



**INSTITUTO NACIONAL  
DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA**

**CRITERIOS PARA EL USO DE UN LENGUAJE  
INCLUYENTE EN EL INSTITUTO NACIONAL DE  
ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA.**

**COMITÉ DE IGUALDAD DE GÉNERO  
DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA.**

**Aguascalientes, Ags., Mayo 2016.**

## ÍNDICE:

	<b>Página</b>
<b>Introducción;</b>	<b>3</b>
<b>I. Capítulo I. Criterios Generales;</b>	<b>4</b>
<b>II. Capítulo II. Criterios Específicos, y</b>	<b>5</b>
<b>IV. Transitorios.</b>	<b>10</b>

## INTRODUCCIÓN.-

Con fundamento en los artículos 1o., 4o., y 26 apartado B, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 52, 66 y 77 fracción XIV, de la Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica, y 5 fracción XIV y 6 del Reglamento Interior del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, y considerando que conforme a lo dispuesto en el artículo 26 apartado B de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en relación con el artículo 52 de la Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI o Instituto), es un organismo con autonomía técnica y de gestión, personalidad jurídica y patrimonio propios.

Que en concordancia con su naturaleza jurídica, y con las acciones establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2013- 2018, en las que se menciona como uno de sus cinco ejes centrales el contar con un *México Incluyente*, incorporando la proyección de la *Perspectiva de Género*; el Instituto está llevando a cabo diversas acciones encaminadas a fomentar el sentido de pertenencia y el compromiso de la comunidad institucional para contribuir al logro del objetivo antes descrito.

Es así que, con el objeto de mejorar el ambiente laboral, año con año, se han realizado esfuerzos para promover la no discriminación, la igualdad de oportunidades entre los hombres y mujeres quienes integran la comunidad institucional, así como la perspectiva de género, con estrategias de comunicación interna con temas que se centran en el personal como individuo, a través de la promoción al respeto, la igualdad y la tolerancia ante el ser humano o bien, en las que se estimula el orgullo y se reconoce la labor individual y colectiva.

Como muestra de la relevancia de los esfuerzos antes descritos, la Junta de Gobierno, mediante Acuerdo No.1ª./XI/2014, adoptados en su Primera Sesión celebrada el 10 de febrero de 2014, y publicado en el Diario Oficial de la Federación el 26 de febrero de 2014, aprobó la constitución del Comité de Igualdad de Género del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Comité de Igualdad o Comité), cuya función principal es la coordinación de esfuerzos, servicios y acciones que realizan las Unidades Administrativas del INEGI, para garantizar la prevención, atención y erradicación de todo tipo de violencia contra las mujeres y hombres, así como para promover su desarrollo, su seguridad y el ejercicio pleno de sus derechos.

Por ello, en búsqueda de extender la igualdad social de hombres y mujeres, el Instituto requiere adoptar medidas que incentiven y propicien el uso de un *Lenguaje Incluyente* en cada documento oficial que expida, así como exhortar a todo el personal a utilizarlo en las actividades y funciones diarias, favoreciendo con ello un clima de trabajo caracterizado por el respeto, confianza y cordialidad y libre de discriminación, al visibilizar las actividades del personal del Instituto.

Por lo anterior, con el objeto de fomentar que el lenguaje institucional favorezca el reconocimiento de las actividades que mujeres y hombres aportan a nuestro Instituto, la Junta de Gobierno, ha tenido a bien aprobar los siguientes:

## CRITERIOS PARA EL USO DE UN LENGUAJE INCLUYENTE EN EL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA.

### 1. Criterios Generales.

#### 1.1 Objetivo.-

Los presentes Criterios tienen por objeto proporcionar los elementos necesarios para el uso adecuado y estandarizado de un lenguaje incluyente en los documentos oficiales emitidos por el personal del Instituto en ejercicio de las atribuciones conferidas por el Reglamento Interior del Instituto y demás disposiciones normativas aplicables. Así mismo promover su uso en la comunicación entre el personal del Instituto.

#### 1.2 Ámbito de Aplicación.-

Los presentes Criterios son de observancia general para las Unidades Administrativas y el personal que se adscribe a las mismas, con la finalidad de lograr un ambiente laboral con perspectiva de género y libre de discriminación.

En la elaboración de documentos oficiales, así como en las actividades y funciones diarias del personal del Instituto, se promoverá el uso de un lenguaje sencillo libre de expresiones con formas lingüísticas sexistas o que subordinen, excluyan o generen cualquier tipo de discriminación en el Instituto.

