

GUÍA DE LENGUAJE INCLUYENTE Y NO SEXISTA

DEL INSTITUTO DE
TRANSPARENCIA, ACCESO A LA
INFORMACIÓN PÚBLICA Y
PROTECCIÓN DE DATOS
PERSONALES DEL ESTADO DE
PUEBLA
2022

“Hacia una comunicación incluyente”

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
DEFINICIONES	4
USO GÉNÉRICO UNIVERSAL.....	6
USO DE ARTÍCULOS Y PRONOMBRES	6
MUJERES: EL DERECHO A SER NOMBRADAS.....	7
SI ERES MUJER, NÓMBRATE	8
EVITA EL SALTO SEMÁNTICO	8
DESDOBLAMIENTO Y USO ALTERNADO DE LOS SUSTANTIVOS PARA UN ORDEN DE PRESENTACIÓN INCLUYENTE	9
DETERMINANTES GRAMATICALES FEMENINOS Y MASCULINOS.....	9
SUSTANTIVOS NEUTROS Y ARTÍCULOS DETERMINANTES.....	10
SUSTANTIVOS COLECTIVOS	10
LOS NOMBRES ABSTRACTOS	11
USAR INFINITIVO Y GERUNDIO	11
PERSONA / PERSONAS	12
USAR QUIÉN, QUIENES, CUALQUIERA Y OTROS	12
OMITIR EL SUJETO.....	13
USAR BARRAS Y PARÉNTESIS	13
NOMBRAR CORRECTAMENTE A LOS GRUPOS DE POBLACIÓN	14
NIÑEZ Y ADOLESCENCIA.....	15
¿CÓMO NOMBRAR A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD?.....	15
LENGUAJE VISUAL INCLUYENTE	16
BIBLIOGRAFÍA.....	18

INTRODUCCIÓN

El Instituto de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Estado de Puebla (ITAIPUE), está comprometido con la generación de un ambiente laboral que promueva el respeto a los derechos humanos, la igualdad laboral y de trato.

Para ello, se genera la presente guía, relativa al uso del lenguaje incluyente y no sexista. Dado que una de las maneras más sutiles de discriminación se presenta a través el lenguaje, escrito y oral, el ITAIPUE reconoce la importancia de dirigirse de manera correcta y respetuosa, no solo entre el personal que lo compone, sino también hacia todas las personas usuarias, atendidas por esta Institución.

El uso discriminatorio del lenguaje se encuentra presente en diferentes ámbitos de la sociedad, que no solo incluye las conversaciones informales, sino también al ejercicio de funciones y labores públicas. En ese sentido, es importante que las y los servidores públicos respeten y reconozcan el sexo y género de la ciudadanía, utilizando los pronombres y artículos apropiados. De ese modo, se logrará evitar un trato desigual, falta de sensibilidad con la identidad, y que fomente subordinación respecto al género y/o sexo.

En consecuencia, existe la urgente necesidad de fomentar el uso de un lenguaje incluyente y no sexista, que reconozca a todas las personas independientemente de su sexo y género, en las instituciones públicas, a fin de evitar la segregación, negación o ambigüedad en el trato.

Dichas consideraciones, hacen visible la necesidad de generar la presente guía, con el propósito de proporcionar al personal que labora del ITAIPUE una herramienta, clara y sencilla, que sirva para la implementación y uso de un lenguaje incluyente.

Lo anterior, con el objetivo de fomentar una comunicación incluyente al interior del ITAIPUE, procurando la inclusión y la no discriminación de los discursos oficiales, políticas públicas y publicidad del Instituto, a fin de fomentar una cultura institucional para lograr la Igualdad Sustantiva.

DEFINICIONES

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud, o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, o cualquier otro motivo.

