



TRIBUNAL DE ÉTICA  
GUBERNAMENTAL  
EL SALVADOR, C. A.



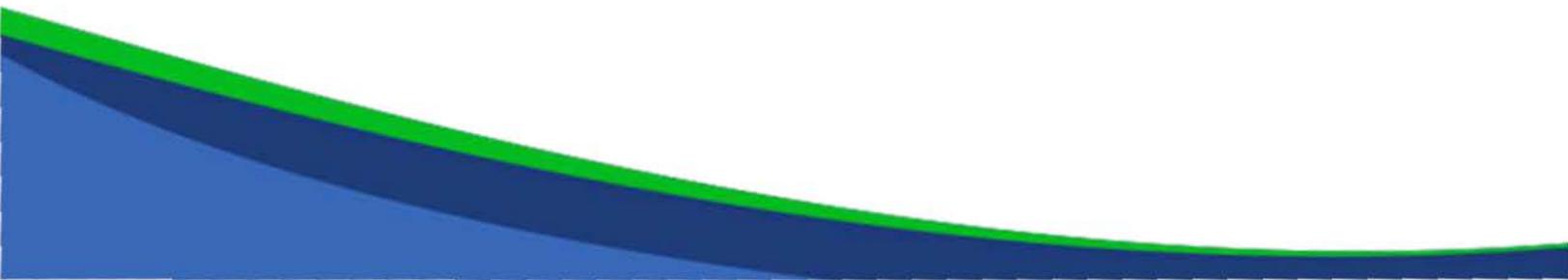
PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE  
**COMUNICACIÓN INCLUYENTE  
Y LENGUAJE NO SEXISTA**

# CRÉDITOS

---

## **Equipo de redacción:**

- Licda. Abril Ortíz Pocasangre.
  - MA. José Manuel Cabrera Escobar
- 



# Presentación

El Tribunal de Ética Gubernamental (TEG) tiene como objeto de acuerdo a la Ley de Ética Gubernamental (LEG) “promover el desempeño ético en la función pública del Estado y del Municipio, prevenir y detectar las prácticas corruptas y sancionar los actos contrarios a los deberes y prohibiciones éticas”. El cumplimiento de su misión implica prestar servicios bajo condiciones de igualdad a mujeres y hombres, garantizando equidad.

Por ello, el TEG a través de la Unidad de Comunicaciones y en sintonía con los lineamientos emanados de la “Política Institucional de Igualdad y No Discriminación” presenta el siguiente “Protocolo Institucional de Comunicación Incluyente con Lenguaje No sexista”. Esta herramienta permitirá contribuir en el proceso de la transversalización del enfoque de género en este Tribunal.

Este protocolo se elaboró con el propósito de proporcionar al personal del TEG una herramienta práctica que le permita, mediante ejemplos y recomendaciones presentadas, facilitar el uso del lenguaje incluyente en la comunicación verbal, escrita y gráfica; comprender que su uso implica reconocer la riqueza de la lengua española y visibilizar la presencia de las mujeres en el discurso institucional. Es importante subrayar que hacer uso de un lenguaje incluyente no implica violentar las normas gramaticales, la economía lingüística o el buen uso de la comunicación; lo que se pretende es identificar opciones alternativas al masculino exclusivo.

El TEG, también busca erradicar el sexismo en el lenguaje y mensajes institucionales y así, avanzar progresivamente, en la eliminación del uso sexista del lenguaje y las expresiones discriminatorias contra las mujeres.

# Introducción

El presente protocolo se ha elaborado como una herramienta de apoyo y consulta para las distintas unidades organizativas que integran el Tribunal de Ética Gubernamental (TEG). Tiene como finalidad ser un documento práctico que permita hacer uso inclusivo del lenguaje en la comunicación verbal, escrita y gráfica institucional.

Contiene una serie de propuestas, recomendaciones y ejemplos que permitirán al personal ampliar sus conocimientos y tener una mayor comprensión de las variantes que pueden utilizarse para hacer uso de un lenguaje más inclusivo.

