



Manual

Uso de lenguaje incluyente
en textos y comunicados oficiales



Vivir Mejor



Heriberto Félix Guerra

Secretario de Desarrollo Social

Ana María León Miravalles

Titular del Instituto Nacional
de Desarrollo Social (Indesol)

Cristina Padilla Dieste

Directora General Adjunta de Equidad de Género
y Proyectos Estratégicos para el Desarrollo

María del Rosario Campos Beltrán

Directora de Equidad de Género
y Desarrollo en la Política Social

Amanda del Rocío LLivichuzhca Pillco

Subdirección de Atención y Prevención
de la Violencia contra las Mujeres

2011

Secretaría de Desarrollo Social

***Manual para uso de lenguaje incluyente
en textos y comunicados oficiales***

© Instituto Nacional de Desarrollo Social (Indesol)

Segunda Cerrada de Belisario Domínguez 40,
Col. Del Carmen, Del. Coyoacán,
CP 04100, México, DF

Impreso en México / Printed in Mexico

Se autoriza la reproducción del material contenido en esta obra
citando la fuente.

Contenido

Introducción	5
1. Objetivo	7
2. Alcance	7
3. Marco normativo	7
3.1 Instrumentos jurídicos nacionales	7
3.1.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	7
3.1.2. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	8
3.1.3. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	8
3.1.4. Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012	8
3.2. Instrumentos jurídicos internacionales	8
3.2.1. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	8
3.2.2. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	9
3.3. Resoluciones y principios	9
3.3.1. Resolución 14.1. Aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su Vigésima Cuarta reunión, Apartado 1 del párrafo 2, ONU 1987	9
3.3.2. Resolución 109, Vigésima Quinta reunión	9
3.3.3. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género	10
4. Algunos recursos para evitar el lenguaje sexista y discriminatorio	10
4.1. Utilizar dos sustantivos (empleados/empleadas), en lugar de uno, evita nombrar a un solo sexo	11
4.2. Nombrar a los dos sexos usando dos artículos (las y los o viceversa) permite visibilizar a las mujeres. Esto evita el uso constante de diagonales las/los y de paréntesis directores(as)	11

4.3. Evitar usar artículos masculinos (los) posibilita el lenguaje incluyente	11
4.4. Los genéricos sexistas universales (el hombre) deben ser sustituidos por genéricos incluyentes (ser humano).....	12
4.5. Las palabras abstractas, que son neutras (direcciones), pueden ser aliadas del lenguaje no sexista	12
4.6. La singularización social universaliza e invisibiliza a la diversidad de grupos que existen.....	13
4.7. En la profesión u ocupación de las mujeres es fundamental evitar el uso del masculino	13
4.8. Cuando no sabemos si es hombre o mujer a quien nos dirigimos, es recomendable usar diagonales o paréntesis.....	13
4.9. Uso de la @	13
5. Estrategias para evitar lenguaje discriminatorio y ofensivo para algunos grupos sociales.....	14
5.1. Reordenar la frase verbal, reasignando palabras incluyentes.....	14
6. Las imágenes con lenguaje incluyente.....	15
7. Glosario	16
Bibliografía.....	18

Introducción

El uso no sexista del lenguaje supone dejar de utilizar el masculino como genérico para designar lo masculino y lo femenino. Esto implica incluir a las mujeres en el uso de palabras e imágenes y, además, identificar las acciones que realizan mujeres y hombres como partes equilibradas, sin predominio de alguna sobre la otra.

El Diccionario de la Real Academia Española recoge usos de las palabras, no crea palabras. Las palabras evolucionan. Una misma palabra no se escribe hoy de la misma manera que ayer, por ejemplo, en el castellano antiguo la palabra “aceptar” se decía *acetar*, o la palabra “efecto”, *efe-to*. La misma Real Academia Española indica que “las lenguas cambian de continuo, y lo hacen de modo especial en su componente léxico. Por ello los diccionarios nunca están terminados: son una obra viva que se esfuerza en reflejar la evolución registrando nuevas formas y atendiendo a las mutaciones de significado” (Real Academia Española, 2010).