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

Igualdad de género: Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

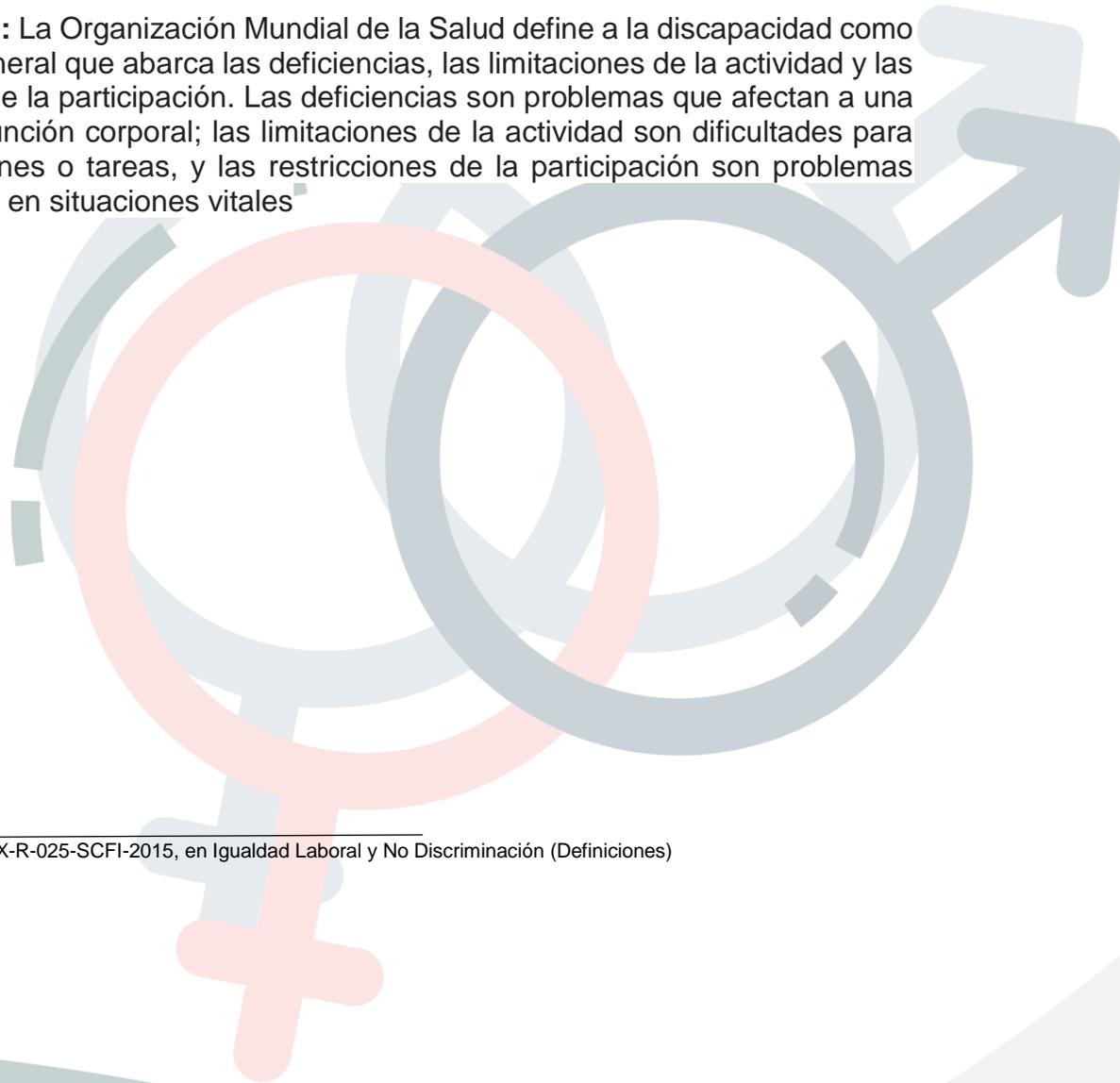
Igualdad Laboral: Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, entre otros motivos.

Inclusión: Medida o política para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.

Inclusión Laboral: Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

Perspectiva de género: Visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Propone eliminar las causas de opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.