Esta guía se elaboró como un esfuerzo para dar cumplimiento al objetivo de transversalizar el principio de igualdad y no discriminación en la gestión institucional, que permita la transformación de la cultura organizacional en el interior del TEG contenido en el Plan de Acción de la Política Institucional de Igualdad y No Discriminación, en concordancia a los artículos 4 y 15 de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres.

Inicialmente, se presentan algunos argumentos que permiten reflexionar cómo a través de la implementación del lenguaje inclusivo en la comunicación cotidiana, pueden modificarse los pensamientos, ideas, creencias, valores e identidades construidas que refuerzan actitudes de discriminación y muestran imágenes estereotipadas de las mujeres.

# ¿Lenguaje inclusivo y no sexista?

*¿Por qué debemos utilizar lenguaje inclusivo?, ¿No va en contra de las reglas gramaticales de la Real Academia Española?, ¿Por qué debemos de cambiar, si es algo que siempre se ha hecho de esta manera?*

Esta clase de comentarios, y otros más, son comunes entre las personas cuando se trata de fomentar la práctica del uso de un lenguaje inclusivo, debido a las múltiples resistencias y argumentos en contra.

Si nos detenemos un momento, podemos analizar cómo las construcciones sociales están basadas en la superioridad de lo masculino y la subordinación de todo lo femenino, llevándonos a creer que el lenguaje es neutro y que su uso nada tiene que ver con la discriminación o invisibilidad de la mujer. Sin embargo, mediante lo que decimos escuchamos, leemos y escribimos diariamente se van formando y construyendo socialmente las identidades como mujeres o como hombres.

Por medio del lenguaje se refuerzan las actitudes de discriminación y visión estereotipada de la imagen de las mujeres; perpetuando las situaciones de desigualdad en diversos ámbitos.

Actualmente, vivimos en un momento de la historia donde las personas demandan una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres. Ahora bien, siendo el lenguaje uno de los elementos más influyentes en la formación del pensamiento de una sociedad, su uso debe adaptarse a estas nuevas realidades y constituir un elemento fundamental para alcanzar esos cambios. En este sentido, el uso del lenguaje inclusivo se convierte en un tema muy importante para la construcción de la igualdad

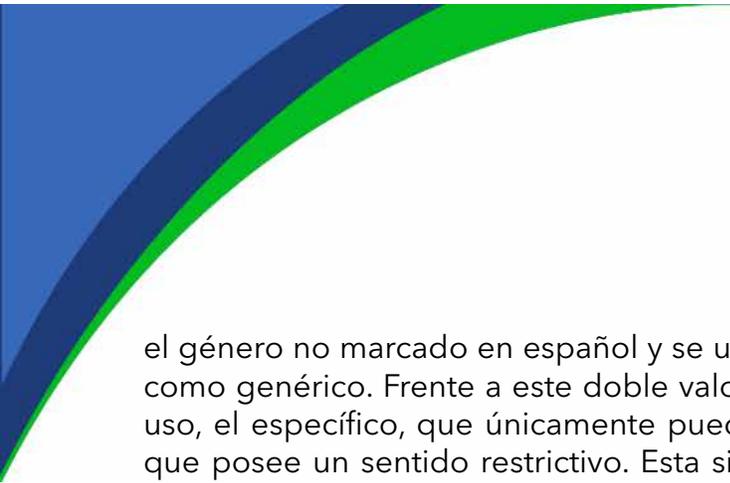
entre mujeres y hombres.

El uso del lenguaje inclusivo va mucho más allá de agregar un “los” /“las” en las palabras, implica buscar términos y conceptos neutros que incluyan a mujeres y hombres, reconociendo la riqueza del idioma español como un mecanismo para caminar hacia la igualdad, mediante el uso de un lenguaje que ni oculte ni denigre a las mujeres.