#### 1.3 Glosario.-

Para efectos de los presentes Criterios se entenderá por:

- a. **Androcentrismo:** Referencia a la práctica, consciente o no, de otorgar a los varones o al punto de vista masculino una posición central en la propia visión del mundo, de la cultura y de la historia;
- b. **Aposición:** Construcción de dos elementos nominales unidos, el segundo de los cuales especifica al primero;
- c. **Comité de Igualdad o Comité:** Comité de Igualdad de Género del Instituto Nacional de Estadística y Geografía;
- d. **Criterios:** Los presentes criterios para el uso de lenguaje incluyente en el Instituto Nacional de Estadística y Geografía;
- e. **Enlace de Género:** Servidor o Servidora pública del Instituto que se designa para dar cumplimiento a las políticas, programas y acciones que en materia de igualdad de género y

no discriminación y violencia se establezcan en el Instituto que, en el caso de las Unidades Administrativas, recaerá en quienes funjan como vocales del Comité de Igualdad;

- f. **Igualdad de Género:** Principio que 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;
- g. **Instituto:** Instituto Nacional de Estadística y Geografía;
- h. **Lenguaje incluyente:** Elemento que reconoce la diversidad social tanto en lo hablado como en lo escrito, intentando equilibrar las desigualdades;
- i. **Lenguaje sexista:** Formas de expresión colectiva que excluyen a las mujeres con formas lingüísticas que subordinan lo femenino a lo masculino, generando una discriminación al utilizar el género masculino de manera neutra, valorando a una de las partes sobre la otra;
- j. **Perífrasis:** Figura retórica que consiste en utilizar más palabras de las necesarias para expresar una idea o concepto, y
- k. **Unidad Administrativa:** La Junta de Gobierno del Instituto, la Presidencia, las Direcciones Generales y la Contraloría Interna, a que hacen referencia los artículos 3, 4, 5, 8 y 9 del Reglamento Interior.

## 2. Criterios Específicos.

### 2.1. Del uso del lenguaje escrito.

- 2.1.1 Para comprobar si un texto incurre en sexismo lingüístico, se puede aplicar la regla de inversión, consistente en sustituir la palabra dudosa por su correspondiente de género opuesto. Si la frase resulta inadecuada, es un indicador de que el enunciado pudiese ser sexista, debiendo valorarse en consecuencia el ajustar la redacción sustituyendo el uso del término, en su caso.

Frase inicial	Inversión
Los trabajadores tomarán vacaciones preferentemente durante el mes de Agosto.	Las trabajadoras tomarán vacaciones preferentemente durante el mes de Agosto.
<b>Recurso</b>	
El personal tomará vacaciones preferentemente durante el mes de Agosto.	

- 2.1.2 Con el objeto de evitar que el uso abusivo del masculino genérico produzca ambigüedades y confusiones que den lugar al uso de un lenguaje discriminante, se deberá hacer uso de las siguientes técnicas de redacción para hacer referencia a las

personas sin especificar su sexo o condición, utilizándolas de forma razonable y según el contexto:

- a. **Genérico universal:** Utilizar palabras o expresiones, que permitan hacer referencia a las personas sin especificar su sexo, tales como sustantivos colectivos no sexuados, sustituir el grupo representado por sus funciones o recurrir a la doble forma femenino-masculino.

Expresión sin lenguaje incluyente	Alternativa
I. Los derechos y las obligaciones de los empleados del Instituto... II. Los ciudadanos...	I. Los derechos y las obligaciones del personal del Instituto... II. La ciudadanía...

- b. **Perífrasis:** Su función es eliminar expresiones estereotipadas o sexistas, utilizando rodeos, visibilizando así a todos los sujetos de que se trate.

Expresión sin lenguaje incluyente	Alternativa
I. Los mexicanos... II. El interesado... III. Los ancianos...	I. La población mexicana... II. La persona interesada... III. Las personas adultas mayores...

- c. **Abstractos:** Si en su caso no se conoce el sexo de la persona a quien se hace referencia, se sugiere evitar el uso de los pronombres masculinos y hacerse el cuestionamiento “quién” o “quiénes”.

Expresión sin lenguaje incluyente	Alternativa
I. Es responsabilidad de cada jefe de departamento... II. Se reunirán todos los directores...	I. Es responsabilidad de las jefaturas de departamento... II. Se reunirán todas las direcciones...

- d. **Pronombres:** Existen palabras que aceptan los pronombres femeninos y masculinos indistintamente. Así mismo, en cuánto al orden de los pronombres, es conveniente alternarlos, cuidando de hacer concordar el último pronombre con el sustantivo.

Expresión sin lenguaje	Alternativa
------------------------	-------------

incluyente	
I. Los trabajadores deben cumplir con su horario laboral...	I. Los y las trabajadoras deben cumplir con su horario laboral...

- e. **Determinantes:** Otra forma de evitar el abuso del masculino consiste en omitir los determinantes o utilizar aquellos sin marca de género, junto a sustantivos de una sola terminación.

Expresión sin lenguaje incluyente	Alternativa
I. Todos los asistentes recibirán...	I. Cada asistente recibirá...
II. Participarán en el concurso los profesionales capacitados...	II. Participarán en el concurso profesionales capacitados...

- f. **Omisión del Sujeto:** Se podrá omitir el sujeto, cuando la oración haga referencia de un modo claro a la persona de la que se habla.

