



MINUTA

Ciudad Obregón, Sonora, siendo las 12:00 horas del día martes 24 de enero del 2023, se dio inicio a la reunión de trabajo de la Comisión de Gobernación y Reglamentación Municipal, para analizar el siguiente orden del día:

OFICINA DE REGIDORES

1. Lista de asistencia.
2. En seguimiento al acuerdo 133 de la Sesión Ordinaria y Pública de este H. Ayuntamiento de Cajeme, relativo al análisis y discusión de la armonización del uso del lenguaje inclusivo de género, en la reglamentación interna del Municipio.
3. Asuntos generales.
4. Clausura de la Sesión.

1. Lista de Asistencia.

Una vez pasada lista de presentes y encontrándose reunido el quórum legal, con la asistencia de los regidores integrantes de la comisión. C. Marco Antonio Rodríguez Serrano, C. Manuel Alejandro Monge Badachi, C. Mirna Lorena Mora López, C. Matilde Lemus Fierros, C. Nancy Yaneth Elizalde Ramírez, C. Pedro Chávez Becerra, C. Luis Enrique Bueno Villegas; Presidente, Secretario y vocales respectivamente; así mismo estuvo como invitado el Lic. Ricardo Antonio Valenzuela Benitez Asesor Jurídico y la regidora Sara Patricia Piña Soto. Acto seguido se procedió a exponer el segundo punto de la orden del día:

2. En seguimiento al acuerdo 133 de la Sesión Ordinaria y Pública de este H. Ayuntamiento de Cajeme, relativo al análisis y discusión de la armonización del uso del lenguaje inclusivo de género, en la reglamentación interna del Municipio.

Se dio el uso de la voz regidor Marco Antonio Rodríguez Serrano, quien presentó a la Comisión un contexto de la temática a tratar en relación al acuerdo 133, expuso que actualmente los reglamentos del municipio no se encuentran armonizados con las nuevas reglas del lenguaje inclusivo de género. En virtud de ello, se procedió a comentar que el Municipio cuenta con más de 45 reglamentos y que sería sumamente complicado actualizarlos todos de manera inmediata.

En relación a ello, el regidor Manuel Alejandro Monge Badachi, comentó que sería importante contemplar el lenguaje inclusivo de género en el plan de trabajo de esta comisión, siguiendo las reglas de la Real Academia Española.

Acto seguido, la regidora Matilde Lemus Fierros indicó que sería importante comenzar con la armonización de los reglamentos en los que la Comisión de Gobernación y Reglamentación Municipal está trabajando actualmente y continuar adaptando progresivamente los reglamentos restantes.

ACUERDOS:

- 1) Se acordó solicitar a la Dirección General de Asuntos Jurídicos, la elaboración de un documento que contenga las reglas y parámetros de redacción de reglamentos en materia de lenguaje inclusivo de género, de conformidad con las reglas de la Real Academia Española (Aprobado por unanimidad).
- 2) Se acordó la elaboración de un dictamen para las dependencias y Secretaría del Ayuntamiento con el fin de continuar con la armonización de los reglamentos al lenguaje inclusivo de género, una vez que sea recibido el documento relativo al acuerdo anterior por parte de la Dirección General de Asuntos Jurídicos (Aprobado por unanimidad).

3. Asuntos generales.

No hubo

4.- Clausura de la reunión.

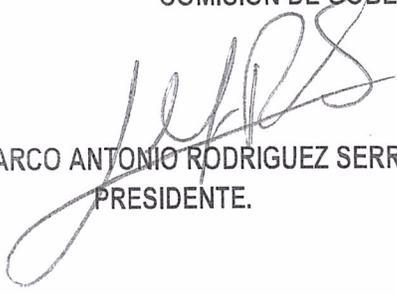
No habiendo otro asunto que tratar se da por concluida la presente reunión y por cerrada la presente minuta de trabajo, siendo las 12:30 horas del mismo día, previa lectura y ratificación de la misma de conformidad por todos los que en ella asistieron e intervinieron, firmando al margen y al calce para su debida constancia y validez; los integrantes de la

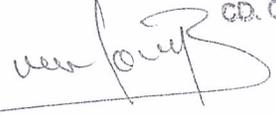


MINUTA

COMISIÓN DE GOBERNACION Y REGLAMENTACION MUNICIPAL.

OFICINA DE REGIDORES
CD. OBREGON, SON.


REG. MARCO ANTONIO RODRIGUEZ SERRANO
PRESIDENTE.

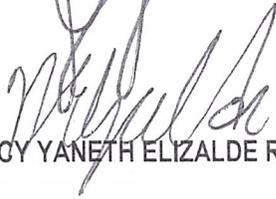

REG. MANUEL ALEJANDRO MONGE BADACHI.
SECRETARIO

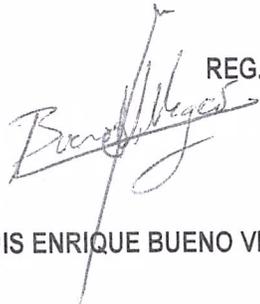
VOCALES.


REG. MIRNA LORENA MORA LOPEZ.


REG. PEDRO CHAVEZ BECERRA.


REG. MATILDE LEMUS FIERROS.


REG. NANCY YANETH ELIZALDE RAMIREZ.


REG. LUIS ENRIQUE BUENO VILLEGAS



CAJEME
ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL 2021-2024

VISIÓN DE FUTURO 

CD. OBREGON, SON. A 18 DE ENERO DEL 2023

INVITADOS E INTEGRANTES DE LA COMISION
H. AYUNTAMIENTO DE CAJEME.
PRESENTE.-

CONVOCATORIA. COMISIÓN DE GOBERNACIÓN Y REGLAMENTACIÓN MUNICIPAL

Por este medio se le convoca a participar a la sesión de trabajo de la comisión; la cual se realizará el día **martes 24 de enero** del presente año, en punto de las **12:00 hrs.** en **sala de regidores** de este H. Ayuntamiento de Cajeme, para llevar a cabo el siguiente:

ORDEN DEL DÍA

1. Lista de asistencia.
2. En seguimiento al **acuerdo 133** de la sesión ordinaria y Publica de este H. Ayuntamiento de Cajeme, relativo al análisis y discusión de la armonización del uso del lenguaje inclusivo de género, en la reglamentación Interna del Municipio.
3. Asuntos generales.
4. Clausura de la sesión.

Agradecemos de antemano su puntual asistencia, solicitando su presencia 15 minutos antes de la hora señalada.


REG. MARCO ANTONIO RODRIGUEZ SERRANO
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE GOBERNACION Y REGLAMENTACION MUNICIPAL.

OFICINA DE REGIDORES
CD. OBREGON, SON



→ Informar a las dependencias de uso de lenguaje inclusivo y Solicitar al a. Dep. Dir. Gen. de asuntos jurídicos la elaboración de un documento que contenga las Reglas y parámetros para reglamentar ~~en~~ en materia de lenguaje inclusivo de conformidad con la (RAE).

