ASF Auditoría Superior de la Federación

CÁMARA DE DIPUTADOS

GUÍA PRÁCTICA DE LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA

COMITÉ DE IGUALDAD DE GÉNERO (CIG-ASF)

"La igualdad es el alma de la libertad; de hecho, no hay libertad sin ella"

(Frances Wright:1795-1852).

¿Acaso no han violado el principio de igualdad de los derechos al privar tranquilamente a la mitad del género humano del derecho a concurrir a la formación de las leyes, al excluir a las mujeres del derecho de ciudadanía? [...]"

(Condorcet:1993).

Autora: Rosalinda Avila Selvas, Subdirectora en la Unidad de Enlace Legislativo y Relaciones Institucionales (UELRI). Compiladora: Vanessa Belem S§mano Padilla. Por parte del proceso editorial se asientan los siguientes registros. Directora del equipo editorial: Claudia Sofia Corichi Garc²a, Titular de la Unidad de Enlace Legislativo y Relaciones Institucionales (UELRI) y Presidenta del Comit® de Igualdad de G®nero y del Comit® Editorial (ASF).

Pa²s: M®xico
Sello editorial: Auditor²a Superior de la Federaci·n (ASF).
Copyright É Auditor²a Superior de la Federaci·n, 2021
Todos los derechos reservados
ISBN: 978-607-97780-7-1
Impreso en M®xico, Ciudad de M®xico.

Presentación

"El Auditor Superior de la Federación, Lic. David Colmenares Páramo, instaló el 4 de marzo de 2019 el Comité de Igualdad de Género (CIG) de la Auditoría Superior de la Federación, en ejercicio de la facultad que le confieren los artículos 79, párrafo primero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 7, fracción XXIV, del Reglamento Interior de la Auditoría Superior de la Federación, a efecto de coordinar la implantación, el seguimiento y la mejora de la política de igualdad de género de la ASF" (ASF: 2019).

Esta Guía práctica fue elaborada por la Secretaría Técnica del CIG para dar cumplimiento al objetivo específico del Comité de fomentar la utilización del lenguaje incluyente y no sexista en la institución, así como a la fracción XII del artículo 17, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres referido en los lineamientos de la Política Nacional en Materia de Igualdad, que establece: *"Promover que en las prácticas de comunicación social de las dependencias de la Administración Pública Federal, así como en los medios masivos de comunicación electrónicos e impresos, se eliminen el uso de estereotipos sexistas y discriminatorios e incorporen un lenguaje incluyente"*.

Asimismo, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), ratificada por México en 1981, es un instrumento internacional vinculante para el Estado mexicano. El Artículo 5º de la CEDAW indica lo siguiente:

"Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;" (CEDAW:1979).

El objetivo general de la Guía es promover el uso de un lenguaje incluyente y no sexista en la Auditoría Superior de la Federación, por ello este cuadernillo cuenta con ejemplos para visibilizar expresiones de discriminación en el discurso y la escritura, y al mismo tiempo proporciona alternativas más incluyentes.

Introducción

Lo que no se nombra no existe. Un texto, una imagen o un discurso dicen más de lo que aparentemente comunican porque reflejan una forma determinada de concebir la realidad. Aunque es costumbre comunicarnos sin reflexionar sobre las implicaciones de lo que escribimos, leemos o decimos, el lenguaje nos permite socializar y aprender, por ello es una herramienta muy poderosa para expresar, reproducir prejuicios y estereotipos discriminatorios, y también resulta de gran utilidad para transformar los valores sociales dándoles un sentido más positivo e incluyente con la finalidad de mejorar nuestra convivencia social.

Por lo general, las personas tenemos la tendencia a separarnos de gente que es muy diferente o que percibimos que no están de nuestro lado, y somos proclives a oponernos a quienes tienen opiniones distintas a las nuestras. Cualquier duda sobre lo que pensamos nos hace dudar también sobre quiénes somos y entonces nos agrupamos con aquellas personas que tienen una opinión o están una situación similar a la nuestra. Este proceso de carácter subjetivo es parte de la construcción de las identidades individuales y colectivas, sin embargo, frecuentemente nos conduce a vivir discriminación o a discriminar al "otra" u "otro", sin atender el hecho de que todas las personas somos iguales desde que nacemos y tenemos los mismos derechos, independientemente de nuestras diferencias y diversidad.

