual, 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.

Discriminación contra la mujer

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por parte de las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Discriminación en razón de género

Toda distinción, exclusión o restricción fundamentada en la construcción social de normas, roles y estereotipos de género, que impiden a una persona el pleno disfrute y ejercicio de los derechos humanos.

Discriminación laboral

Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Diversidad sexual

Hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales.

División sexual del trabajo

Se refiere a la manera en que cada sociedad organiza la distribución del trabajo entre los hombres y las mujeres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo.

Estereotipos de género

Ideas preconcebidas asignadas a un rol determinado. Están relacionados con las características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, basadas principalmente en su sexo.

Exclusión

Situación de marginación o desventaja que sufren diversos grupos de la sociedad, los cuales por alguna situación o condición específicas, se encuentran en desventaja frente a otros

HOJA	24 de 31
CLAVE	GUI-CA005-01
REVISIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	11/11/2021

grupos, impidiendo o dificultando el acceso a determinados bienes, servicios o recursos y al ejercicio pleno de sus derechos humanos.

Expresión de género

Es la forma en que manifestamos nuestro género mediante nuestro comportamiento y nuestra apariencia.

Género

Es un sistema de representación social que asigna significados (identidad, valor, prestigio, estatus, jerarquía) a los individuos. Es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basado en la diferencia sexual, que se expresa en los símbolos culturales, elementos normativos y prescripciones sociales que evocan representaciones sobre el comportamiento femenino o masculino.

Identidad de género

Convencimiento propio de cada persona para pertenecer al género masculino o femenino, o a ninguno, pudiendo ser distinta al sexo biológico o a la orientación sexual.

Identidad sexual

Autopercepción de cada individuo con respecto a su sexualidad. Puede coincidir con el sexo anatómico o no.

Igualdad

Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos y su pleno ejercicio no dependan de sus orígenes étnico, racial, nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condición de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación sexual, estado civil o cualquier análogo; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Igualdad de género

Principio constitucional que estipula que mujeres y hombres son iguales ante la ley, lo cual significa que todas las personas, sin distinción tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto. Además, este principio reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo. En este sentido, es un derecho exigible.

Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Igualdad sustantiva

La igualdad sustantiva o igualdad de hecho, significa alcanzar igualdad de trato, de participación, de oportunidades y resultados en el goce y ejercicio real y efectivo de los derechos humanos de todas las personas. En ella se reconocen las diferencias biológicas,

HOJA	25 de 31
CLAVE	GUI-CA005-01
REVISIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	11/11/2021

sociales, culturales de mujeres y hombres. Para que la igualdad sustantiva se vuelva realidad, en algunas ocasiones implica remover y/o disminuir los obstáculos sociales, políticos, culturales, económicos o de cualquier otra índole que impiden a los integrantes de ciertos grupos sociales vulnerables gozar y ejercer tales derechos.

Inclusión

Es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad.

Institucionalización de la perspectiva de género

Es un proceso sistemático de integración del principio jurídico de igualdad de género en las rutinas del quehacer de una organización, mediante el cual las demandas por la igualdad sustantiva se insertan en los procesos y procedimientos regulares y en las normas institucionales a fin de garantizar que dichos cambios permanezcan en el tiempo. Como resultado de esta incorporación formal de la perspectiva de género, se generan prácticas, reglas y sanciones para propiciar la igualdad, combatir la violencia contra las mujeres y niñas y contrarrestar las desventajas sociales que se asocian a la condición sexo genérica.

Invisibilización

Forma de exclusión, proceso que lleva a omitir la presencia de un grupo social. La invisibilización de las mujeres significa el no reconocimiento social de la mujer en los distintos espacios en los que se desenvuelve.

Lenguaje incluyente y no sexista

Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a hacer explícito el femenino y el masculino y que se refiere con respeto a todas las personas, eliminando la subordinación, la humillación, la invisibilización y el uso de estereotipos.

Lenguaje sexista

Aquellos usos del lenguaje que invisibilizan a las mujeres, las subordinan, las humillan y estereotipan.

Orientación Sexual

Capacidad personal de sentir atracción emocional, erótica o afectiva por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género, o de más de un género o de una identidad de género.

Sexismo lingüístico

Uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo.

Persona servidora pública

La persona que desempeña un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal

HOJA	26 de 31
CLAVE	GUI-CA005-01
REVISIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	11/11/2021

Perspectiva de género

Se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Posición de las mujeres

Herramienta conceptual que determina cómo se encuentran ubicadas las mujeres en la estructura de poder que prevalece socialmente.