Acuerdo 2) Auerda la elaboración de Dictamen para las Dependencias y la S. del Ayto conforme se vaya avanzando en las reformas de los Reglamentos se incluirá el lenguaje inclusivo en base a la información recibida por el Dir. Gen. de asuntos jurídicos, según las reglas de la RAE.

24 Enero 23

12:12
12:22,

d. Marco → Contexto

Maty - conforme se vayan avanzando
reglamentos. iv lenguaje inclusivo

pide Exhortar a las Dependencias
a proponer con base el lenguaje inclusivo

unidos

Acuerdo 1) interna se hagan lenguaje
la elaboración en lo sus reglamentos, ya ~~propuestas~~

Acuerdo 2) Dictamen a las Dependencias
a S. H ayfo trabajando
conforme se vayan
reformando, los Regl
en base a la
intención recibida
de juicio (Parámetros de
la RAE)

en base
a la información
que nos hará
Mejor fundir,

LIC. LUCY HAYDEE NAVARRO GALLEGOS.
SECRETARIA DEL H. AYUNTAMIENTO DE CAJEME.
PRESENTE. -

Con fundamento en los artículos 345, 346 y demás aplicables de la Ley de Gobierno y Administración Municipal y 46, 56 y 58 del Reglamento Interior del H. Ayuntamiento de Cajeme. Los suscritos, Regidoras y Regidores integrantes de la **Comisión de Gobernación y Reglamentación Municipal**, nos permitimos someter a la alta y distinguida consideración de este Ayuntamiento en Pleno, el siguiente dictamen:

“DICTAMEN PARA LA APROBACION, EN SU CASO, DE LA GUÍA SOBRE LA ARMONIZACIÓN DE LOS REGLAMENTOS AL LENGUAJE INCLUSIVO DE GÉNERO, PARA SER ENVIADO A LAS DISTINTAS DEPENDENCIAS DE ESTE H. AYUNTAMIENTO DE CAJEME”

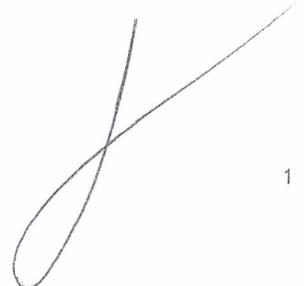
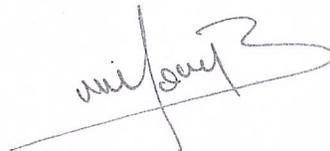
Esta **Comisión de Gobernación y Reglamentación Municipal**, se reunió el día 24 de enero del 2023, para el seguimiento al acuerdo 133 de la Sesión Ordinaria y Pública de este H. Ayuntamiento de Cajeme, relativo al análisis y discusión de la armonización de la reglamentación interna del Municipio al uso del lenguaje inclusivo de género, donde estuvo presente el **Lic. Ricardo Antonio Valenzuela Benitez**, Asesor Jurídico que acudió a resolver dudas y/o realizar algunas aclaraciones con el fin de enriquecer la presente propuesta.

“EXPOSICION DE MOTIVOS”

Es importante hacer saber a todas las dependencias que integran este H. Ayuntamiento de Cajeme, que la manera en que nos expresamos y comunicamos, también puede constituir formas de discriminación, reforzando y transmitiendo los estereotipos de género, denostando las reivindicaciones sociales y ejerciendo violencia simbólica contra las mujeres y las personas de la diversidad sexual. La reeducación en el lenguaje significa un medio para transitar a una cultura en favor de la igualdad y el reconocimiento de los derechos de las mujeres; Es por ello que la Coordinación Jurídica, recomienda de forma interna en todas nuestras áreas y dependencias, se implemente el uso adecuado de lenguaje, por lo que se recomienda tomar como base la página **GUIALINS2017**, en la cual se encontrará una guía detallada para el uso de lenguaje incluyente y no sexista, guía que se aleja de recomendaciones puramente lingüísticas y aconseja evitar sesgos de género en el idioma.

ACUERDO:

ACUERDO 2.) Se acordó la elaboración de un dictamen para las dependencias y Secretaría del Ayuntamiento con el fin de continuar con la armonización de los reglamentos al lenguaje inclusivo de género, una vez que sea recibido el documento relativo al acuerdo anterior por parte de la Dirección General de Asuntos Jurídicos (Aprobado por unanimidad).

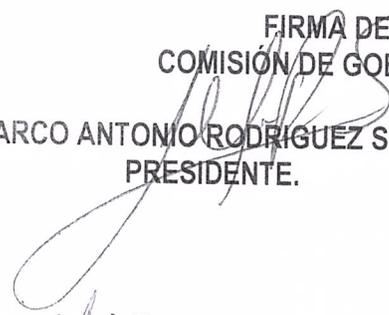


"CONCLUSIÓN"

Esta Comisión de Gobernación y Reglamentación Municipal aprobó por unanimidad el "DICTAMEN PARA LA APROBACION, EN SU CASO, DE LA GUIA SOBRE LA ARMONIZACIÓN DE LOS REGLAMENTOS AL LENGUAJE INCLUSIVO DE GÉNERO, PARA SER ENVIADO A LAS DISTINTAS DEPENDENCIAS DE ESTE H. AYUNTAMIENTO DE CAJEME"; por los regidores presentes C. Marco Antonio Rodríguez Serrano, C. Manuel Alejandro Monge Badachi, C. Mirna Lorena Mora López, C. Matilde Lemus Fierros, C. Nancy Yaneth Elizalde Ramírez, C. Pedro Chávez Becerra; Presidente, Secretario y vocales respectivamente.

Por lo que se turna a esta **Secretaría del H. Ayuntamiento de Cajeme**, el presente dictamen en con documentación inherente, para que se incluya en el orden del día de la próxima sesión de cabildo. Lo anterior con fundamento en los artículos 34, 81 y 102 del Reglamento Interior del H. Ayuntamiento de Cajeme.

**FIRMA DE CONFORMIDAD INTEGRANTES DE LA
COMISIÓN DE GOBERNACION Y REGLAMENTACION MUNICIPAL.**


REG. MARCO ANTONIO RODRIGUEZ SERRANO
PRESIDENTE.


REG. MANUEL ALEJANDRO MONGE BADACHI.
SECRETARIO


REG. MIRNA LORENA MORA LOPEZ.

VOCALES.


REG. PEDRO CHAVEZ BECERRA.


REG. MATILDE LEMUS FIERROS


REG. NANCY YANETH ELIZALDE RAMIREZ.

CD. OBREGON, SON. A 18 DE ENERO DEL 2023

INVITADOS E INTEGRANTES DE LA COMISION
H. AYUNTAMIENTO DE CAJEME.
PRESENTE.-

CONVOCATORIA.