Se debe tener presente que esta guía se ha elaborado sin romper las normas gramaticales de la lengua española, teniendo cuidado de no caer en incongruencias o ambigüedades, a través del uso de diferentes recursos lingüísticos que la propia lengua española brinda para poder emplear un lenguaje inclusivo y no sexista. En concreto, se trata de cambiar las prácticas discriminatorias del lenguaje en su uso oral, escrito y gráfico, por lo que todo el personal del TEG está invitado a poner en práctica esta nueva forma de comunicación, como parte de los compromisos que la institución tiene en relación a la igualdad y equidad de género.

### Conceptos importantes de referencia

- **Androcentrismo:** hace referencia a la práctica, consciente o no, de otorgar al varón y a su punto de vista una posición central en el mundo, las sociedades, la cultura y la historia.
- **Discriminación:** trato diferente y perjudicial que se da a una persona por motivos de raza, sexo, ideas políticas, religión, etc.
- **Epiceno:** es un tipo de sustantivo que puede ser masculino o femenino y sirve para designar ambos sexos, independientemente del género gramatical del sustantivo (estudiante, modelo, policía, testigo).
- **Género:** manifestación externa de los rasgos culturales que permiten identificar a una persona como masculina o femenina conforme a los patrones considerados propios de cada género por una determinada sociedad en un momento histórico determinado.
- **Género gramatical:** es la característica gramatical de los sustantivos, artículos, adjetivos, participios y pronombres que los clasifica en dos grupos: masculino y femenino. Carecen de género los adverbios y los verbos (salvo los participios) y cierto número de partículas tienen género neutro.
- **Lenguaje inclusivo:** ya sea hablado, escrito o gráfico es el que pone de manifiesto la presencia de hombres y mujeres o aquel que hace uso de un vocabulario neutro que impide que las personas hablantes incurran en el sexismo lingüístico o sexismo social.
- Permite no generalizar en masculino situaciones o actividades en donde aparecen los dos sexos. El lenguaje incluyente posibilita la eliminación de frases y palabras que reproducen estereotipos o roles de género.
- **Machismo:** es una actitud en hombres y mujeres que resalta lo masculino y subvalora lo femenino, aceptando como naturales todas las formas de sexismo.
- **Masculino genérico:** es una consecuencia del androcentrismo. El género gramatical masculino es



el género no marcado en español y se utiliza por un lado para el masculino, como específico, y como genérico. Frente a este doble valor del masculino en español, el femenino sólo tiene un uso, el específico, que únicamente puede emplearse referido a las mujeres, por eso decimos que posee un sentido restrictivo. Esta situación de predominio es confundida con el dominio del varón en la sociedad. De esta forma, el género gramatical es asociado, de forma errónea, a la realidad social.

- **Misoginia:** es el desprecio u odio hacia la mujer o a lo femenino.
  - **Sexismo:** actitud discriminatoria de quien infravalora a las personas del sexo opuesto o hace distinción de las personas según su sexo.
  - **Sexo biológico:** corresponde al sexo con el que se nació, determinado por cromosomas, genitales, hormonas y gónadas. Puede ser femenino (cromosomas XX, ovarios, genitales femeninos, etc.), masculino (cromosomas XY, testículos, genitales masculinos, etc.), o intersexual (mezcla de cromosomas, genitales o similares).
  - **Sexismo lingüístico:** hace referencia a cuando el lenguaje resulta discriminatorio debido a su forma, no a su contenido; es decir, debido a las palabras o estructuras empleadas.
  - **Sexismo social:** es aquel que subordina, refuerza estereotipos u oculta a un género, principalmente al femenino por medio del contenido de los mensajes y no tanto por su forma.
- 

# I. Lineamientos en el uso del lenguaje inclusivo no sexista en la comunicación oral y escrita.

## 1. Uso de femenino en el lenguaje cuando de mujeres se trata.

Cuando vamos a referirnos a una persona en concreto, debe usarse la fórmula masculina o femenina que aplique de acuerdo al sexo de la persona. Existen algunos cargos, profesiones y oficios que durante la mayor parte de la historia solamente fueron ocupados por hombres; sin embargo, es posible utilizar la versión femenina y masculina de la misma palabra cuando se busca visibilizar tanto a las mujeres como a los hombres.