Discapacidad: La Organización Mundial de la Salud define a la discapacidad como un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales



USO GÉNERICO UNIVERSAL

Generalmente los sustantivos en español son utilizados con el género gramatical masculino de manera universal para referirse a la totalidad de las personas, con lo que se comete el error de reforzar la asociación del “todo” con los hombres. Sin embargo, existen diferentes opciones que se pueden utilizar para hablar o referirse a colectivos, grupos o plurales formados por mujeres y hombres sin incurrir en un uso sexista o discriminatorio, que para tal caso se pueden utilizar sustantivos colectivos no sexuados

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Subsecretario	Titular de la Subsecretaría
Director	Dirección
Coordinador General Administrativo	Coordinación General Administrativa

USO DE ARTÍCULOS Y PRONOMBRES

Los artículos se pueden utilizar para expresar la diferenciación de género sin repetir el sustantivo, para lo cual es recomendable alternar y cuidar la concordancia entre el último artículo con el sustantivo. Con esto se evita que en un texto llano pueda leerse con muchos símbolos como: “las/los” o “empleadas (os)”.

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Los servidores públicos son responsables de presentar su declaración patrimonial.	<p>Las servidoras públicas y los servidores públicos son responsables de presentar su declaración patrimonial.</p> <p>Las y los servidores públicos son responsables de presentar su declaración patrimonial.</p> <p>Las personas servidoras públicas son responsables de presentar su declaración patrimonial.</p>
Los pobladores de esa comunidad viven constantes violaciones a sus derechos humanos.	La población de esa comunidad viven constantes violaciones a sus derechos humanos.
Todos están invitados a la fiesta de fin de año.	Todas y todos están invitados a la fiesta de fin de año.

Otro uso no sexista del lenguaje lo podemos realizar al sustituir el genérico masculino por los pronombres “nos”, “nuestro”, “nuestra”, “nuestros” o “nuestras”.

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Es bueno para el bienestar del hombre .	Es bueno para el bienestar de la humanidad .
	Es bueno para nuestro bienestar.