COMISIÓN DE GOBERNACIÓN Y REGLAMENTACIÓN MUNICIPAL

Por este medio se le convoca a participar a la sesión de trabajo de la comisión; la cual se realizará el día **martes 24 de enero** del presente año, en punto de las **12:00 hrs.** en **sala de regidores** de este H. Ayuntamiento de Cajeme, para llevar a cabo el siguiente:

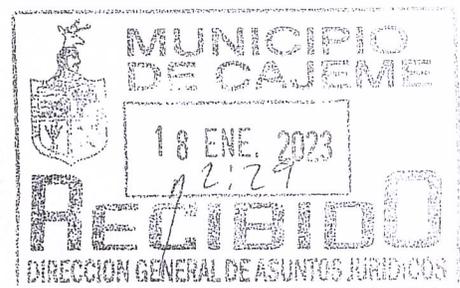
ORDEN DEL DÍA

1. Lista de asistencia.
2. En seguimiento al **acuerdo 133** de la sesión ordinaria y Publica de este H. Ayuntamiento de Cajeme, relativo al análisis y discusión de la armonización del uso del lenguaje inclusivo de género, en la reglamentación Interna del Municipio.
3. Asuntos generales.
4. Clausura de la sesión.

Agradecemos de antemano su puntual asistencia, solicitando su presencia 15 minutos antes de la hora señalada.


REG. MARCO ANTONIO RODRIGUEZ SERRANO
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE GOBERNACION Y REGLAMENTACION MUNICIPAL.

OFICINA DE REGIDORES
CD. OBREGON, SON





DEPENDENCIA:
SECRETARÍA DEL AYUNTAMIENTO
OFICIO N.-
DGAJ/016/2023

SECCION:
DIRECCIÓN GENERAL DE ASUNTOS
JURÍDICOS

ASUNTO:
EL QUE SE INDICA

CIUDAD OBREGÓN, SONORA A:
15 DE FEBRERO DEL AÑO 2023

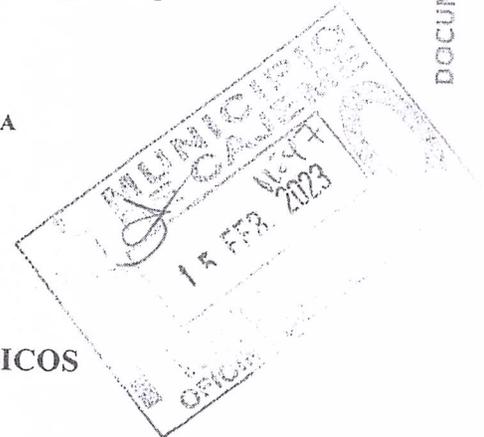
**REG. MARCO ANTONIO RODRIGUEZ SERRANO
PRESIDENTE DE LA COMISION DE GOBERNACION
Y REGLAMENTACION MUNICIPAL.
PRESENTE.**

Por medio del presente aprovecho para mandarle un cordial saludo y hacer de su conocimiento que, en lo relativo a la armonización del lenguaje inclusivo de género, es importante hacer saber a todas las dependencias que integramos este H. Ayuntamiento de Cajeme, que la manera en que nos expresamos y comunicamos, también puede constituir formas de discriminación, reforzando y transmitiendo los estereotipos de género, denostando las reivindicaciones sociales y ejerciendo violencia simbólica contra las mujeres y las personas de la diversidad sexual. La reeducación en el lenguaje significa un medio para transitar a una cultura en favor de la igualdad y el reconocimiento de los derechos de las mujeres, es por ello que esta coordinación jurídica a mi cargo les recomienda que de forma interna en todas nuestras áreas y dependencias, se implemente el uso adecuado del lenguaje, por lo que se recomienda tomar como base la página **GUALINS2017**, en la cual se encontraran una guía detallada para el uso del lenguaje incluyente y no sexista, guía que se aleja de recomendaciones puramente lingüísticas y aconseja evitar sesgos de género en el idioma.

ANEXO.- GUÍA PARA EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA

ATENTAMENTE

**LIC. PATRICIO LARA ALVAREZ
DIRECTOR GENERAL DE ASUNTOS JURIDICOS**





CNDH
M É X I C O

COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

GUÍA
para el uso de un
LENGUAJE
INCLUYENTE y
NO SEXISTA



COMISIÓN NACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS



ACTUALIZACIÓN 2017

CIUDAD DE MÉXICO
2017

Comisión Nacional de los Derechos Humanos
Diseño y formación: Dirección General de Comunicación
Contenidos: Unidad de Igualdad de Género
Ciudad de México, 2017

Índice

Presentación

Introducción

1. Algunos conceptos básicos a tomar en cuenta.

2. Alternativas para incorporar el lenguaje incluyente y no sexista.

- 2.1. Evitar el uso del masculino genérico.
- 2.2. Hacer visibles a las mujeres: el derecho a ser nombradas.
- 2.3. Si eres mujer, nómbrate.
- 2.4. Evita el salto semántico.
- 2.5. Desdoblamiento y uso alternado de los sustantivos para un orden de presentación incluyente.
- 2.6. Determinantes gramaticales femeninos y masculinos.
- 2.7. Sustantivos neutros y artículo determinante.
- 2.8. Sustantivos colectivos.
- 2.9. Los nombres abstractos.
- 2.10. Usar infinitivo y gerundio.
- 2.11. Persona/Personas.
- 2.12. Usar quien, quienes y cualquiera.
- 2.13. Omitir el sujeto.
2. 14. El pronombre "les".
- 2.15. La "@" y la "X".
- 2.16. Usar (con moderación) barras y paréntesis.
- 2.17. Evitar el uso de los duales aparentes.
- 2.18. No utilizar a las mujeres como pertenencia del hombre.
- 2.19. Cambiar la redacción.

3. Nombrar correctamente a los grupos de población.

4. Niñez y adolescencia.

5. Nombrar correctamente a las personas LGBTITI.

6. ¿Cómo nombrar a una persona con discapacidad?

7. Eliminar expresiones discriminatorias o que ofenden a las personas.

8. Comunicación visual incluyente y sin sexismos.

9. Ejercicios de autoevaluación

Bibliografía

Presentación

La erradicación de la violencia contra las mujeres y el respeto irrestricto a sus derechos humanos constituyen una agenda global y un desafío para cada país. México y particularmente la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, están comprometidos con esta causa, hagamos de nuestro país una sociedad incluyente.

Luis Raúl González Pérez, Presidente de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos,

8 de marzo de 2016.

La Guía para el Uso de un Lenguaje Incluyente y No Sexista en su edición 2017, considera las aportaciones y sugerencias realizadas a la versión publicada en 2016. A partir de su uso como herramienta de apoyo didáctico durante los talleres que la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) realizó para sensibilizar y capacitar a su personal, se actualizaron los contenidos de la misma.

En esta ocasión se incluye un apartado sobre comunicación visual cuyo objetivo es contribuir a eliminar el sexismo en las imágenes utilizadas en documentos de promoción, difusión y capacitación. Además, al final del documento se encuentran dos ejercicios cuya finalidad es que las personas puedan autoevaluar sus conocimientos sobre el uso del lenguaje incluyente y no sexista (LINS).

La Guía para el Uso de un Lenguaje Incluyente y No Sexista (2017) contiene estrategias y alternativas que contribuyen a evitar el sexismo y la exclusión en el lenguaje. Se trata de un documento de carácter didáctico y de divulgación, que tiene como objetivo facilitar el uso de este tipo de lenguaje en las comunicaciones escritas, orales y visuales de las y los servidores públicos que laboran en la Comisión Nacional, así como de toda aquella persona interesada en eliminar el sexismo en el lenguaje y contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres.