No Inclusivo	Inclusivo
Funcionarios	Funcionarias y funcionarios
La Presidente	La Presidenta
Jefes	Jefas y jefes
Los administrativos	Las administrativas y administrativos
Coordinadores	Coordinadoras y coordinadores
Usuarios	Usuarías y usuarios
Instructores	Instructoras e instructores
Trabajadores	Trabajadoras y trabajadores
Proveedores	Proveedoras y proveedores

Ejemplos de uso:

No inclusivo:

- La presidente del TEG brindó declaraciones a la prensa.
- Los instructores desarrollaron el trabajo asignado.
- Los proveedores del TEG son de alta calidad y confianza.

Inclusivo:

- La Presidenta del TEG brindó declaraciones a la prensa.
- Las instructoras e instructores desarrollaron el trabajo asignado.
- Las proveedoras y proveedores del TEG son de alta calidad y confianza.

## 2. Usar artículo diferenciado, cuando el sustantivo tiene una sola forma.

En caso de no referimos a una persona concreta, y cuando sea posible, se deben utilizar nombres invariables en cuanto al género, llamados epicenos (es decir, sustantivos de género inherente arbitrario que designan indiferentemente a individuos de uno y otro sexo, como, por ejemplo, víctima, personaje, persona, testigo, etc.), el uso del artículo es el que determina el género.

No Inclusivo	Inclusivo
Los participantes	Las personas participantes
Los periodistas	Las y los periodistas
Los asistentes	Las personas asistentes
Los policías	Las y los policías
Los usuarios	Las personas usuarias

Sin embargo, puede omitirse la utilización del artículo en una frase cuando el sustantivo es neutro; es decir, omitir el determinante para englobar, sin problemas, tanto a hombres como a las mujeres.

Ejemplos de uso:

No inclusivo:

- Se recibirán currículos de los profesionales en...
- Los solicitantes deben reunir los requisitos...

- Los ciudadanos tienen el deber y el derecho de denunciar las faltas éticas.

Inclusivo

- Se recibirán currículos de profesionales en...
- Solicitantes deben reunir los requisitos...
- La ciudadanía tiene el deber y el derecho de denunciar las faltas éticas.

De igual forma, se recomienda sustituir el uso de “el, los, aquel, aquellos”, seguidos del relativo “que”, por “quien, quienes, cada”.

No Inclusivo	Inclusivo
El que suscribe	Quien suscribe
Los que no cumplan con los requisitos quedarán fuera.	Quienes no cumplan con los requisitos quedarán fuera.
Los participantes deberán portar identificación.	Cada participante deberá portar identificación.

### 3. Emplear sustantivos colectivos, abstractos y otras estructuras generales

En la lengua castellana existe un buen número de sustantivos que independientemente al género gramatical que tengan (masculino o femenino) hacen referencia tanto a hombres como a mujeres. En estos casos es preferible su uso antes de la utilización del masculino genérico; ya que no discriminan al incluir a ambos géneros.

No Inclusivo	Inclusivo
Los salvadoreños	La población salvadoreña
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los administrativos	El personal administrativo
Los usuarios	La población usuaria
Los interesados	Las personas interesadas

#### 4. Hacer uso de nombres genéricos para referirse a cargos y funciones

En determinadas circunstancias se recomienda hacer referencia al cargo, profesión, función o titulación que una persona desempeña o posee y no a la persona que los desempeña para evitar el uso del masculino genérico. Es decir, para evitar nombrar a la persona o personas que en ese momento concreto desempeñan algún cargo o profesión es incluyente utilizar nombres genéricos o abstractos.

Este uso de cargos y funciones es recomendable aplicarlos solo en la formulación de documentos múltiples e impresos.

Debe tenerse en cuenta que al referirse a un área específica debe ser escrita con inicial mayúscula y en singular. Por el contrario, se deberá escribir con inicial minúscula y en plural al referirse a más de un área del mismo tipo.