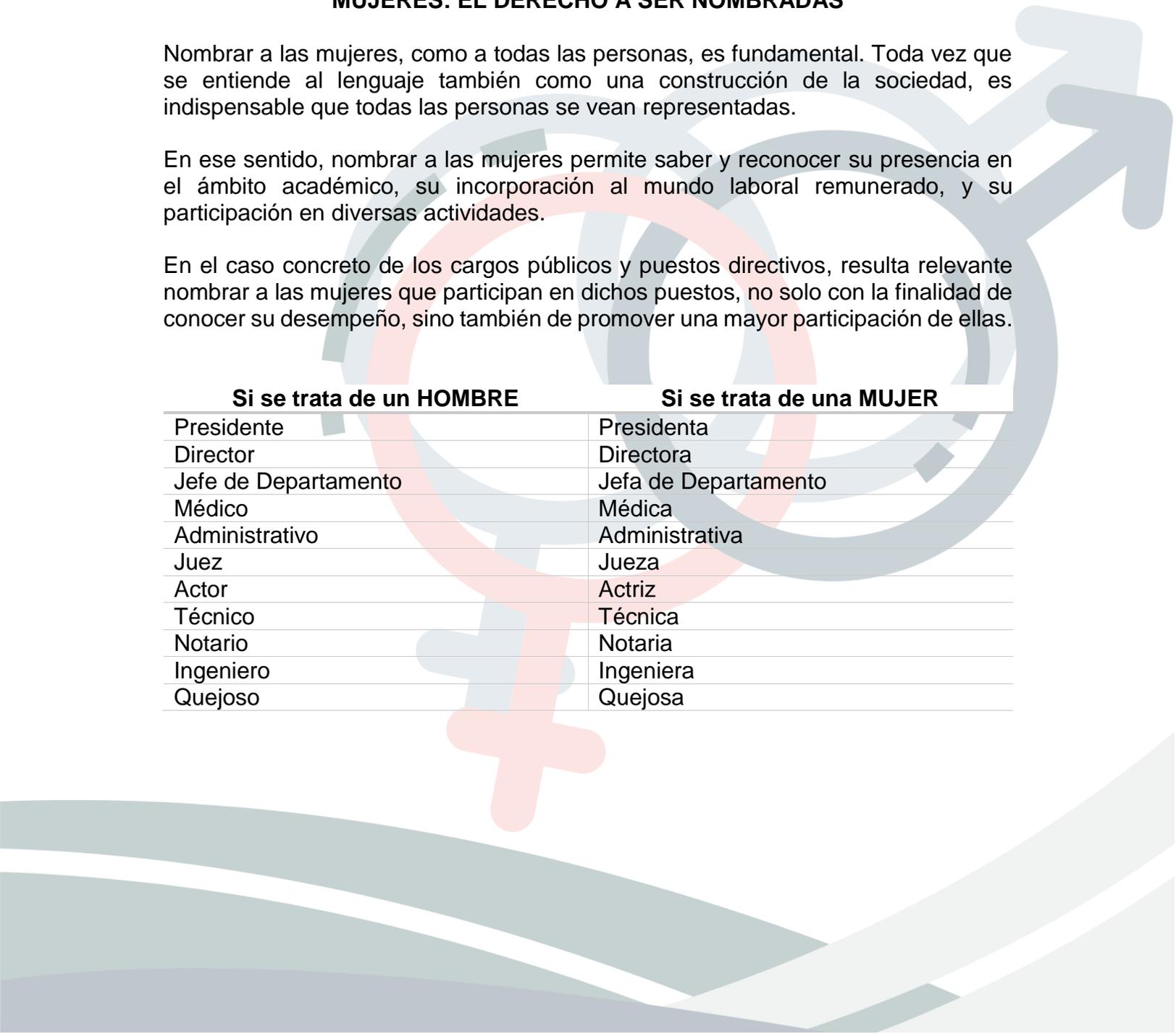
MUJERES: EL DERECHO A SER NOMBRADAS

Nombrar a las mujeres, como a todas las personas, es fundamental. Toda vez que se entiende al lenguaje también como una construcción de la sociedad, es indispensable que todas las personas se vean representadas.

En ese sentido, nombrar a las mujeres permite saber y reconocer su presencia en el ámbito académico, su incorporación al mundo laboral remunerado, y su participación en diversas actividades.

En el caso concreto de los cargos públicos y puestos directivos, resulta relevante nombrar a las mujeres que participan en dichos puestos, no solo con la finalidad de conocer su desempeño, sino también de promover una mayor participación de ellas.

Si se trata de un HOMBRE	Si se trata de una MUJER
Presidente	Presidenta
Director	Directora
Jefe de Departamento	Jefa de Departamento
Médico	Médica
Administrativo	Administrativa
Juez	Jueza
Actor	Actriz
Técnico	Técnica
Notario	Notaria
Ingeniero	Ingeniera
Quejoso	Quejosa



SI ERES MUJER, NÓMBRATE

Nombrar a las mujeres permite, no solo otorga reconocimiento, sino también promover una cultura que impulse el crecimiento y desarrollo sano de las mujeres en la sociedad. De ahí que, las mujeres deban saber y poder nombrarse, ayudando a la construcción de una sociedad libre de estereotipos y violencia.

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Nosotros , en el ITAIPUE, defendemos el acceso a la información pública y el derecho de acceso a la información.	Nosotras , en el ITAIPUE, defendemos el acceso a la información pública y el derecho de acceso a la información.
Todos estamos muy contentos con los cursos.	Todas estamos muy contentos con los cursos.
Son cosas de uno .	Son cosas de una .
Cuando uno piensa.	Cuando una piensa.

EVITA EL SALTO SEMÁNTICO

El salto semántico se presenta cuando se utiliza una palabra incluyente pero, posteriormente aparece otra excluyente, vulnerando el género de las personas a quienes se refiere. Ejemplo de ello es cuando, se emplea el masculino genérico en la primera oración, seguida de otra en la que se hace referencia a hombres y mujeres.

A continuación, se muestran diversos ejemplos de este tipo de discriminación en el lenguaje, y el modo correcto de conducirse.

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Los vales de despensa se entregarán a todos los trabajadores. Y también a las trabajadoras.	Los vales de despensa se entregaran a todo el personal.
El oficio fue enviado a todos los Visitadores Generales. Y también a las Visitadoras Generales.	El oficio fue enviado a todas las Visitadoras Generales.
Los niños mexicanos son muy creativos. Las niñas mexicanas también.	La niñez mexicana es muy creativa.