Introducción

El lenguaje incluyente y no sexista es un medio para promover relaciones de respeto e igualdad entre los géneros, visibilizar a las mujeres y otros grupos sociales, así como prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona.

El lenguaje incluyente y no sexista considera hacer explícita y visible la condición femenina y masculina, o en todo caso, cuando lo amerite, utilizar un lenguaje neutro. Asimismo, evita el uso del lenguaje en masculino para situaciones o actividades donde debe distinguirse a mujeres y hombres; y considera a los distintos grupos de población en situación de discriminación o socialmente excluidos.

Con este lenguaje se busca eliminar todo tipo de expresiones y palabras que ofenden o discriminan a las personas; que reproducen estereotipos de género; o minimizan y frivolizan la violencia contra las mujeres.

Utilizar lenguaje incluyente y no sexista no va a eliminar inmediatamente la desigualdad entre mujeres y hombres, pero es una importante y efectiva herramienta para que las mujeres y los grupos de población históricamente excluidos sean visibles y nombrados correctamente.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres señala como obligación para todo el sector público el uso de lenguaje no sexista, incluyente y libre de estereotipos de género. Frases como *“Los hombres que han construido este país”*, *“El Día del Niño”*, *“Todos los presentes”*, *“Los servidores públicos”*, *“Los pobladores”* son formas de masculino genérico donde nos debemos preguntar *¿Y ellas?*, *¿No son ellas parte de esos grupos de personas?*

Por otra parte, el lenguaje incluyente y no sexista, no se limita a “las” y “los”, “compañeras y compañeros” a “señoras y señores”, por citar ejemplos. Significa esforzarse en pensar la forma adecuada e incluyente en que construimos los mensajes escritos u orales.

Existen fórmulas o claves para usar lenguaje incluyente y no sexista sin ser monótonos o caer en absurdos; por ejemplo, no significa cambiar todas las palabras a femenino, ya que son sólo los sustantivos los que deben adecuarse en algunos casos y en otros existen alternativas incluyentes y no sexistas que propone esta Guía.

2. Alternativas para incorporar el lenguaje incluyente y no sexista

2.1. Evita el uso del masculino genérico

Es muy común que en el lenguaje escrito y verbal se utilice el género masculino como representante de los dos sexos (masculino genérico). Utilizar masculino genérico contribuye a la invisibilización de las mujeres como grupo. Por ejemplo, cuando se hace referencia a la “*Historia del Hombre*” o “*Derechos del Hombre*”, se omite al 50 por ciento de la población que son las mujeres.

El español es una lengua rica y diversa, pero construida a partir de una cultura patriarcal y androcéntrica, por lo que el uso del *masculino genérico* es muy común. Esto puede cambiar, pues el lenguaje forma parte de la cultura, y ésta se transforma, así que es posible y deseable, utilizar un lenguaje libre de discriminación, sexismos y que sea incluyente.

El masculino genérico oculta la presencia de las mujeres y hace parecer que sólo los hombres cuentan o existen. Reconocer que usamos el masculino genérico es el primer paso para obligarnos a utilizar las alternativas que tiene el español y expresarnos de forma incluyente y no sexista.

NO INCLUYENTE



Los servidores públicos son responsables de presentar su declaración patrimonial.

Los pobladores de esa comunidad viven constantes violaciones a sus derechos humanos.

Todos están invitados a la fiesta de fin de año.

INCLUYENTE



Servidoras y servidores públicos son responsables de presentar su declaración patrimonial.

Las personas servidoras públicas son responsables de presentar su declaración patrimonial.

La población de esa comunidad vive constantes violaciones a sus derechos humanos.

Todas y todos están invitados a la fiesta de fin de año.

2.2. Hacer visibles a las mujeres: el derecho a ser nombradas

En los estudios de género y en la literatura que analiza las formas en que se ha discriminado a las mujeres, aparece como un primer paso, simbólico y de gran relevancia, el derecho a ser nombradas. Nombrar a las mujeres no es un acto ocioso ni una cuestión de corrección política, porque la corrección política se queda en la forma y la perspectiva de género quiere ir a lo sustantivo, que es reconocer la dignidad e igualdad de las mujeres.

La incorporación de las mujeres al mundo laboral remunerado, en actividades, profesiones y oficios de los que tradicionalmente habían estado excluidas, exige una adecuación en el uso del lenguaje para estar acorde con esta realidad.

Asimismo, los cargos públicos y puestos directivos relevantes en el sector privado han sido ocupados de manera tradicional por hombres, por ello enfatizar cuando es una mujer de quien escribimos o hablamos nos ayuda a eliminar estereotipos y evitar la discriminación.

Comúnmente se cree que la terminación “o” se aplica para el género gramatical masculino y la terminación “a” para el femenino. No es tan simple. Existen casos como “actor y actriz” que ejemplifican que no basta sólo con cambiar una vocal.

Algunos casos nos parecerán fonéticamente extraños y habrá que acostumbrar al oído, o atender a algunas excepciones y contextos en los que no sea posible aplicar esta herramienta.

2.5. Desdoblamiento y uso alternado de los sustantivos para un orden de presentación incluyente

Es recomendable nombrar a ambos sexos para hacerlos visibles. Esta fórmula se conoce también como desdoblamiento y es sencilla de usar.

Es aconsejable que en el mensaje escrito o verbal se alterne el femenino y el masculino, iniciando preferentemente con el femenino. Este orden de presentación no responde a una cuestión de cortesía social, sino a la importancia de visibilizar a las mujeres.

Es necesario cuidar del tipo de texto o discurso para el uso de esta herramienta y no abusar de la misma.

NO INCLUYENTE



Todos los que trabajamos en el sector público debemos actuar con honestidad y transparencia.

Los niños son muy inquietos.

INCLUYENTE



Las mujeres y los hombres que trabajamos en el sector público debemos actuar con honestidad y transparencia.

Las niñas y los niños son muy inquietos.

USO ALTERNADO

Al curso de actualización podrán asistir Directores, Coordinadores y Jefes de Departamento.

Se convoca al evento a maestros, padres de familia y niños.

Al curso podrán asistir Directoras y Directores, Coordinadores y Coordinadoras, Jefas de Departamento y Jefes de Departamento.

Se convoca al evento a madres y padres de familia, maestras y maestros, niñas y niños.

2.6. Determinantes gramaticales femeninos y masculinos

Los determinantes gramaticales femenino y masculino plural, “las y los” se utilizan en concordancia con el sustantivo como una forma de visibilizar a ambos sexos.

NO INCLUYENTE

Los vecinos de la colonia se organizaron.

Los agraviados acudieron ayer a la cita.

INCLUYENTE

Las y los vecinos de la colonia se organizaron.

Las y los agraviados acudieron ayer a la cita

2.7. Sustantivos neutros y artículos determinantes

Los sustantivos neutros son aquéllos que tienen una única forma y nos permiten ser incluyentes con ambos sexos.