Área	No Inclusivo	Inclusivo
En específico	La jefa de UDICA.	La Jefatura de UDICA.
	El gerente general.	La Gerencia General.
En común	Los coordinadores	Las coordinaciones
	Los jefes	Las jefaturas
	Los miembros	Las y los miembros/ cada miembro

#### 5. Evitar el uso sistemático de la palabra "uno/s" "todo/s", "alguno/s"

Las frases que se construyen con los indefinidos cuantitativos uno/s, todo/s y alguno/s pueden resultar ambiguas con respecto al género. Para evitar la confusión, el sistema lingüístico de la lengua española ofrece procedimientos como la utilización del genérico persona y desdoblar los términos.

No Inclusivo	Inclusivo
Es difícil que uno se acostumbre a usar el lenguaje inclusivo.	Es difícil que las personas se acostumbren a usar el lenguaje inclusivo.
Algunos se molestaron por las nuevas disposiciones.	Algunas personas se molestaron por las nuevas disposiciones.
Uno debe hacer lo que piensa.	Una persona debe hacer lo que piensa.
Todos sabemos lo que sucedió.	Todas las personas sabemos lo que sucedió.
Todos dijeron que estaba bien.	Todas las personas dijeron que estaba bien.
Algunos son impuntuales.	Algunas personas son impuntuales.

## 6. Evitar el uso del signo "@".

No se recomienda el uso de este signo por diversas razones; entre ellas, porque no es un signo lingüístico y rompe con las reglas gramaticales del idioma.

En muchas ocasiones se utiliza como un signo "englobador" de los dos sexos; pero debe tenerse en cuenta que por ser un signo no sirve como solución en el plano oral puesto que es impronunciable.

No Inclusivo	Inclusivo
L@s emplead@s del TEG asistieron al evento.	Las empleadas y empleados del TEG asistieron al evento. Los/as empleados/as del TEG asistieron al evento.
L@s jefes están en reunión.	Las jefaturas se encuentran en reunión.   Los/as jefes/as se encuentran en reunión.

**Nota:** el signo "/" se recomienda utilizarlo solamente en formularios, redes sociales, solicitudes o cualquier otro documento en donde se cuenta con poco espacio.

Los primeros esfuerzos para hacer un uso incluyente del lenguaje implicaron la utilización de guiones, paréntesis y barras. Sin embargo no es recomendable porque en el texto resulta poco legible

## 7. Evitar expresiones estereotipadas o denigrantes.

Deben evitarse las expresiones que perpetúan los estereotipos de género o que vulneran la dignidad de la persona a la que se dirigen, colocando atención a algún aspecto de su identidad. Este uso ofensivo del lenguaje es un acto de discriminación.

No Inclusivo	Inclusivo
La gordita de la librería está enferma.	La señora que atiende en la librería está enferma.
El muchacho gay es el que administra esos documentos.	Sebastián administra esos documentos.
Se necesita fuerza de hombre para levantar esas cajas.	Se necesita aplicar fuerza para levantar esas cajas.
El negro trajo este pan dulce.	Diego trajo este pan dulce.

## 8. Usar términos de lenguaje inclusivo

Muchos de los términos de uso común que se refieren a los grupos históricamente discriminados o a las identidades emergentes reflejan un distanciamiento poco empático, además de reforzar representaciones que facilitan la discriminación en términos de negación de derechos e igualdad de trato.

Uso incorrecto	Uso correcto
Lenguaje de señas.	Lengua de señas.
-Sufre discapacidad. -Padece discapacidad. -Es víctima de una discapacidad.	-Vive en situación de discapacidad. -Se encuentra en situación de discapacidad.
-Discapacitado. -Enfermito. -Incapacitado. - Personas con capacidades especiales. - Personas diferentes.	Persona en situación de discapacidad.
-Sirvienta. -Doméstica. -Muchacha, muchacho -Criada, criado	-Trabajadora del hogar. -Trabajador del hogar.