El lenguaje tiene una estrecha relación con nuestro pensamiento y subjetividad, por medio de él se nombra e interpreta la realidad en la que vivimos. El lenguaje refleja lo que la sociedad es en cada momento y contexto histórico, aunque también es cierto que el lenguaje se transforma y evoluciona a partir de los cambios que experimenta la humanidad, y da paso a nuevas formas de comunicación que son un reflejo de lo que las personas hablantes desean para la sociedad en la que viven.

La filósofa post estructuralista Judith Butler se ha propuesto dar voz a las mujeres y a las minorías. Desde los años 90 del siglo pasado sus ideas han repercutido en diversos campos como la ética, la teoría de las identidades sexuales y de género, y el análisis sobre la función del lenguaje en la constitución de la subjetividad y su articulación con el poder. Para Butler el lenguaje es un performance, un acto que tiene consecuencias, que puede subvertir o reproducir las relaciones de poder hasta producir fenómenos tan aberrantes como el discurso racista. El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) define los lenguajes, en plural, de la siguiente manera:

"Los lenguajes se definen como sistemas de comunicación que se componen de códigos, símbolos y signos, los cuales cobran significado en el contexto de las comunidades que los utilizan. A través de la palabra, verbal o escrita, las sociedades transmiten ideas, sentimientos, modos de pensar y esquemas de percepción y valoración, perpetuando sus usos y costumbres, consolidando las relaciones entre lengua, pensamiento y cultura" (CONAPRED: 2009 ;9).

¿Qué es el lenguaje incluyente (o inclusivo) y no sexista?

El lenguaje incluyente (o inclusivo) y no sexista es toda expresión verbal o escrita que evita discriminar y toma en consideración la diversidad social, por lo que se esfuerza en incluir a los grupos de la población que han sido socialmente excluidos y simbólicamente invisibilizados, como ocurre con la población indígena y afrodescendiente, las personas con discapacidad y las personas no heterosexuales y transgénero, entre otras.

Grupos de personas susceptibles de vivir discriminación

- Niñas y niños.
- Adolescentes y jóvenes.
- Adultas y adultos mayores.
- Personas de otras culturas y países.
- Personas originarias de comunidades o pueblos
- indígenas, afrodescendientes, asiáticas.
- Personas en situación de pobreza.
- Homosexuales, lesbianas, bisexuales, transgénero.
- Personas con discapacidad.
- Gente sin hogar.
- Personas con religión minoritaria.
- Personas migrantes indocumentadas o refugiadas.
- Personas con obesidad.
- Personas con VIH.

Mujeres

Aunque todos los grupos sociales en su totalidad están conformados por mujeres y hombres, la población femenina es la que vive una situación de mayor discriminación. Además, una mujer puede vivir distintos tipos y niveles de discriminación dependiendo de las características o condiciones "desventajosas" que reúna en su persona, por ejemplo, cuando una niña indígena monolingüe, con discapacidad es desplazada de su territorio o tiene que migrar de su comunidad de origen.

La discriminación está basada en estereotipos y es "una conducta culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por objeto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales" (Rodríguez, Jesús: 2009; 10).

- Los **prejuicios** se construyen sin tener conocimiento previo de la persona a quien se dirigen y son la primera causa de actos discriminatorios.

- Los **estereotipos** son ideales, imágenes y conceptos falsos a partir de los cuales se rechaza lo diferente.

- Los **estigmas** son percepciones y actitudes que propician la marginación de personas o poblaciones a partir de sus condiciones de género, etnia, posición social o económica, entre otras.

Según la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) del INEGI (INEGI: 2018; 12) en 2017, los grupos que en México experimentaron al menos una situación de discriminación en los 5 años previos fueron principalmente las personas con discapacidad (28.9%); las personas de la diversidad religiosa (27.3%); las y los adolescentes y la juventud (26.3 %); la población indígena (24.0%); las mujeres (22.8%); y las personas adultas mayores (17.0%).

El sexismo en el lenguaje

Como afirma la lingüista Eulalia Lledó:

"El lenguaje no es sexista en sí mismo, sí lo es su utilización. Si se utiliza correctamente también puede contribuir a la visibilización de la mujer.

Es por ello que el lenguaje inclusivo hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente vocabulario neutro, o bien hace evidente el masculino y el femenino, evitando gene¬ralizaciones del masculino para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres.