Por ser neutrales el uso del artículo es el que determina el género gramatical cuando deseamos hacer visible a las mujeres o a los hombres. Aplica para expresiones en singular y plural.

SUSTANTIVOS NEUTROS:

Ejemplos: ciclista, docente, artista, joven, adolescentes, profesional, dentista, solicitante, denunciante, contribuyente, pianista, espía, atleta, representante, titular, entre otros.

SUSTANTIVO NEUTRO

Especialista en derechos humanos solicita al gobierno que actualice la ley.

Estudiantes de ingeniería elaboran proyectos de robótica.

ARTÍCULO + SUSTANTIVO NEUTRO PARA VISIBILIZAR EL GÉNERO

La especialista en derechos humanos solicita al gobierno que actualice la ley.

El especialista en derechos humanos solicita al gobierno que actualice la ley.

Las estudiantes de ingeniería elaboran proyectos de robótica.

Los estudiantes de ingeniería elaboran proyectos de robótica.

2.8. Sustantivos colectivos

Estos sustantivos, que se caracterizan por incluir a un grupo de personas, son generalmente neutros e incluyen a mujeres y hombres.

Ejemplo:

No incluyente: Los profesores aplicaron los exámenes ayer.

Incluyente: El profesorado aplicó los exámenes ayer.

NO INCLUYENTE 	INCLUYENTE 
El hombre/los hombres*	La humanidad o las personas
Los trabajadores	El personal
Los profesores	El profesorado
Los alumnos	El alumnado
Los pobladores	La población
Los habitantes	La comunidad

*Se recomienda usar el término *hombre* únicamente si nos referimos al sexo masculino. Para incluir a los dos sexos es conveniente emplear sustantivos colectivos, sustantivos abstractos o desdoblamiento.

2.9. Los nombres abstractos

Se menciona el cargo, profesión o título y no a la persona que en el momento concreto lo ocupa.

Por ejemplo:

No incluyente: El gerente felicitó al personal.

Incluyente: La gerencia felicitó al personal.

NO INCLUYENTE



Los Jefes

Los políticos

Los Coordinadores

Los abogados

El Director General

INCLUYENTE



Las Jefaturas

La clase política

La Coordinación

La abogacía

La Dirección General

2.10. Usar infinitivo y gerundio

Al utilizar los verbos en infinitivo (“ar”, “er”, “ir”) o gerundio (“ando” y “iendo”), evitamos el uso del masculino genérico. El sujeto se omite y la redacción debe modificarse para que sea congruente.

NO INCLUYENTE



Los servidores públicos practican el uso del lenguaje incluyente para mejorar la calidad de los servicios que brindan a la población.

Los ciudadanos que votan, contribuyen a la democracia.

INCLUYENTE



Infinitivo. Practicar el uso del lenguaje incluyente mejora la calidad de los servicios que se brindan a la población.

Gerundio. Practicando el uso del lenguaje incluyente se mejora la calidad de los servicios que se brindan a la población.

Infinitivo. Votar contribuye a la democracia.

Gerundio. Votando, contribuimos a la democracia.

2.11. Persona/Personas

En muchos casos anteponer la palabra “persona/s” nos puede facilitar el uso del lenguaje incluyente y no sexista.

NO INCLUYENTE 

La Directora recibió a los agraviados.

El trabajador que requiera renovar su credencial deberá traer una foto reciente.

Los hombres han construido esta nación con su amor, esfuerzo y talento.

INCLUYENTE 

La Directora recibió a las **personas** agraviadas.

La **persona** que requiera renovar su credencial deberá traer una foto reciente.

Las **personas** han construido esta nación con su amor, esfuerzo y talento.

2.12. Usar quien, quienes y cualquiera

Usar pronombres como quien, quienes y cualquiera nos permite cambiar el masculino genérico a una forma neutral. Sustituyen al sujeto por lo que éste debe ser omitido.

NO INCLUYENTE 

Los trabajadores que tengan informes por entregar, favor de presentarlos a más tardar el viernes.

INCLUYENTE 

Quien tenga informes por entregar, favor de presentarlos a más tardar el viernes.

Cualquiera que tenga informes por entregar, favor de presentarlos a más tardar el viernes.

NO INCLUYENTE



El asesor que cumpla con la entrega de sus proyectos asegurará su pago.

Los alumnos que participan en el taller realizarán una exposición.

INCLUYENTE



Quien cumpla con la entrega de sus proyectos asegurará su pago.

Cualquiera que cumpla con la entrega de sus proyectos asegurará su pago.

Quienes participan en el taller realizarán una exposición.

2.13. Omitir el sujeto

Hay ocasiones en que se puede omitir al sujeto y de esa forma evitamos utilizar masculino genérico. También es posible usar la forma impersonal “se” para sustituirlo. Esta herramienta puede utilizarse cuando el sujeto de la oración es fácilmente reconocible y no genera ambigüedad omitirlo.

Recuerda que la redacción puede requerir ser modificada para que sea congruente.

NO INCLUYENTE



Si el usuario solicita la información.

Cuando el trabajador presente una propuesta.

Los empleados deberán presentar su credencial a la entrada.

INCLUYENTE



Si **se** solicita información.

Cuando **se** presente una propuesta.

Deberán presentar su credencial a la entrada.

Se deberá presentar la credencial a la entrada.

2.14. El pronombre “les”

El uso del pronombre “les” permite en algunos casos evitar el masculino genérico. Es importante recordar que ésta es una herramienta y debemos valorar cuándo es útil y cuándo no lo es.

NO INCLUYENTE



Los invito a pasar a la sala.

Los felicito por el esfuerzo que realizan.

INCLUYENTE



Les invito a pasar a la sala.

Les felicito por el esfuerzo que realizan.

2.15. La “@” y la “X”

La @ no es un signo lingüístico, no puede pronunciarse y su uso debe restringirse a comunicaciones informales o de manera excepcional para publicidad visual.

En el caso de la “x” sí es un signo lingüístico y tiene sonido. En años recientes se le ha utilizado para incluir a todos los géneros, por ejemplo “*amigxs*”. La utilizan con frecuencia personas dedicadas a la comunicación. Como la @ la “x” no debe utilizarse en textos formales o de la administración pública. Además, en ambos casos su uso no implica o debe equipararse con el lenguaje incluyente y no sexista.



2.16. Usar barras y paréntesis

Las barras inclinadas y paréntesis “/” y “()” se deben usar sólo en formularios, solicitudes o documentos con espacio muy restringido.

Las barras y paréntesis fueron las primeras formas en que se intentó usar el lenguaje incluyente y no sexista. Su uso, fuera de los contextos referidos, puede hacer la lectura cansada y no se recomienda para textos cuya naturaleza sea formal.

NO INCLUYENTE

Los trabajadores
deberán firmar aquí.

Queda obligado.

Registrar el número de hijos.

Nombre del padre
o tutor.

INCLUYENTE

Las/los trabajadoras/es
deberán firmar aquí.

Queda obligada/o.

Registrar el número de **hijas(os)**.

Nombre de la **madre (padre)**
o **tutor (tutora)**.