Por otra parte, en el proceso de conocimiento las palabras y mensajes aportan conceptos y promueven el cambio de actitudes. Es decir, el uso del lenguaje no es neutral, tiene consecuencias en la comunicación cotidiana que pueden traducirse en discriminación, sexismo, subordinación e inequidad al no usarlo con un sentido inclusivo. De ahí la pertinencia del correcto uso del lenguaje, con la inclusión de la perspectiva de género para frenar la cultura discriminatoria y evitar estigmas y prejuicios en las palabras, a fin de eliminar cualquier rasgo despectivo.

El uso sexista y discriminatorio del lenguaje limita y fragmenta a las personas, no hay desarrollo humano posible a través del lenguaje excluyente. De ahí la necesidad de establecer parámetros claros para un lenguaje con equidad, que evite el uso excesivo de los sustantivos en masculino y femenino. Por ejemplo, en lugar de decir “los niños y las niñas”, podemos usar una palabra que englobe a ambos: la niñez.

Por tal razón, el presente manual, soportado en un marco normativo, constituye una oportunidad de incorporar de manera paulatina y definitiva un lenguaje incluyente libre de discriminación y sexismo en todos los comunicados que se generen desde el Indesol.

1. OBJETIVO

Proporcionar las herramientas necesarias y establecer criterios para que el personal del Indesol utilice en todos sus comunicados oficiales un lenguaje incluyente, libre de toda forma de discriminación, fomentando la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en congruencia con la Política de Equidad de Género del Instituto.

2. ALCANCE

Todas las comunicaciones oficiales que publique el Indesol.

3. MARCO NORMATIVO

En términos jurídicos, en México se reconoce la igualdad entre mujeres y hombres, pero como sabemos, este reconocimiento es sólo el inicio de un largo camino para que en los hechos hombres y mujeres tengan igualdad de oportunidades y de trato. Para lo cual, se requiere la implementación de una serie de acciones, iniciando con cuestiones tan elementales como el manejo de un lenguaje incluyente, no discriminatorio, en el que todas y todos, hombres, mujeres, niños, niñas, personas con discapacidad, entre otros grupos sociales sean nombrados y visibilizados a través del lenguaje, que es parte de la identidad de una sociedad, ya que existe una interrelación permanente entre el lenguaje y las conductas sociales.

Si bien los ordenamientos jurídicos que México está obligado a observar no establecen de manera expresa la necesidad de utilizar un lenguaje incluyente, no sexista ni discriminatorio, implícitamente existe esa obligación cuando en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se precisa la prohibición de discriminar a cualquier persona.

A continuación se hace un recuento de los diversos ordenamientos jurídicos y principios sobre los que se sostiene la necesidad de manejar un lenguaje no sexista.

3.1. Instrumentos jurídicos nacionales

3.1.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

El artículo 1º establece la prohibición de todo tipo de discriminación, por origen étnico o nacional, género, discapacidades y preferencias, entre otras. El artículo 4º determina que hombres y mujeres son iguales ante la Ley.

3.1.2. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Su artículo 41 precisa que “Será objetivo de la Política Nacional la eliminación de los estereotipos que fomentan la discriminación y la violencia contra las mujeres”, para lo cual, el artículo 42 dispone que las autoridades correspondientes desarrollarán ciertas acciones, entre las que se encuentra:

II. Desarrollar actividades de concientización sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres,

3.1.3. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

El artículo 4 define a la discriminación como toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

3.1.4. Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012

En su Eje Rector 3 Igualdad de Oportunidades, objetivo 16, establece la eliminación de cualquier forma de discriminación por motivos de género y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para que alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.