Expresión sin lenguaje incluyente	Alternativa
I. El recurrente de la solicitud...	I. Quien recurra la solicitud...
II. Los asistentes en la reunión...	II. Quienes asistan a la reunión...

- g. **Aposiciones explicativas:** Si se considera oportuno, al sustantivo en masculino plural se le podrá acompañar de alguna aposición explicativa.

Expresión sin lenguaje incluyente	Alternativa
I. Los trabajadores...	I. Los trabajadores, tanto mujeres como hombres...
II. Los jóvenes...	II. Los jóvenes, de uno y otro sexo...

2.1.3 Para la elaboración de documentos, se podrán utilizar barras tal como, “el/la trabajadora”, “el/la solicitante”, o paréntesis, “Interesado (a)”, siempre que se restrinja a impresos o formularios. Así mismo, debe omitir el uso del símbolo @, por no ser un símbolo lingüístico, que no tiene sonido y resulta de imposible lectura.

2.1.4 Para el uso de títulos académicos y ocupaciones, se debe evitar el uso del masculino cuando sea a una mujer a quien se hace referencia, pudiendo anteponer la frase “el personal” al genérico.

Expresión sin lenguaje incluyente	Alternativa
I. Laura Martínez, asesor del presidente... II. Las secretarías...	I. Laura Martínez, asesora del presidente... II. El personal secretarial...

**2.1.5** En el diseño de expresiones lingüísticas, se debe evitar poner al hombre como sujeto activo, central y dominante y a la mujer como sujeto de subordinación o dependiente, evitando androcentrismos.

Expresión sin lenguaje incluyente	Alternativa
I. Los altos funcionarios y sus esposas... II. Los directores y sus acompañantes...	I. Altas funcionarias y funcionarios y sus cónyuges... II. Los y las titulares de las direcciones y sus acompañantes...

**2.1.6** El lenguaje sexista también discrimina a los grupos en situación de exclusión, por ello se deberán eliminar expresiones que puedan considerarse denigrantes o que desvaloran a dicha población.

Expresión sin lenguaje incluyente	Alternativa
I. Los indígenas...	I. Los y las indígenas... Los pueblos indígenas... Las comunidades indígenas...
II. Los homosexuales...	II. Personas con preferencia sexual distinta a la heterosexual...
III. Los enfermos de SIDA...	III. Personas que viven con VIH-SIDA...
IV. Los viejitos...	IV. Adultos mayores
V. Los mojados...	V. Personas inmigrantes
VI. Los desplazados y	VI. Las personas desplazadas



Expresión sin lenguaje incluyente	Alternativa
refugiados...	y refugiadas...

**2.1.7** Se considera una discriminación oculta el uso de los diminutivos. Hacer referencia a las personas o a grupos de personas con diminutivos puede dar lugar a una discriminación, por lo que se deben utilizar términos específicos para cada servidor (a) Público (a), evitando el uso de los mismos.

Expresión sin lenguaje incluyente	Alternativa
I. Las mujercitas...	I. Las mujeres...
II. Los viejitos...	II. Adultos mayores...
III. Los niñitos...	III. Las niñas y los niños...

## 2.2 Del uso de imágenes.

Se debe fomentar el uso de imágenes o acciones que presenten a mujeres y hombres participando de manera libre de estereotipos, desasociar a las mujeres de los papeles domésticos y de estrategias de consumo, incluyendo de forma equitativa a hombres y mujeres en documentos que se difundan institucionalmente.

## 2.3 Lenguaje Gestual.

El personal deberá evitar el uso de gestos, sonidos o tonos que tengan por objeto ridiculizar, restar importancia a la participación de las mujeres y hombres, o realizar por cualquier otra condición de las personas, gestos y lenguaje corporal discriminatorio u ofensivos.

## 2.4 Del lenguaje oral.

Las y los Servidores Públicos de las Unidades Administrativas promoverán que en las actividades y funciones diarias del personal a su cargo, se evite el uso de expresiones sexistas y discriminatorias que denoten desprecio o subordinación de las mujeres y hombres, o por cualquier otra condición de las personas, así como contribuir a forjar un ambiente laboral que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la perspectiva de género.

### Transitorios.-

**PRIMERO.-** Los presentes Criterios para el Uso de un Lenguaje Incluyente en el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en la Normateca Institucional.

El presente documento se aprobó en términos del Acuerdo No. 2ª./III/2015, aprobado en la Segunda Sesión 2015 de la Junta de Gobierno del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, celebrada el 24 de marzo de dos mil quince.- Presidente, **Eduardo Sojo Garza Aldape**; Vicepresidentes, **Rolando Ocampo Alcántar**, **Mario Palma Rojo** y **Félix Vélez Fernández Varela**.

El presente documento fue modificado de conformidad con el Acuerdo 5ª./IX/2016 de la Quinta Sesión de la Junta de Gobierno del INEGI celebrada el 03 de mayo de 2016.