2.17. Evitar el uso de los duales aparentes

Según el sexo al que se refieran ciertos términos o palabras, adquieren significados diferentes, hay una dualidad o posible doble significado. Muy comúnmente resultan peyorativos para la mujer, por la construcción cultural androcentrista y uso social de la misma, y, por tanto, en la medida de lo posible, deben evitarse.

Ejemplos de duales aparentes:

- Hombre público/mujer pública
- Señorito/señorita
- Zorro/zorra
- Verdulero/verdulera

En el lenguaje utilizado en el sector público y en organismos como la CNDH no abundan los duales aparentes. En todo caso es más frecuente que algunos cargos o puestos refieran a un nivel inferior si se trata del femenino que cuando se trata masculino. Por ejemplo, señor/señora, señorito/señorita y secretario/secretaria. Será necesario poner atención y evitar su uso de manera discriminatoria.

2.18. No utilizar a las mujeres como pertenencia del hombre

Las mujeres no son objetos ni pertenencia de nadie. No debe usarse *mujer* como sinónimo de *esposa* pues *hombre* no lo es de *esposo*. Decir o escribir “*Allí viene el Lic. Carlos Pérez y su mujer*” es sexista ya que no decimos “*Allí viene la Licenciada María García y su hombre*”.

Debemos procurar hacer a las mujeres visibles por ellas mismas y después por su relación o parentesco con otras personas.

NO INCLUYENTE

La mujer de Juan.

La señora de López.

Te presento a la hija del Sr. Juan Gómez.

Los directores generales asistirán con sus mujeres a la cena.

Mi mujer me acompañará a la fiesta.

INCLUYENTE

Rocío López,
cónyuge/pareja/compañera
de Juan.

Sra. Luisa García Pérez,
esposa del Sr. López.

Te presento a Guadalupe Gómez,
hija del Sr. Juan Gómez.

Los directores generales
asistirán con sus
cónyuges/parejas/compañeras
a la cena.

Las personas de nivel directivo
asistirán acompañadas a la cena.

Mónica Rangel, mi
esposa/cónyuge/novia/pareja
me acompañará a la fiesta.

2.19. Cambiar la redacción

Pensar de forma consciente sobre la igualdad entre mujeres y hombres y utilizar con sentido práctico la forma de combinar y ordenar las palabras y las expresiones de un texto o discurso es, en muchas ocasiones, necesaria para lograr un lenguaje incluyente y no sexista. Esto requiere leer, escribir y practicar de manera permanente.

3. Nombrar correctamente a los grupos de población

El lenguaje incluyente contribuye a hacer visibles a personas y grupos de población históricamente discriminados. Los criterios para denominarlos son:

- **Nombrarles conforme a los instrumentos internacionales de derechos humanos.**
- **Atender a los consensos generados entre las personas de cada grupo ya que *“la elección de un término por parte de un grupo para representarse a sí mismo tiene un poder político para reivindicar la presencia y el valor de ese grupo”*¹,**
- **La forma en que las personas desean, solicitan o prefieren ser nombradas.**

Nuestra obligación como personas servidoras públicas, tanto en nuestras comunicaciones orales como escritas, es tratarlas invariablemente con respeto.



¹ Héctor Islas Azaís, Lenguaje y discriminación, Cuadernos de la igualdad, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2005, p. 14.

INCORRECTO

Personas con capacidades diferentes o especiales, discapacitados, inválidos, disminuidos o minusválidos

.....
Viejito/as, adultos en plenitud

.....
Indios/as
Inditas/os

.....
Raros
Maricones
Marimachas
Tortilleras

.....
Sidosos/as

.....
Niños de la calle

.....
Indigentes

.....
Negritas/os, personas de color

.....
Sirvientas/es, muchachas, chachas ("mi" muchacha, porque no son objetos que poseemos)

.....
Trata de Blancas

.....
Enanos/as

.....
Prostituta/o

CORRECTO

Personas con discapacidad

.....
Personas adultas mayores
Personas mayores

.....
Personas indígenas, Pueblos y/o comunidades indígenas
Personas de pueblos o comunidades originarias

.....
Personas/Población LGBTTTI (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis, Transexuales, Transgénero e Intersexuales)

.....
Personas que viven con VIH

.....
Niñas y niños en situación de calle

.....
Personas en situación de calle

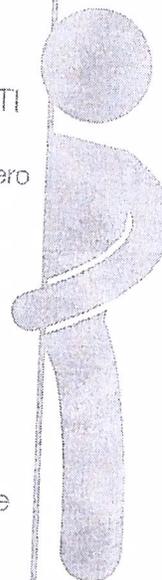
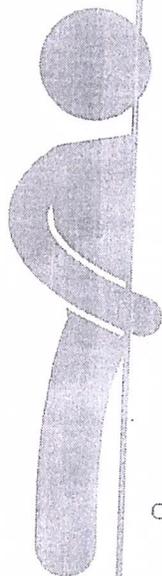
.....
Afromexicanas/os o afrodescendientes

.....
Trabajadoras/
Trabajadores del Hogar

.....
Víctimas de Trata
Trata de personas

.....
Personas de Talla Baja

.....
Trabajadora/Trabajador Sexual



4. Niñez y adolescencia

EVITAR

Menores, pequeños
o pequeñas

Menores de edad

Menores
infractores

Menores
vulnerables

Incapaces

MEJOR USAR

Niñas, niñas y adolescentes
o niñez y adolescencia

Personas menores de edad

Personas adolescentes en
conflicto con la ley

Niñas, niños y adolescentes en
condiciones de vulnerabilidad

Niñas, niños y adolescentes
con discapacidad

Nota: Menor(es) de edad se utiliza cuando lo que calificamos es la edad de la persona, y no a la persona misma.

Cuadro elaborado con información del **Programa de Asuntos de la Niñez y Familia** de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

7. Eliminar expresiones discriminatorias o que ofenden a las personas

El sexismo en el lenguaje ha hecho de la mujer su principal blanco de burla y ataque, generando estigmas, y reforzando en muchas ocasiones la violencia hacia las mujeres y niñas.

Algunos refranes, dichos populares, bromas y chistes, así como letras de canciones y expresiones cotidianas que parecieran inocentes dan al lenguaje un uso discriminatorio, pues colocan a las mujeres en situación de subordinación, sujeción o cosificación y a lo femenino como un hecho o condición inferior en relación con lo masculino.

Los refranes o proverbios son frases que suponen una enseñanza derivada de las experiencias de los pueblos, acumuladas a través del tiempo y que se construyen en los contextos de cada cultura. El efecto que el mensaje de los proverbios provoca en los escuchas es el de inmediata aceptación de una evidencia, misma que sólo existe para un grupo determinado, para una sociedad que comparte códigos culturales similares.

En México recurrimos frecuentemente a proverbios y refranes con el fin de ejemplificar lo que decimos, para darle fundamento y consistencia. Para hacerlo creíble. Refranes y proverbios forman parte de nuestra cultura y ocupan un lugar importante en el discurso oral⁴.

Sin embargo, hay una gran cantidad de refranes que no son inocentes y no aportan costumbres o tradiciones positivas. Por el contrario, llevan un mensaje que justifica la violencia en contra de las mujeres o las presentan como tontas e ignorantes, y en ocasiones como objetos.