Uso incorrecto	Uso correcto
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Lisiado.</li> <li>-Minusválido.</li> <li>-Inválido.</li> <li>-Paralítico.</li> <li>-Mutilado.</li> <li>-Cojo.</li> <li>-Tullido.</li> </ul>	<p>Persona en situación de discapacidad de origen físico.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Mongolito.</li> <li>-Mongólico.</li> <li>-Retardado.</li> <li>-Retardado mental.</li> <li>-Retrasado mental.</li> </ul>	<p>Persona en situación de discapacidad de origen intelectual.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Mongolito.</li> <li>-Mongólico.</li> <li>-Retardado.</li> <li>-Retardado mental.</li> <li>-Retrasado mental.</li> </ul>	<p>Persona en situación de discapacidad Psiquiátrica.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ciego.</li> <li>-Invidente.</li> <li>-Cieguito.</li> <li>-No vidente.</li> <li>-Corto de vista.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Persona ciega.</li> <li>-Persona en situación de discapacidad de origen visual.</li> <li>-Persona con baja visión.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Sordo.</li> <li>-Sordito.</li> <li>-Sordomudo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Persona sorda.</li> <li>-Persona en situación de discapacidad de origen auditivo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Abuelos/ abuelitos.</li> <li>-Viejos/ viejitos.</li> <li>-Ancianos/ ancianitos.</li> <li>-Personas de la tercera edad.</li> </ul>	<p>Personas adultas mayores.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Enfermos de VIH.</li> <li>-Personas con SIDA.</li> <li>-Sidosos, sidosas.</li> </ul>	<p>Personas con VIH.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Ilegales.</li> <li>-Mojados.</li> </ul>	<p>-Personas migrantes.</p>

## II. Lineamientos en el uso de imágenes no sexistas.

Las representaciones gráficas, como una forma de comunicación, son utilizadas a diario en la Administración Pública; con la finalidad de informar, sensibilizar, dar a conocer y/o promocionar iniciativas, actividades o acciones que se desarrollan en diferentes ámbitos. Por ello, es necesario que las imágenes utilizadas representen la presencia igualitaria de hombres y mujeres dado su importancia, nivel y ámbitos de difusión; además porque las imágenes tienen una doble función: informar y formar; normando patrones, pensamientos y comportamientos.

Existe una gran variedad de material gráfico: afiches, brochures, banners, páginas web, post digitales, presentaciones, infografías, entre otros materiales, por lo que debe tenerse en cuenta, cada vez que se elabore y reproduzca, cualquiera que sea su uso, lo siguiente:

- La cantidad de imágenes de mujeres y hombres debe guardar un estrecho equilibrio.
- Deben presentarse imágenes de personas de los dos sexos, llevando a cabo todo tipo de actividad y no solo aquellas que socialmente se ha asignado a hombres o a mujeres; es decir presentar imágenes sin estereotipos.
- El tamaño y plano donde se ubican las imágenes de hombres y mujeres debe guardar un equilibrio.
- Tener el cuidado de no presentar imágenes de mujeres en actividades pasivas o dependientes ni como objetos o símbolos de belleza.
- No hacer uso estereotipado de los colores. Los colores no tienen género; es decir, no se debe empicar colores oscuros para los materiales más relacionados tradicionalmente al género masculino, o colores brillantes a materiales asociados tradicionalmente al género femenino.

- 
- Debe emplearse lenguaje inclusivo no sexista.
  - Utilizar imágenes que muestren la diversidad de las personas en cuando a color de piel, estatura, cultura, formas físicas, entre otras.
  - Ofrecer una imagen alternativa a modelos que permanecen preconcebidos en nuestras mentes, como el modelo de familia (padre, madre e hijos e hijas), del género del personal de ciertos tipos de empleo (mujeres enfermeras, hombres ingenieros, etc.), de este modo mostrando imágenes de modelos alternativos (familias con hijos/as con discapacidad, de otras nacionalidades, etc. y mujeres mecánicas, hombres cuidadores, diversidad de mujeres, etc.).

## III. Lineamientos en la redacción de documentos institucionales

Compete a todo el personal del TEG emplear el lenguaje inclusivo tanto en las comunicaciones internas como en los productos para las personas usuarias en sus comunicaciones escritas, orales y gráficas diarias.