El sistema lingüístico del español ofrece posibilidades para que no haya discriminación sexual en su uso. Existen múltiples recursos lingüísticos que no requieren un desdoblamiento continuo como la única solución al sexismo en el lenguaje, como agregar "os/as" en las palabras; por el contrario, eludir esta discriminación implica buscar términos y conceptos neutros que "incluyan" a mujeres y hombres" (Consejo Nacional de la Cultura y las Artes: 2016; 4).

Para un abordaje del lenguaje desde la perspectiva de género, María Lampert y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) dan el concepto sexismo y androcentrismo:

"El sexismo es una forma de discriminación basada en el sexo, donde el sexo masculino es entendido como "lo universal", es decir, como aquello que supedita o contiene al sexo femenino, tendiendo a concebirlo en una posición secundaria e inferior" (Lampert:2018;1). *Asimismo, el "androcentrismo en el lenguaje se manifiesta en el uso del masculino como genérico"* (INMUJERES: 2018; 9).

La diferencia sexual es la justificación de la desigualdad social

Aunque las mujeres representan más de la mitad de la población y sus aportes al desarrollo han sido enormes, incluida su contribución en trabajo no remunerado efectuado en el ámbito privado, el sexismo es una de las más abiertas y habituales formas de discriminación cuya justificación es la diferencia sexual.

Los prejuicios sexistas hacen que prevalezca la tendencia a no nombrar a las mujeres y a considerar lo femenino como algo de menor valor. El lenguaje sexista es uno de los medios sociales fundamentales mediante el cual, se perpetúa la posición subordinada de la mujer con respecto al hombre y los roles sociales estereotipados que afectan en mayor y menor medida a ambos géneros.

"La proyección de los hombres como creadores que moldean los cuerpos e identidades femeninas de acuerdo a una perspectiva patriarcal de la feminidad cuenta con una larga trayectoria en la historia del arte, la literatura y el cine. La Mandrágora es el más claro exponente de este anhelo masculino, pero se podrían citar otros casos como el mito de Pigmalión y Galatea, El hombre de arena de E.T.A Hoffman, La Eva futura de Villiers de L´Isle Adam, La novia de Frankenstein y Metrópolis. Ejemplos que tienen un denominador común: la creación androcéntrica de las mujeres" (Beteta, Yolanda: 2016; 15).

Una prueba de lo anterior y de la posición jerárquicamente inferior que las mujeres han ocupado históricamente son la infinidad de mujeres que desde épocas remotas han tenido un extraordinario desempeño político, científico, económico, artístico y social, pero han sido invisibilizadas y sus contribuciones al desarrollo ignoradas hasta llegado el momento en que otras mujeres las rescataron del anonimato, por ejemplo:

La novela Middlemarch: un estudio de la vida de provincia (1874), considerada como una de las mejores obras de la literatura inglesa fue escrita por **Mary Ann Evans** bajo el seudónimo de George Eliot.

La británica **Dorothy Lawrence** se disfrazó de soldado y se hizo pasar por Denis Smith para poder participar en la Primera Guerra Mundial, ya que entonces no se acreditaba a las mujeres como reporteras de guerra.

Tras este breve recuento nos preguntamos ¿A quién beneficia invisibilizar a las mujeres? ¿Es correcto continuar ignorando a las mujeres como si no existieran? ¿Tienen derecho a ser nombradas?

Formas de lenguaje que reproducen la desigualdad

Uso de otros caracteres

"equis" como un intento neutro. Por ejemplo: nosotrxs.

Arroba para hacer referencia a grupos mixtos. Por ejemplo: funcionari@s.

El uso de términos diminutivos, ya que minimizan a las personas, y las coloca en posición de menor valor. Por ejemplo: Caballero- damita.

Usar el femenino para denotar una supuesta posesión de las mujeres: Por ejemplo: "La mujer de Pedro."

Usar el masculino como universal. Por ejemplo: "La historia del hombre" o "El origen del hombre."