Revictimización

Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o quejosa derivado de la inadecuada atención institucional.

Rol de género

Asignaciones diferenciadas y desiguales de funciones sociales asignadas a hombres y mujeres relacionadas con la división sexual del trabajo.

Sexo

Conjunto de características anatómicas, fisiológicas y biológicas de los seres humanos que los determinan como hombres o mujeres.

Sexismo

Conjunto de prácticas discriminatorias que existen tanto en conductas como en pensamientos, basadas en creencias en torno al sexo y el género de las personas.

Transversalización de la perspectiva de género

Proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género como corriente principal de las políticas públicas y la cultura institucional, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, proyectos y actividades en las instituciones públicas.

Violencia contra las mujeres

Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público.

Violencia de género

Cualquier acción u omisión contra alguna persona derivada de su condición de género, orientación sexual y cuyo resultado derive en daño psicológico, físico, patrimonial, económico y/o sexual.

Violencia laboral

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Consiste en un acto o una omisión, en abuso

HOJA	27 de 31
CLAVE	GUI-CA005-01
REVISIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	11/11/2021

de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Visibilizar

Hacer notar a las mujeres en todos los ámbitos en los que se desenvuelven con el objeto de coadyuvar a equilibrar las asimetrías de género, así como reconocer la diversidad y la igualdad de trato en la sociedad.

HOJA	28 de 31
CLAVE	GUI-CA005-01
REVISIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	11/11/2021

8. REFERENCIAS

8.1 NORMATIVIDAD APLICABLE

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015.

Convención Americana sobre Derechos Humanos, "Pacto de San José". Suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, en San José, Costa Rica el 22 de noviembre de 1969.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Adoptada en Belem Do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994.

Convenio (No. 100) Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor. Adoptado en Ginebra, Suiza el 29 de junio de 1951.

Convenio (No. 111) Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación. Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 25 de junio de 1958.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, Francia el 10 de diciembre de 1948.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, en Bogotá, Colombia, en 1948.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966.

Plataforma de Acción de Beijing, adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, en Beijing, China, en septiembre de 1995.

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador". Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988.

Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 6 de octubre de 1999.

LEYES

Ley de la Comisión Federal de Electricidad, vigente

Ley de la Industria Eléctrica, vigente

Ley Federal de Austeridad Republicana, vigente

Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, vigente

Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, vigente

Ley Federal del Trabajo, vigente

HOJA	29 de 31
CLAVE	GUI-CA005-01
REVISIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	11/11/2021

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, vigente
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, vigente
Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, vigente
Ley General de Responsabilidades Administrativas, vigente.
Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, vigente
Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, vigente
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, vigente

PLANES

Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024

PROGRAMAS

Programa Nacional de Derechos Humanos 2020 – 2024
Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020 – 2024

REGLAMENTOS

Reglamento de la Ley de la Comisión Federal de Electricidad, vigente
Reglamento de la Ley de la Industria Eléctrica, vigente
Reglamento de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, vigente
Reglamento de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, vigente
Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, vigente

NORMATIVIDAD INTERNA

Acuerdo del Consejo de Administración CA-031/2019, mediante el cual se aprobó la creación de la Unidad de Género e Inclusión y tomó conocimiento del cambio de denominación y funciones de la Unidad de Ética Corporativa, Igualdad y Rendición de Cuentas para quedar como Unidad de Ética Corporativa y Rendición de Cuentas. Autorizado por el Consejo de Administración el 25-04-2019
Código de Conducta de la Comisión Federal de Electricidad, vigente
Código de Ética de la Comisión Federal de Electricidad, sus Unidades de Negocio, Empresas Productivas Subsidiarias y Empresas Filiales. Autorizado en la Sesión 26 Ordinaria del Consejo de Administración del 25-10-2018. Modificado en la Sesión 30 Ordinaria del Consejo de Administración del 25-04-2019
Contrato Colectivo de Trabajo CFE-SUTERM, vigente
Estatuto Orgánico de la Comisión Federal de Electricidad, vigente
Manual de Organización de la Unidad de Género e Inclusión, vigente
Manual de Organización General de la Comisión Federal de Electricidad, vigente
Programa de Igualdad de Género e Inclusión de la Comisión Federal de Electricidad 2020-2024. Aprobado por el Consejo de Administración en Acuerdo CA-061/2020 del 8-12-2020.
Reglamento Interior de Trabajo de la Comisión Federal de Electricidad y sus Empresas Productivas Subsidiarias, vigente