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, respetando el sustantivo de la oración.

Se recomienda cuidar el texto o discurso para el uso de esta herramienta, con el fin de no abusar de ella.

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Todos los trabajadores del sector público debemos actuar con honestidad y transparencia.	Las mujeres y los hombres que trabajamos en el sector público debemos actuar con honestidad y transparencia.
Los niños son muy inquietos.	Las niñas y los niños son muy inquietos.
USO ALTERNADO	
Al curso de actualización podrán asistir Directores, Coordinadores, Jefes de Departamento.	Al curso de actualización podrán asistir Directoras y Directores, Coordinadoras y Coordinadores, Jefas de Departamento y Jefes de Departamento.
Se convoca el evento a maestros, padres de familia y niños.	Se convoca el evento a maestros y maestras, madres y padres de familia, niñas y niños.

DETERMINANTES GRAMATICALES FEMENINOS Y MASCULINOS.

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

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Los vecinos de la colonia se organizaron.	Las y los vecinos de la colonia se organizaron.

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Los agraviados acudieron ayer a la cita.	Las y los agraviados acudieron ayer a la cita.

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. Esto es aplicable para expresiones en singular y plural.

Son ejemplos **sustantivos neutros**: ciclista, docente, joven, adolescentes, profesional, dentista solicitante, denunciante, contribuyente, pianista, espía, atleta, representante, titular, entre otros.

SUSTANTIVO NEUTRO	ARTÍCULO + SUSTANTIVO NEUTRO PARA VISIBILIZAR EL GÉNERO
Especialistas en derechos humanos solicita al gobierno que actualice la ley.	La especialista en derechos humanos solicita al gobierno que actualice la ley. El especialista en derechos humanos solicita al gobierno que actualice la ley.
Estudiantes de ingeniería elaboran proyectos de robótica.	Las estudiantes de ingeniería elaboran proyectos de robótica. Los estudiantes de ingeniería elaboran proyectos de robótica.

SUSTANTIVOS COLECTIVOS

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

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
El hombre / Los hombres	La humanidad o las personas
Los trabajadores	El personal
Los profesores	El profesorado
Los alumnos	El alumnado

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Los pobladores	La población
Los habitantes	La comunidad

Al respecto, 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.

LOS NOMBRES ABSTRACTOS

Se menciona el cargo, profesión o título y no a la persona que en el momento concreto lo ocupa. Esto permite evitar discriminación en razón de género y ser incluyente en el uso del lenguaje.

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Los Jefes	Las Jefaturas
Los políticos	La clase política
Los Coordinadores	La Coordinación
Los abogados	La abogacía
El Director General	La Dirección General

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, tal y como se muestra a continuación:

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Los servidores públicos practican el uso del lenguaje incluyente para mejorar la calidad de los servicios que brindan a la población.	Infinitivo. Practicar el uso del lenguaje incluyente para mejorar la calidad de los servicios que brindan a la población. Gerundio: Practicando 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.	Infinitivo. Votar contribuye a la democracia. Gerundio: Votando, contribuimos a la democracia.

PERSONA / PERSONAS

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

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
La Directora recibió a los agraviados.	La Directora recibió a las personas agraviadas.
El trabajador que requiera renovar su credencia deberá traer una foto reciente.	La persona que requiera renovar su credencia deberá traer una foto reciente.
Los hombres han construido esta nación con su amor, esfuerzo y talento.	Las personas han construido esta nación con su amor, esfuerzo y talento.

USAR QUIÉN, QUIENES, CUALQUIERA Y OTROS

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

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Los trabajadores que tengan informes por entregar, favor de presentarlos a más tardar el viernes.	Quien tengan 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.
Los demás. El asesor que cumpla con la entrega de sus proyectos asegurará su pago.	Otras personas. Quien cumpla con la entrega de sus proyectos asegurará su pago. Cualquiera que cumpla con la entrega de sus proyectos asegurará su pago.
Los alumnos que participan en el taller realizarán una exposición.	Quienes participan en el taller realizarán una exposición.