Es una realidad que en nuestra cultura existen proverbios en que se muestran juegos de connotación, como “Caballo, mujer y escopeta a nadie se presta”, donde se justifica la mentalidad machista, o los casos de apropiación simbólica, como “Apenas les dicen mi alma y ya quieren su casa aparte”. También los hay de connotación sexista: “Gallo, caballo y mujer, por la raza has de escoger”; “Déjalas que cacareen, ya vendrán por su maíz”, “No le hace que duerman alto, echándoles maíz se apean”⁵.

⁴ Petrich, Perla, La palabra proverbial mexicana, Université Paris, 8, Pandora: revue d'études hispaniques, ISSN 1632-0514, N° 2, 2002, págs. 203-214.

Disponibile en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3160101>

⁵ Ibídem.

Cabe destacar que la ideología, que prevaleció en un momento determinado y originó ciertos proverbios, no necesariamente es la que sigue vigente. Por tanto, podemos cambiar la cultura y evitar el uso de refranes o proverbios sexistas o discriminatorios.



Los chistes son dichos, ocurrencias o historias breves que tienen la finalidad de hacer reír y de ser graciosos. En ocasiones encierran un doble sentido, una burla o una idea disparatada.

Existen chistes sexistas que ofenden o discriminan a mujeres y a hombres. Sin embargo son mucho más comunes los chistes que hacen burla o mofa de las mujeres. Generalmente hacen referencia a su supuesta y falaz falta de inteligencia, o bien enfatizan aspectos que tienen que ver con el cuerpo femenino, o con referencias al mismo como si fuera un objeto a utilizar. Refuerzan estereotipos sobre las tareas que las mujeres "deben" o pueden realizar, como asociadas necesariamente o "naturalmente" a

su género, como las labores del hogar o tareas reproductivas. También reproducen estereotipos que presentan a las mujeres como derrochadoras, chismosas, celosas o descuidadas de su persona.



Los chistes y las expresiones sexistas y misóginas alimentan un clima en el que diversas formas de violencia física y verbal son toleradas o aceptadas por algunas personas. No debemos ampararnos en el humor o el derecho a la libertad de expresión para ofender o discriminar a ninguna persona.

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.

8. Comunicación visual incluyente y sin sexismos

“Una imagen vale más que mil palabras”

(Dicho popular)

Entre las formas más comunes de comunicación está la visual. Utilizamos imágenes para transmitir ideas, valores y modelos de comportamiento. De manera cotidiana y en todas las etapas de nuestra vida las personas estamos expuestas a imágenes: en el cine, la pintura, la fotografía, la publicidad, en las redes sociales, en internet y en las ilustraciones de libros y revistas, por citar algunos ejemplos.

En los espacios escolares y laborales utilizamos con frecuencia imágenes como medio para transmitir un mensaje.

Las imágenes pueden tener contenidos sexistas y discriminatorios. Por ello resulta de gran relevancia contar con elementos que nos permitan identificarlas y evitar su uso en los materiales visuales que utilicemos o elaboremos.

¿Cómo reconocer imágenes con contenidos sexistas y discriminatorios?

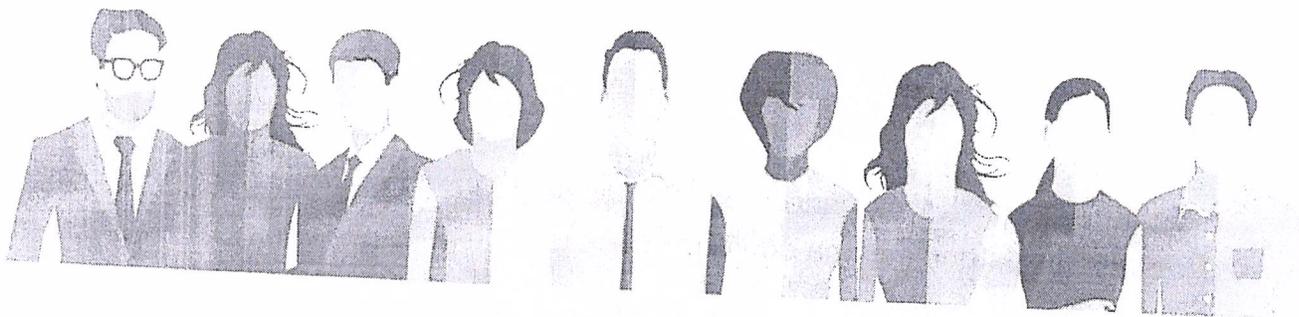
En imágenes:

1. Las mujeres están ausentes o excluidas. Son invisibilizadas.
2. Fomenta un modelo de belleza de las mujeres enfocado en la juventud y en ciertas características físicas como la delgadez, y/o se utiliza como medio para promover comportamientos nocivos para su salud.
3. Las mujeres son colocadas en posiciones de subordinación o inferioridad, con menores capacidades y como si ellas no fueran aptas para asumir determinadas actividades o responsabilidades.



Algunas sugerencias para evitar el sexismo en las imágenes:

1. Incluir en la imagen la mayor diversidad de personas posible. Presentar personas con distintas características físicas, de edad, étnicas, culturales y socioeconómicas.

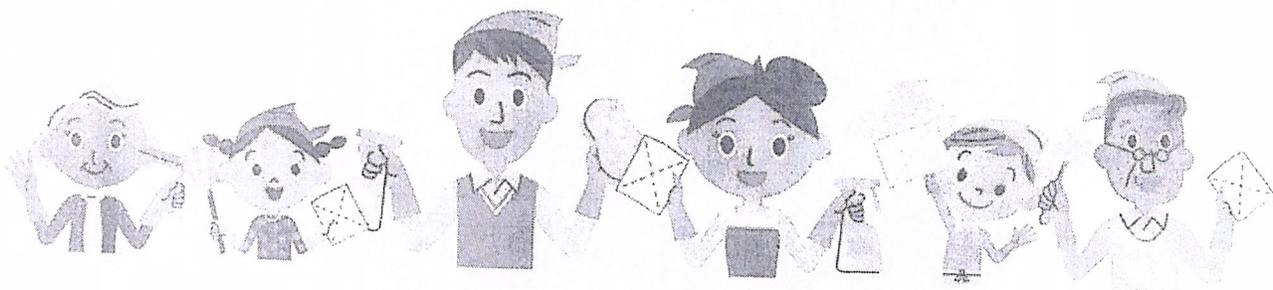


2. Hacer visibles a los grupos de población históricamente discriminados y socialmente excluidos.

3. Procurar un equilibrio numérico en el uso de imágenes de mujeres y hombres, cuidando el tamaño de las imágenes para que sean iguales o tendiendo al equilibrio.

4. Colocar a mujeres y hombres en planos similares para reforzar la idea de igualdad.

5. Presentar a las mujeres en actividades, profesiones y oficios no tradicionales, en el ámbito público y con posiciones de responsabilidad.



6. Será mucho mejor que en la imagen se muestre a mujeres y hombres compartiendo responsabilidades y trabajando en equipo.