HOJA	30 de 31
CLAVE	GUI-CA005-01
REVISIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	11/11/2021

8.2 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alario, C., Bengoechea, M., Lledó, E. y Vargas, A. (1995). La representación del femenino y el masculino y en el lenguaje. Madrid Instituto de la Mujer. [https://www.ehu.es/es/documents/1734204/1884196/Nombra La representacion del femenino y +el masculino en el lenguaje.pdf](https://www.ehu.es/es/documents/1734204/1884196/Nombra+La+representacion+del+femenino+y+el+masculino+en+el+lenguaje.pdf)
- Bengoechea, Mercedes. (2005). Sexismo y androcentrismo en los textos administrativo-normativos. Universidad de Alcalá, España. <https://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Lenguaje/sexisimo%20y%20androcetrismo%20en%20texto%20administrativos.pdf>
- Bourdieu, Pierre. (2000). La dominación masculina. Ed. Anagrama. <https://www.ocac.cl/wp-content/uploads/2015/01/Pierre-Bourdeu-La-dominaci%C3%B3n-masculina.pdf>
- Cimac Noticias, Periodismo con Perspectiva de Género, “La Invisibilización de las Mujeres” <https://cimacnoticias.com.mx/noticia/la-invisibilizacion-de-las-mujeres/>
- Cobo, Rosa. (2015). “Prólogo” en Manual de Comunicación No Sexista: Hacia un lenguaje incluyente. Instituto Nacional de las Mujeres. 2ª. Ed. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2017). *Guía para el uso de un Lenguaje Incluyente y No Sexista*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos. <https://www.derechoshumanoscdmx.gob.mx/wp-content/uploads/GUIALINS2017.pdf>
- Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. (2016). *Manual Lenguaje incluyente y no discriminatorio en la actuación de la Administración Pública de la Ciudad de México*. COPRED. <http://data.copred.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2017/01/Lenguaje-incluyente-y-no-discriminatorio-13092016.pdf>
- Facio, Alda y Fries, Lorena. (2005). “Feminismo, Género y Patriarcado”, Academia. Revista sobre Enseñanza del Derecho de Buenos Aires. Año 3. Núm. 6. Primavera. pp. 259-294. http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/06/feminismo-genero-y-patriarcado.pdf
- Guichard, Claudia. (2015). Manual de Comunicación No Sexista: Hacia un lenguaje incluyente. Instituto Nacional de las Mujeres. 2ª. Ed. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf
- Higuera, P. (2016). Manual para el uso del lenguaje incluyente, Senado de la República. https://unidadgenero.senado.gob.mx/doc/publicaciones/libro_manual_2016.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres (2020). *Glosario para la Igualdad*. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/lenguaje-incluyente-y-no-sexista>
- Lomas, Carlos. El derecho a las palabras y la igualdad entre hombres y mujeres. S.F. http://formacion.intef.es/pluginfile.php/109094/mod_imsdp/content/2/CarlosLomas.pdf
- Menéndez, Isabel. (2006). Lenguaje Administrativo No Sexista. Instituto Andaluz de la Mujer. https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/13317296938_Mxduelo_7.Lenguaje_administrativo_no_sexista.pdf
- Pérez Cervera, Julia. (2016). Líneas de comunicación interna para el uso de lenguaje incluyente y no sexista. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres

HOJA	31 de 31
CLAVE	GUI-CA005-01
REVISIÓN	00
FECHA DE ELABORACIÓN	11/11/2021

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/183696/Lineas de Comunicacion interna para el uso de lenguaje incluyente.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/183696/Lineas_de_Comunicacion_interna_para_el_uso_de_lenguaje_incluyente.pdf)

Secretaría de la Función Pública. (2019). *Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal*. Diario Oficial de la Federación 05/02/2019. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5549577&fecha=05/02/2019

Secretaría de la Función Pública. (2020). *Prontuario para el uso del lenguaje incluyente y no sexista en la Función Pública*. Secretaría de la Función Pública. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/docsext/prontuario.pdf>

Serret, Estela. (2008). Discriminación de género. Las inconsecuencias de la democracia. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/CI006.pdf

Ugalde, Yamileth., Bellón, Blanca & Diédhiou, Georgina. (2015). Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje. SEGOB, CONAPRED e INMUJERES. <https://bpo.sep.gob.mx/#/recurso/2030>, Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 25 de junio de 1958.