OMITIR EL SUJETO

En algunas ocasiones se puede omitir al sujeto y de esa forma evitamos utilizar el 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	INCLUYENTE
Si el usuario solicita la información.	Si se solicita la información.
Cuando el trabajador presente una propuesta.	Cuando se presente una propuesta.
Los empleados deberán presentar su credencial a la entrada.	Deberán presentar su credencial a la entrada. Se deberá presentar la credencial a la entrada.

USAR BARRAS Y PARÉNTESIS

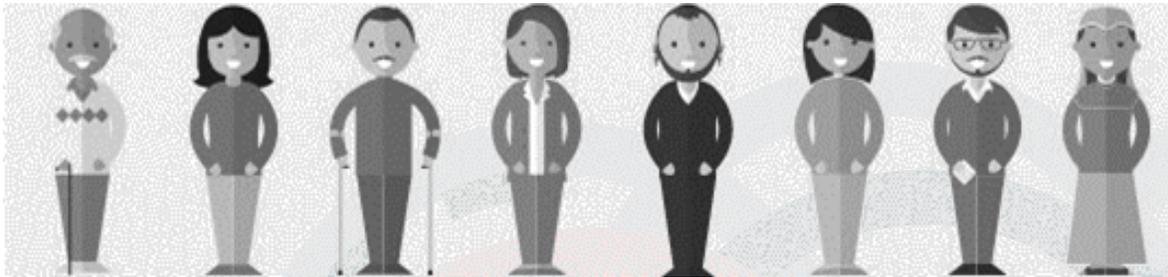
Las barras inclinadas y paréntesis “/” y “()” se deben usar sólo en formularios, solicitudes o documentos con espacio muy restringido. Las barras y paréntesis fueron las primeras formas en que se intentó usar el lenguaje incluyente y no sexista. Su uso, fuera de los contextos referidos, puede hacer la lectura cansada y no se recomienda para textos cuya naturaleza sea formal, salvo sea estrictamente necesario.

NO INCLUYENTE	INCLUYENTE
Los trabajadores deberán firmar aquí.	Las/los trabajadoras/es deberán firmar aquí.
Queda obligado.	Queda obligada/o.
Registrar el número de los hijos.	Registrar el número de hijas(os).
Nombre del padre o tutor.	Nombre de la madre (padre) o tutor (tutora) .

NOMBRAR CORRECTAMENTE A LOS GRUPOS DE POBLACIÓN

El lenguaje incluyente contribuye a hacer visibles a personas y grupos de población históricamente discriminados.

Nuestra obligación como personas servidoras públicas, tanto en nuestras comunicaciones orales como escritas, es tratarlas invariablemente con respeto, por ello se debe expresar correctamente su nombre y evitar emplear términos erróneos y dísparos.



INCORRECTO	CORRECTO
Viejito/as, adultos en plenitud	Personas adultas mayores Personas mayores
Indios/as Inditos/as	Personas indígenas, Pueblos y/o comunidades indígenas. Personas de pueblos o comunidades originarias.
Raros Maricones Marimachas Tortilleras	Personas/Población LGBTTTI (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis, Transexuales, Transgénero e Intersexuales)
Sidosos/as	Personas que viven con VIH
Niños de la calle	Niñas y niños en situación de calle
Negritas/os, personas de color	Afromexicanas/os o afrodescendientes
Sirvientas/es, muchachas, chachas ("mi" muchacha, porque no son objetos que poseemos)	Trabajadoras/Trabajadores del Hogar
Trata de blancas	Víctimas de Trata Trata de personas
Enanos/as	Personas de Talla Baja
Prostituta/o	Trabajadora/Trabajador Sexual

NIÑEZ Y ADOLESCENCIA

EVITAR	MEJOR USAR
Menores, pequeños o pequeñas	Niños, niñas y adolescentes o Niñez y adolescencia
Menores de edad	Personas menores de edad
Menores infractores	Personas adolescentes en conflicto con la ley
Menores vulnerables	Niñas, niños y adolescentes en condiciones de vulnerabilidad.
Incapaces	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 Derechos Humanos.