3.2. Instrumentos jurídicos internacionales

Los instrumentos que se señalan han sido ratificados por México, por tanto, su observancia es obligatoria para autoridades y personas en general que se encuentran en territorio mexicano. Abundando en lo anterior, el artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce la obligatoriedad de los instrumentos jurídicos internacionales ratificados por México, toda vez que los considera Ley Suprema de toda la Unión.

3.2.1. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ratificada por México el 23 de marzo de 1981)

En su artículo 2, inciso f, se establece que los Estados tienen la obligación de adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.

3.2.2. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ratificada por México el 27 de septiembre de 2007)

El artículo 1º establece el propósito de la Convención, que es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

3.3. Resoluciones y principios:

Si bien no son normas de carácter obligatorio, sí constituyen referentes obligados de elaboraciones teóricas y metodológicas respecto del tema. A saber:

3.3.1. Resolución 14.1. Aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su Vigésima Cuarta reunión, Apartado 1 del párrafo 2, ONU 1987

Exhorta a evitar el empleo de términos que se refieren a un sólo sexo, salvo si se trata de medidas positivas a favor de las mujeres.

3.3.2. Resolución 109, Vigésima Quinta Reunión, 1989. (UNESCO)¹

Recomienda promover la utilización del lenguaje no sexista por los Estados miembros, así como también emplear “Las recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje del Servicio de Lenguas y Documentos de la UNESCO”, que promovería el uso de un lenguaje menos excluyente.

¹ En 1993, la UNESCO revisó sus textos fundamentales con miras a la eliminación de cualquier forma de lenguaje sexista y a la utilización de fórmulas y términos neutros que contribuyeran a modificar actitudes y expectativas que pudieran constituir un obstáculo para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres. Ese año, la conferencia general determinó la necesidad de formular propuestas de modificación de los textos fundamentales teniendo en cuenta concretamente el principio de igualdad entre hombres y mujeres y comunicar dichas propuestas de modificación a los Estados miembros y miembros asociados, con el objetivo de incentivar la adopción de tales medidas en cada país en particular. Tomado de Proyecto de Ley (S-0034/08), *Lenguaje No Sexista*, Senado de la Nación de la República Argentina. Disponible en: <http://www.scribd.com/doc/7537781/S3408>

3.3.3. Principios sobre la aplicación de la Legislación Internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (Principios de Yogyakarta, 2007)

Principio 1. Precisa que los seres humanos de todas las orientaciones sexuales e identidades de género tienen derecho al pleno disfrute de todos los derechos humanos.

Principio 2. Todas las personas tienen derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género².

Por último, tanto el Modelo de Equidad de Género (MEG), el Programa de Cultura Institucional y la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2008, que establece los Requisitos para la Certificación de las Prácticas para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, consideran un requisito indispensable emplear en todas las comunicaciones oficiales internas y externas un lenguaje no sexista ni discriminatorio.

4. ALGUNOS RECURSOS PARA EVITAR EL LENGUAJE SEXISTA Y DISCRIMINATORIO

Las opciones que se presentan en los párrafos siguientes para hacer uso no sexista ni discriminatorio del lenguaje constituyen un conjunto de pautas a seguir, no son reglas con la rigidez que las caracteriza, siempre existirá la posibilidad de encontrar otras alternativas para usar un lenguaje incluyente, lo fundamental es el compromiso que cada servidor o servidora pública tenga para cambiar la costumbre de usar un lenguaje que a veces puede ser excluyente. No olvidemos que a través de las palabras se puede incluir o excluir, denigrar o respetar. “El lenguaje continuamente se renueva para dar nombre a nuevas realidades” (Ajuntament Terrassa, 2004, 7).

² Los Principios ratifican las normas legales vinculantes que los Estados deben cumplir. Fueron adoptados por un grupo de expertos/as en derecho internacional tras una reunión en Yogyakarta, Indonesia. Tomado de *Futuros, Revista Trimestral Latinoamericana y Caribeña de Desarrollo Sustentable*, número 17, 2007, vol. 5. Disponible en http://www.revistafuturos.info/futuros17/orientacion_sexual.htm.