Alternativas para usar lenguaje incluyente y no sexista

La Organización de las Naciones Unidas recomienda:

- Evitar expresiones discriminatorias.
- Visibilizar el género cuando lo exija la situación comunitaria. Esto significa explicitar a quienes integran los grupos sociales de referencia, por ejemplo: niños, niñas, adolescentes y jóvenes, en lugar de los niños.
- No visibilizar el género cuando lo exija la situación comunicativa. Es posible emplear sustantivos colectivos (niñez, infancia, juventud); u omitir el artículo con los sustantivos que son comunes a los géneros (gobernante, ciclista, representante); o sustituir pronombres con marca de género por otros que no la tengan (quien quiera, en lugar de los que quieran).
- Evitar el uso del signo "@". No es un signo lingüístico.

Claudia Guichard Bello, autora del Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente (Guichard, Claudia: 2015; 135-136) *hace seis recomendaciones generales:*

1. *"Recordar siempre que la población está compuesta por mujeres y varones;*
2. *Que las mujeres deben ser visibles en el lenguaje, deben ser nombradas;*
3. *Buscar favorecer la representación de las mujeres y los varones en el lenguaje en relaciones de igualdad y colaboración;*
4. *Evitar el uso del masculino genérico;*
5. *Tener presente que la lengua cuenta con los recursos suficientes para evitar el androcentrismo; y*
6. *Nombrar de acuerdo con el sexo de cada persona."*

Recomendaciones específicas para el uso de un lenguaje incluyente y no sexista

Desdoblamiento. Consiste en usar femenino y masculino cuando se trate de un grupo compuesto por mujeres y hombres

No Incluyente	Incluyente
Funcionarios acudieron al Foro Mundial.	Funcionarias y funcionarios acudieron al Foro Mundial.
Día del niño.	Día de la niña y el niño.
Los especialistas.	Las y los especialistas.
Los diputados.	Las diputadas y los diputados.
Los senadores	Las senadoras y los senadores.
Los médicos.	Médicas y médicos.
Los habitantes.	Las y los habitantes.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en Nacional Financiera Banca de Desarrollo: 2017; 4.

Usar genéricos y abstractos en sustitución del masculino

No Incluyente	Incluyente
Día de los Niños.	Día de la Niñez.
Los mexicanos.	La población mexicana.
Los ciudadanos.	La ciudadanía.
Los empleados de la ASF.	El personal de la ASF.
Los jóvenes.	La juventud.
La historia del hombre.	La historia de la humanidad.
Los asesores legales.	La asesoría legal.
Los directores.	La dirección / el cuerpo directivo.
Los del consejo estudiantil.	Las personas integrantes del consejo estudiantil.
El jefe de departamento.	Jefatura de departamento.
El director general.	La dirección general.
El secretario.	La secretaría.
El presidente.	La presidencia.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en Nacional Financiera Banca de Desarrollo: 2017; 5.

Agregar la palabra "persona"

No Incluyente	Incluyente
El beneficiario.	La persona beneficiada.
El testigo.	La persona que testifica.
Muchos se vacunaron.	Muchas personas se vacunaron.
El Auditor Especial.	La persona titular de la Auditoría Especial.
El director.	La persona titular de la Dirección.
El servidor público.	La persona servidora pública.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en Nacional Financiera Banca de Desarrollo: 2017; 6.

Sustituir el uso de "uno", por "alguien", modificar el verbo o utilizar una forma impersonal

No Incluyente	Incluyente
Cuando **uno** duda.	Cuando **alguien** tiene duda.
Si **uno** formula bien la pregunta.	Si **se** formula bien la pregunta / Si la pregunta **está** bien formulada.
Si **uno** se cae **otro lo** levanta.	Si **alguien** se cae otra **persona le** ayuda.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en Nacional Financiera Banca de Desarrollo: 2017; 7.

Los posesivos "suyos", "tuyos" y "míos" se pueden sustituir por otras palabras que tengan el mismo sentido, pero no se refieran a un género específico

No Incluyente	Incluyente
Siempre veré por los míos.	Siempre veré por mi gente.
Los suyos lo recibieron con alegría.	Su familia le recibió con alegría.
¿Qué piensan los tuyos?	¿Qué decidió tu unidad administrativa?

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en Nacional Financiera Banca de Desarrollo: 2017; 7.

Nombrar siempre en femenino las profesiones de las mujeres

No Incluyente	Incluyente
La ingeniero Elsa.	La ingeniera Elsa.
La alcalde Georgina.	La alcaldesa Georgina.
El agente María.	La agente María.
El coordinador Estela.	La coordinadora Estela.
La contador público Ximena.	La contadora pública Ximena.
El juez Elena.	La jueza Elena.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en Nacional Financiera Banca de Desarrollo: 2017; 9.