¿CÓMO NOMBRAR A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD?

INCORRECTO	CORRECTO
Personas con capacidades diferentes o especiales, “discapacitados”, “inválidos”, “disminuidos”	Persona con discapacidad
Minusválido, incapaz, impedido	Persona con discapacidad motriz
Sordomudo, sordito (y todos los diminutivos)	Persona con discapacidad auditiva
Invidente, cieguito (y todos los diminutivos)	Persona con discapacidad visual
Retrasado mental, mongol, tonto, tarado, deficiente	Persona con discapacidad intelectual
Loco, loquito, demente	Persona con discapacidad psicosocial

Fuente: Comisión Nacional de Derechos Humanos, Dirección General de Atención a la Discapacidad.

LENGUAJE VISUAL INCLUYENTE

Las imágenes utilizadas en la publicidad suelen ser, suelen ser en su mayoría, una forma de comunicación entre la Institución, las personas que laboran en ella y las usuarias de los servicios.

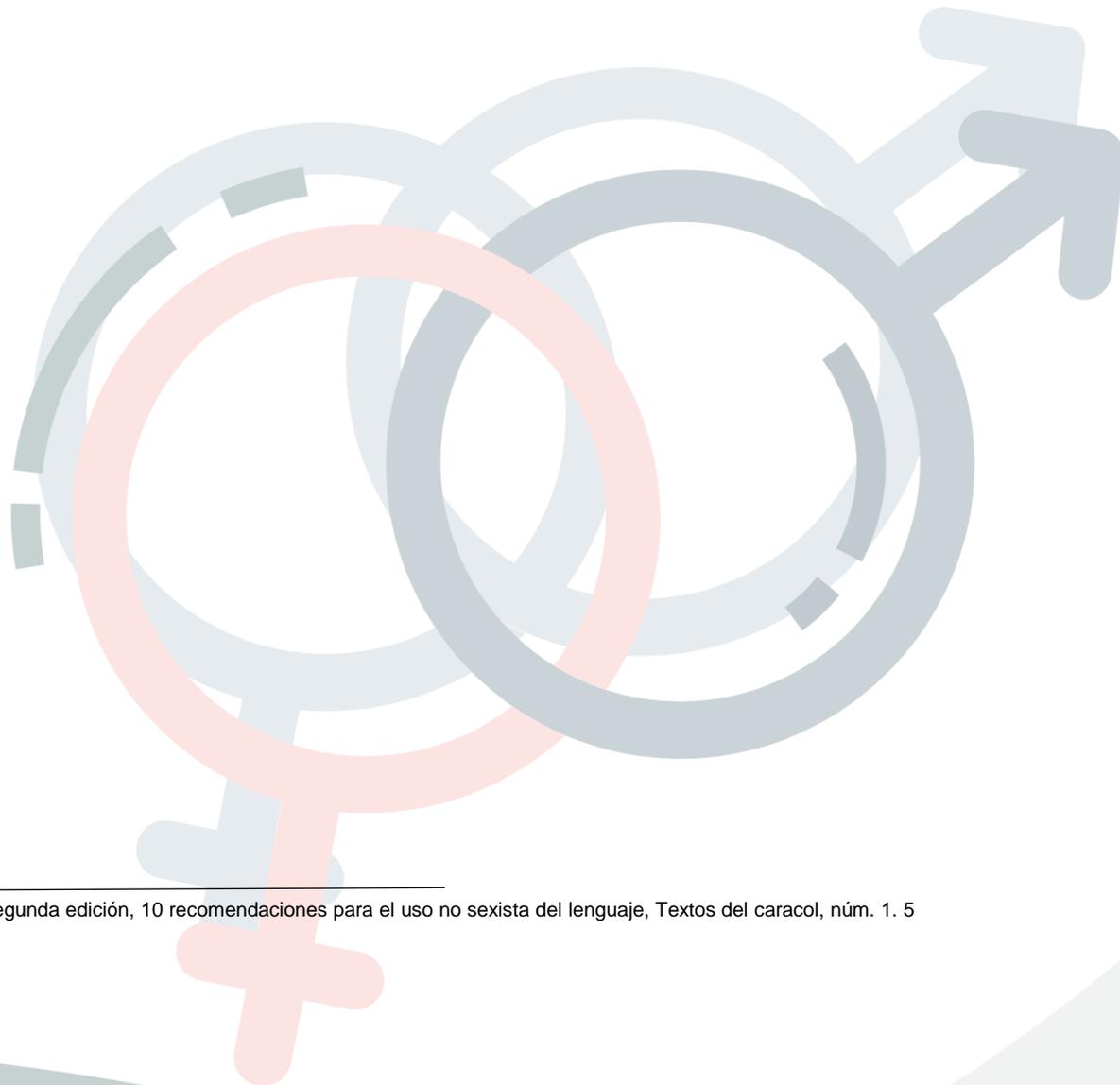
Por tanto, se recomienda hacer uso de la perspectiva de género en cada una de las imágenes, fotografías, logos que identifican las acciones del Instituto para establecer la igualdad entre mujeres y hombres y su importancia en las acciones y políticas de gobierno.