A continuación, se presentan tres tipos de documentos que aplican las propuestas de lenguaje inclusivo de la presente Guía.

### a) Memorando

#### MEMORANDO

**Para:** Gerencia y jefaturas

**De:** Unidad de Comunicaciones

**Asunto:** Desarrollo de capacitación en uso de comunicación inclusiva y no sexista.

**Fecha:** 26 de enero de 2021.

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, para informarles que la Unidad de Comunicaciones

llevará a cabo, en el presente año, una serie de capacitaciones en el uso de la comunicación inclusiva y no sexista.

Estas capacitaciones estarán dirigidas al funcionariado institucional. En tal sentido agradeceré, me informen los datos de las personas designadas para participar en estas capacitaciones según los horarios laborales programados.

Sin otro particular,

Atentamente,

## **b) Convocatorias laborales**

La unidad de Recursos Humanos del Tribunal de Ética Gubernamental somete a concurso interno plaza de:

Jefatura de Unidad de Ética Legal

Requisitos:

- Profesional de Ciencias Jurídicas
- Experiencia mayor a 3 años en puestos similares
- Conocimientos sobre ética pública.
- Dominio idioma Inglés

Otros requisitos:

- Trabajo en equipo
- Pensamiento conceptual y analítico
- Con orientación a resultados y a la ciudadanía
- Con compromiso al servicio público
- Con integridad

Personas que cumplan con los requisitos deberán someterse a pruebas técnicas y psicológicas. Enviar currículum vitae a correo electrónico: [seleccionalento@teg.gob.sv](mailto:seleccionalento@teg.gob.sv)

Fecha límite de recepción de currículum: 31 de enero de 2021

**c) Noticias o avisos institucionales.**

- a) El presidente del TEG, encabeza una delegación de funcionarios y funcionarias públicos.
- b) Apreciables compañeros y compañeras, por este medio se les informa que el día viernes 2 de febrero se realizará higienización de todas las instalaciones, por lo que cada Jefatura deberá ...
- e) En este marco, las y los Miembros del Pleno agradecieron a todas las personas presentes.
- d) En la actividad se premió a las servidoras y servidores públicos / las personas servidoras públicas.

## IV. Lineamientos en eventos oficiales en clave de inclusión

### a) Estrategias contra el sexismo discursivo.

Decimos que un texto o una comunicación manifiesta sexismo discursivo, cuando mantiene una posición ideológica sexista, transmitiendo mensajes que discriminan a las mujeres.

- Al dirigirnos o referirnos a alguien, conviene utilizar las formas de tratamiento (título de cortesía), el pronombre personal y los adjetivos que concuerden con su género.

Si la persona es de género femenino, se recomienda usar el título "Señora" y las formas femeninas correspondientes. Otra posibilidad sería, si la situación lo permite, consultar con la persona en cuestión qué tratamiento prefiere.

Además, debemos ser coherentes al referirnos a hombres y mujeres: si mencionamos a los hombres por su nombre, apellido, tratamiento o profesión, por ejemplo, deberíamos hacer lo mismo con las mujeres.

Se desaconseja el uso de "Señorita" como forma de tratamiento de las mujeres y se recomienda el uso de "Señora" en todos los casos, para no explicitar el estado civil de las mujeres de forma innecesaria.

- Se aconseja el uso de la técnica de "desdoblamiento". Esta consiste en utilizar la versión femenina y masculina de la misma palabra. Como estrategia puede utilizarse cuando se quiere hacer visibles tanto a mujeres como a hombres. No obstante, se recomienda no abusar de él, porque

puede dificultar la comprensión de los discursos.

En cuanto al orden de los pares, se puede seguir el orden alfabético o ir alternando el orden en que aparecen una y otra forma. En caso de alternar el orden, hay que tener cuidado, sobre todo cuando la alternancia pueda opacar el sentido, crear confusión o dificultar el ritmo del discurso.

Ejemplos:

Los niños y las niñas deben asistir a la primera clase con sus padres.