Sustituir la palabra "otros" por "demás"

No Incluyente	Incluyente
La presentación de los otros.	La presentación de los demás.
Preocupados por el bienestar social de los otros.	Con preocupación por el bienestar social de los demás.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en Nacional Financiera Banca de Desarrollo: 2017; 8.

"Salto semántico, consiste en utilizar el masculino desde una pretendida neutralidad, que después se confirma que no tiene. Esta utilización abusiva del masculino no hace más que reforzar el papel predominante del varón como el más importante, poniendo de manifiesto las conexiones entre pensamiento y lenguaje" (Fundación Mujeres: 2007; 6).

No Incluyente	Incluyente
Mientras los investigadores asistían al Congreso, sus esposas visitaron las pirámides de Teotihuacán.	Mientras investigadoras e investigadores asistían al Congreso, sus acompañantes visitaron las pirámides de Teotihuacán.
Todos los empleados estuvieron invitados a la fiesta, junto con sus mujeres e hijos.	Todo el personal estuvo invitado a la fiesta, junto con sus familias.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en Nacional Financiera Banca de Desarrollo: 2017; 10.

Anteponer la palabra "persona"

Sexista / Discriminatoria	No Sexista / No Discriminatoria
Minusválido.	Persona con discapacidad.
Ciego, invidente.	Persona con discapacidad visual,
Loco, trastornado.	Persona con discapacidad psicosocial.
Emprendedor.	Persona emprendedora.
Solicitante.	Persona solicitante.
Los interesados.	Personas interesadas.
Los mayores.	Las personas mayores.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)[1]

Recomendaciones para documentos

Para enviar un comunicado en el que se sabe el cargo de la persona, pero no su nombre.

No Incluyente	Incluyente
Al Secretario Técnico.	A la Secretaría Técnica.
Al Asesor del Área.	A la Asesoría del Área.
Al Jefe de Departamento.	A la Jefatura de Departamento.
Al Coordinador.	A la Coordinación.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en Nacional Financiera Banca de Desarrollo: 2017; 11.

El cargo de quien firma el documento debe ponerse de acuerdo con el sexo que corresponda.

No Incluyente	Incluyente
Mercedes López, jefe de Departamento.	Mercedes López, jefa de Departamento.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en Nacional Financiera Banca de Desarrollo: 2017; 11.

[1]Para más información cfr.: https://www.udc.es/export/sites/udc/oficinaigualdade/_galeria_down/documentos/GUIA_LENGUAJE.PDF. Consultado el 30/03/2021

El lenguaje administrativo

Para documentos abiertos. Cuando se sabe a quién va dirigido, y en caso de que se dirija a una mujer, el cargo deberá estar en femenino.

No Incluyente

Fecha: _____

Asunto: _____

Al jefe del Área, Mercedes Camerino.

_____

_____

_____

Alicia Barrera

_____

Subdirector

Incluyente

Fecha: _____

Asunto: _____

A la jefa del Área, Mercedes Camerino.

_____

_____

_____

Alicia Barrera

_____

Subdirectora

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en Pérez María: 2016; 50.

Documentos para personas usuaria de un servicio, debe usarse los genéricos o modificar la redacción.

No Incluyente	Incluyente
Firma del solicitante.	Firma de quien solicita.
El empleado.	La persona empleada.
El beneficiario.	La persona beneficiada.
El acreditado.	La persona acreditada.
El donante.	El / La donante.

FUENTE: Elaborado por la ASF con base en Nacional Financiera Banca de Desarrollo: 2017; 11.

Textos alternativos al lenguaje sexista
Ejemplo de textos

No Incluyente	Incluyente
Por lo anterior, agradecemos su presencia en compañía **de los servidores públicos responsables** de la operación revisada.	Por lo anterior, agradecemos su presencia en compañía **de las personas servidoras públicas responsables** de la operación revisada.
Título, nombre y cargo **del servidor público designado como enlace** para atender los trabajos de auditoría, así como de la denominación de la entidad fiscalizada a la que pertenece.	Título, nombre y cargo **de la persona servidora pública designada como enlace** para atender los trabajos de auditoría, así como de la denominación de la entidad fiscalizada a la que pertenece.
Serán los auditores los que determinen.	Quien audite será quien determine.
Se recomienda a los visitantes utilizar su gafete durante toda su visita.	Recomendamos a quienes nos visitan utilizar su gafete durante toda su estancia.
Nosotros estamos a su servicio.	Estamos a su servicio.
Los interesados en la propuesta, favor de asistir a la presentación.	Quienes tengan interés en la propuesta, favor de asistir a la presentación.