Por ello es importante tomar en cuenta las recomendaciones que hace La Comisión Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación al momento de utilizar imágenes:

- Presentar a mujeres y hombres participando en actividades de manera libre de estereotipos y de manera equitativa.
- Presentar a los hombres en tareas domésticas, cuidando a las niñas, niños u otros integrantes de la familia.
- Presentar a mujeres y hombres realizando trabajo doméstico o utilizando productos asociados a esta actividad.
- Desasociar a las mujeres de los papeles domésticos y de las estrategias de consumo de todo tipo de productos o estrategias de marketing.
- Presentar a las mujeres en el mundo público, la vida económica y la participación política.
- Incluir de forma equitativa a las mujeres y a los hombres en espacios profesionales prestigiados social y económicamente.
- Mostrar a la mujer con deseos y voluntades propias.
- Eliminar la presentación de las mujeres como recompensas del éxito masculino o de sus prácticas de consumo.
- Mostrar la diversidad de mujeres que existe. La comunicación gesticular. La comunicación gesticular es aquella que se emite sin palabras e imágenes, sino a través de ademanes o gestos. Ésta puede no ser perceptible a simple vista, sin embargo, puede llegar a ofender a la persona receptora de la idea.

La Comisión Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación menciona que los usos más representativos de la comunicación gesticular son:

- El uso y abuso de la imitación de tonos afeminados con el fin de ridiculizar y estigmatizar a las mujeres y a las personas homosexuales.
- La práctica masculina de evitar el contacto visual con las mujeres que integran un grupo mixto restando importancia a su participación.
- La exaltación de la genitalidad fálica como símbolo de poder o reafirmación de dominio.



CONAPRED 2009, segunda edición, 10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje, Textos del caracol, núm. 1. 5
Ídem

BIBLIOGRAFÍA

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.

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 Azaïs, 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.

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>

Tribunal Electoral del Distrito Federal, Guía técnica para el uso de un lenguaje incluyente en las comunicaciones del Tribunal Electoral del Distrito Federal. México, Distrito Federal 2011.

UNESCO, Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje, Texto preparado por el Servicio de Lenguas y Documentos (BPS/LD). UNESCO, París, 1999. Disponible en <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950so.pdf>

Página de Internet consultada, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Dirección General de Atención a la Discapacidad, disponible en: www.cndh.org.mx

Guía elaborada a partir de los siguientes documentos:

Guía para el uso de un LENGUAJE INCLUYENTE y NO SEXISTA.
Comisión Nacional de Derechos Humanos.
Ciudad de México, 2017
<https://www.derechoshumanoscdmx.gob.mx/wp-content/uploads/GUIALINS2017.pdf>

Guía de Lenguaje Incluyente para la Administración Pública del Estado de Puebla.
Secretaría de Igualdad Sustantiva del Gobierno del Estado de Puebla
Puebla, Pue. 2021
<https://sis.puebla.gob.mx/norma-025>