7. Evitar utilizar imágenes que hagan referencia a la violencia o maltrato. Se debe cuidar la dignidad de las personas en la forma en que se les representa.
8. Incluir en las imágenes a hombres que realizan actividades de cuidado de niñas, niños, personas adultas mayores, personas con discapacidad y tareas del hogar, así como en actividades que se consideran tradicionalmente femeninas.
9. Utilizar imágenes que reflejen que mujeres y hombres son corresponsables de las tareas del hogar, y, en su caso, del cuidado y crianza de las hijas e hijos.
10. Evitar presentar el estereotipo de la mujer asociada a la maternidad, o la abnegación de ser madre en la crianza de las hijas e hijos, como símbolo su existencia plena como persona.



9. Ejercicios de autoevaluación

EJERCICIO 1

Instrucción: Relacione la descripción para el uso de lenguaje incluyente y no sexista de la columna de la izquierda, con la clave o alternativa a la que corresponde, ubicada en la columna de la derecha.

- | | |
|--|--|
| 1. Es la forma más común de hablar y escribir en nuestra lengua. Oculta la presencia de las mujeres y pareciera que sólo los hombres existen. | <input type="checkbox"/> Las barras // y Paréntesis () |
| 2. Evita mensajes que invisibilizan, humillan, subordinan, discriminan o violentan a las personas, en particular a las mujeres. | <input type="checkbox"/> Sustantivo neutros |
| 3. Excluye a las mujeres utilizando masculino genérico en la primera oración, para luego incluirlas. Se reitera así, que efectivamente estaban invisibilizadas. | <input type="checkbox"/> La @ y la "x" |
| 4. Mediante esta fórmula se nombra a ambos sexos para hacerlos visibles y es sencilla de usar. | <input type="checkbox"/> Duales aparentes |
| 5. Son aquéllos que tienen una única forma y nos permiten ser incluyentes con ambos sexos. | <input type="checkbox"/> Lenguaje No Sexista |
| 6. Se caracterizan por incluir a un grupo de personas, son generalmente neutros e incluyen a mujeres y hombres. | <input type="checkbox"/> Uso incluyente y no sexista en la comunicación visual |
| 7. Su uso debe restringirse a comunicaciones informales o de manera excepcional para publicidad visual. | <input type="checkbox"/> Masculino genérico |
| 8. Se deben usar sólo en formularios, solicitudes o documentos con espacio muy restringido. | <input type="checkbox"/> Salto semántico |
| 9. Según el sexo al que se refieran estas palabras, adquieren significados diferentes. Muy comúnmente resultan peyorativos para la mujer. | <input type="checkbox"/> Desdoblamiento |
| 10. Procurar un equilibrio numérico en el uso de imágenes de mujeres y hombres, presentar a las mujeres en actividades, profesiones y oficios no tradicionales, y mostrar a hombres y mujeres compartiendo responsabilidades y trabajando en equipo. | <input type="checkbox"/> Sustantivos colectivos |

EJERCICIO 2

Instrucción: Relaciona las oraciones de la columna de la izquierda con la alternativa que se utilizó para incorporar el lenguaje incluyente y no sexista ubicada en la columna de la derecha.

- | | |
|--|--|
| A. Una no es la misma después de estudiar la perspectiva de género. | () Nombres abstractos. |
| B. El Sr. González y Sra. Laura Lara, asistieron a la cena, el Director General llegó con su cónyuge y Carlos con su pareja. | () Usar persona o personas. |
| C. El joven y la joven se han convertido en parte del equipo de especialistas del Hospital Royner. | () Utilizar el pronombre "Les" |
| D. Quien presente el mejor proyecto, ganará la beca. Por lo que cualquiera podría asistir al Congreso en Canadá. | () No utilizar a las mujeres como pertenencia del hombre. |
| E. El día de ayer, la Presidencia publicó un comunicado urgente. | () Sustantivos neutros y artículo determinante. |
| F. Comiendo sanamente, se mantiene un buen peso. Además, hacer ejercicio mejora la salud. | () Si eres mujer, nómbrate. |
| G. Las y los ciudadanos tienen el derecho a la participación. | () Hacer visibles a las mujeres. |
| H. Ante los daños causados por la construcción de la carretera, les prometieron realizar las reparaciones necesarias. | () Determinantes gramaticales femeninos y masculinos. |
| I. La Doctora en Biología, María López Pérez ha sido Directora Regional de los Laboratorios Internacionales Decruod y Coordinadora General del Equipo de investigación en neuropatías para las Américas. | () Usar quien, quienes, cualquiera. |
| J. Se citó en la Visitaduría a las personas agraviadas para atender su caso. | () Uso de infinitivo y gerundio. |

Respuestas de los ejercicios de autoevaluación

Ejercicio de autoevaluación 1

- (8)
- (5)
- (7)
- (9)
- (2)
- (10)
- (1)
- (3)
- (4)
- (6)

Ejercicio de autoevaluación 2

- (E)
- (J)
- (H)
- (B)
- (C)
- (A)
- (I)
- (G)
- (D)
- (F)

Bibliografía

- Ayala Castro, Marta Concepción, et.al, *Guía para un uso igualitario del lenguaje administrativo*, Diputación Provincial de Huelva, Huelva, 2006.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *10 Criterios básicos para eliminar el lenguaje sexista en la Administración Pública Federal*, Textos del Caracol 1, México, 2007.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*, México, 2017.
- Diputación de Cádiz, Psicas, Investigaciones Sociológicas, Consultoría de RR.HH, Formación. Curso: El uso igualitario del lenguaje administrativo.
- Guichard Bello, Claudia, Instituto Nacional de las Mujeres. *Manual de comunicación no sexista. Hacia un Lenguaje Incluyente*. México, Segunda edición, 2015.
- Instituto Nacional de Aprendizaje, Asesoría Formación Profesional de la Mujer, *Guía para el uso incluyente del lenguaje*, 2010.
- Islas Azáis, Héctor, *Lenguaje y discriminación*, Cuadernos de la igualdad, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2005.
- Medina Guerra, M. Antonia (coordinadora), *Manual de lenguaje administrativo no sexista*, Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer de la Universidad de Málaga, en colaboración con el Área de la Mujer (Ayuntamiento de Málaga), 2002.
- Pérez Cervera, María Julia, *Manual para el uso no sexista del lenguaje*, Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, Cuarta Edición, México 2011.
- Petrich, Perla, La palabra proverbial mexicana, Université Paris, 8, Pandora: revue d'études hispaniques, ISSN 1632-0514, N°. 2, 2002, págs. 203-214. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3160101>
- Proyecto Equal "En clave de Culturas", *Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género 2007*, p. 19. Disponible en <https://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/recursos/2013/glosario-terminos.pdf>

La Guía para el uso de un lenguaje incluyente y no sexista es editada por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. La elaboración y cuidado de Guía para las trabajadoras y los trabajadores de la CNDH estuvo a cargo de la Unidad de Igualdad de Género.



Presidente

Luis Raúl González Pérez

Oficial Mayor

Manuel Martínez Beltrán

Titular de la Unidad de Igualdad de Género

Ana Luisa Nerio Monroy