FUENTE: Elaborado por la ASF.

FUENTES CONSULTADAS

Alvarez Alma, Mora Liz, Ley Angélica y Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM), (2016): Líneas de comunicación interna para el uso de lenguaje incluyente y no sexista. Primera edición, México, CONAVIM. Consultado en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/183696/Lineas_de_Comunicacion_interna_para_el_uso_de_lenguaje_incluyente.pdf

Auditoría Superior de la Federación (ASF), (2019): Lineamiento de Operación del Comité de Igualdad de Género (CIG) de la ASF y de los Grupos de Trabajo que lo conforman, Ciudad de México.

Beteta, Yolanda, (2016): Brujas, femme fatale y mujeres fálicas. Un estudio sobre el concepto de monstruosidad femenina en la demonología medieval y su representación iconográfica en la Modernidad desde la perspectiva de la Antropología de Género. Memoria para optar por el grado de doctorado, Madrid, Universidad Complutense de Madrid. Consultado en: https://eprints.ucm.es/id/eprint/37932/1/T37284.pdf

Butler, Judith, (1997): Lenguaje, poder e identidad. Síntesis de David Córdoba García.

Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (CNCA), (2016): Guía de lenguaje inclusivo de género, Chile, CNCA. P. 4. Consultado en: https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2017/01/guia-lenguaje-inclusivo-genero.pdf

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), (2009): 10 Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje, Número 1, Textos del caracol. Consultado en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/18__10_recomendaciones_para_el_uso_Ax.pdf

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), (2013): Educación Inclusiva, tomo III. Primera edición, México, CONAPRED. Consultado en: https://www.senado.gob.mx/BMO/index_htm_files/Educacion_Inclusiva_Tomo_III.pdf

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), (1979). Consultado en: https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx

Fundación Mujeres, (2007): Lenguaje no sexista, Fórmulas para la Igualdad, No. 5. Iniciativa Comunitaria EQUAL. Consultado en: http://www.fundacionmujeres.es/maletincoeducacion/pdf/CUAD5vert.pdf

Guichard Claudia, (2015): Manual de comunicación no sexista, Hacia un lenguaje incluyente, México, INMUJERES, Consultado en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101265.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2018): COMUNICADO DE PRENSA NÚM. 346/18. Consultado en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/estsociodemo/enadis2017_08.pdf

Lamper, María (2008): Definición del concepto de "sexismo": influencia en el lenguaje, la educación y la violencia de género. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Consultado en: https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26147/1/BCN_definicion_sexismo_FINAL.pdft

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Consultado en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf

Lledó, Eulalia (2006): En femenino y masculino. Las profesiones de la A a la Z, Serie Lenguaje No.4, Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales). Consultado en: http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/lasprofesiones.pdf

Nacional Financiera Banca de Desarrollo (2017): Recomendaciones para el uso de un lenguaje incluyente, Versión 1. Consultado en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/237677/Lenguaje_Incluyente.pdf

Organización de las Naciones Unidas, (ONU) (2019): Lenguaje inclusivo en cuanto al género. Consultado en: https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/

Organización de las Naciones Unidas, Mujeres (ONU Mujeres), (2017): Profundicemos en términos de género. Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores, ONU Mujeres. Consultado en: http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf

Pérez, María (2016): Manual para el uso de lenguaje incluyente y con perspectiva de género. Primera edición, México. CONAVIM. Consultado en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/183695/Manual_Lenguaje_Incluyente_con_perspectiva_de_g_nero-octubre-2016.pdf

Rodríguez, Jesús, (2009): ¿Qué es la discriminación y cómo combatirla?, en el derecho a la no discriminación= todos los derechos para todos, Manual de liderazgo social contra la discriminación. Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir A.C. Ciudad de México.

ASF Auditoría Superior de la Federación

CÁMARA DE DIPUTADOS