El tribunal está integrado por jueces y juezas de distintos países.

Cuando se conoce la identidad de género de la persona y esa persona se identifica con el género femenino, conviene emplear la forma femenina del cargo (a menos que esa persona prefiera que se haga referencia a ella en masculino).

Ejemplos: presidenta, jefa, jueza, auditora.

Se recomienda también no agregar la palabra mujer a la profesión. Ejemplo: Recibió la beca una científica (no \*una mujer científico ni \*una mujer científica).

*¿Cómo saber si estamos usando expresiones discriminatorias?*

Podemos invertir el género: ¿cambia el sentido o el énfasis de la expresión si se invierte la designación o el término de masculino a femenino o viceversa? ¿Suena extraña la expresión? Por ejemplo:

Las mujeres no tienen capacidad física para trabajar en la policía.

Los hombres no necesitan licencia de paternidad.

## **b) Eventos inclusivos**

Un evento inclusivo es una actividad que entiende y tiene en cuenta las necesidades de comunidades diversas, con especificidades diversas. Esto, además, que identifica a la audiencia como una sociedad plural, donde la integración es un aspecto habitual.

*¿Qué requisitos deben darse para considerar que es un evento inclusivo?*

Depende mucho de las tipologías de las comunidades en que nos orientamos. Comunidades con necesidades específicas, sean cuales sean, culturales, físicas, psicológicas, de género, entre otras, debe haber una serie de protocolos, para que se entienda que este evento no deja de lado estas necesidades de estas comunidades.

Es importante tener claro que no se puede pedir que se tengan conocimiento de todas las



necesidades de la ciudadanía del territorio donde se realice el evento, sólo de su público potencial. Algunas pautas generales que podemos mencionar son:

- Se tratará a las personas con discapacidad como a cualquier otra persona. Es decir, de manera respetuosa y cordial.
  - Se procurará que los lugares escogidos para los eventos sean accesibles y, de no serlo, se tomarán las medidas correctibles posibles.
  - Se prestará atención a la iluminación, mobiliario y reserva de espacio, para garantizar la adecuada participación de todas las personas.
  - Se intentará que haya paridad en el género de personas asistentes a los eventos; así como en las personas invitadas especiales.
  - Se recomienda que haya representación paritaria en mesas de honor y en las intervenciones durante la actividad. Es importante que se cuide el igual protagonismo de hombres y mujeres.
  - En el caso que se incluyan intervenciones artísticas, se debe verificar y garantizar que tales exposiciones no contengan expresiones de sexismo o violencia simbólica explícita o implícita.
- 

Tribunal de Ética Gubernamental. A los veintitrés días del mes de junio de dos mil veintiuno.

FIRMAS:

  
Lic. Juan José Zaldaña Linares  
Presidente del TEG





Licda. Laura del Carmen Hurtado Cuéllar  
Miembro del Pleno



  
Licda. Fidelina del Rosario Anaya de Barillas  
Miembro del Pleno

# Bibliografía

- Ministerio de la Mujer y poblaciones vulnerables. 2017. "Guía para el uso del lenguaje inclusivo. Si no me nombras no existo". Perú.
- Ayuntamiento de Avilés (2003). Manual de buenas prácticas. lenguaje administrativo con perspectiva de género. Asturias.
- Medina. Antonia; Guerrero. Susana y Ayala, Concepción (2002). Asociación de Estudios Históricos Sobre la Mujer (Universidad de Málaga) y Área de la mujer del Ayuntamiento de Málaga. Manual de lenguaje administrativo no sexista. Málaga.
- Ministerio de Economía (2015). Guía práctica para el uso del lenguaje inclusivo institucional. El Salvador.
- ONUMUJERES. Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en español. [Consulta: 20 de enero de 2020]. Disponible en: <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/guidelines.shtml>.





TRIBUNAL DE ÉTICA  
**GUBERNAMENTAL**  
E L S A L V A D O R, C. A.

PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE  
**COMUNICACIÓN INCLUYENTE  
Y LENGUAJE NO SEXISTA**

---

AÑO 2021