4.1. Utilizar dos sustantivos (empleados/empleadas), en lugar de uno, evita nombrar a un solo sexo

No	Sí
Los empleados	Las empleadas y los empleados
Los servidores públicos	Las servidoras públicas y los servidores públicos
Reunión de padres de familia	Reunión de padres y madres de familia

4.2. Nombrar a los dos sexos usando dos artículos (las y los o viceversa) permite visibilizar a las mujeres. Esto evita el uso constante de diagonales las/los y de paréntesis directores(as)

No	Sí
Los directores	Las y los directores
Los servidores públicos	Los y las servidoras públicas
Los usuarios	Las y los usuarios

4.3. Evitar usar artículos masculinos (los) posibilita el lenguaje incluyente

No	Sí
Los que cuentan con el servicio	Quienes cuentan con el servicio
Los lectores	Quienes leen, usted que lee
Los demás	El resto de la gente, otras personas

4.4. Los genéricos sexistas universales (el hombre) deben ser sustituidos por genéricos incluyentes (ser humano)

No	Sí
Hombre	Ser humano, persona, humanidad
Ciudadanos	Ciudadanía
Desempleados	Personas en desempleo
Jóvenes	Juventud
Niños	Infancia, niñez
Los mexicanos	El pueblo mexicano
Amigos	Amistades
Campesinos	Campesinado, población del campo
Familiares y amigos	Familiares y amistades
Hola a todos	Buenas tardes tengan ustedes

4.5. Las palabras abstractas, que son neutras (direcciones), pueden ser aliadas de un lenguaje no sexista

No	Sí
Jefe de departamento...	Jefaturas de departamento...
Directores...	Direcciones...
Subdirectores...	Subdirecciones...
Diputados...	Congresistas...
Trabajadores...	Personal, plantilla, personas trabajadoras, quienes trabajan...
Profesores...	Profesorado, personas que ejercen la docencia...

4.6. La singularización social universaliza e invisibiliza a la diversidad de grupos que existen

No	Sí
La mujer	Las mujeres
El hombre	Los hombres
El adulto mayor	Las y los adultos mayores
El joven	Las y los jóvenes

4.7. En la profesión u ocupación de las mujeres es fundamental evitar el uso del masculino

No	Sí
La ingeniero Cecilia...	La ingeniera Cecilia...
La médico María...	La médica María...
La Jefe de Departamento...	La Jefa de Departamento...

4.8. Cuando no sabemos si es hombre o mujer a quien nos dirigimos, es recomendable usar diagonales o paréntesis

No	Sí
Estimado	Estimado(a) Estimado/a

4.9. Uso de la @

Como un medio para referirse a hombres y mujeres en el lenguaje escrito oficial no es recomendable usar la arroba @ (estimad@). Sin embargo, en comunicaciones no tan formales podría ser utilizada, como en el envío de un correo electrónico.

5. ESTRATEGIAS PARA EVITAR LENGUAJE DISCRIMINATORIO Y OFENSIVO PARA ALGUNOS GRUPOS SOCIALES

Nuestro lenguaje común en la mayoría de las ocasiones es sexista, pero también puede ser clasista, racista u homofóbico, lo cual ha provocado que se excluya y discrimine a otros grupos sociales. A continuación se sugieren algunas posibilidades de un uso más apropiado del lenguaje:

No	Sí
Los homosexuales...	Personas con preferencias sexuales diferentes a las heterosexuales o personas con orientación sexual diferente a la heterosexual.
Personas con capacidades diferentes. Los minusválidos	Personas con discapacidad
Las sectas religiosas...	Los grupos religiosos
Los indios	Los y las indígenas, los pueblos indígenas, las comunidades indígenas
Los viejos, los viejitos	Las y los adultos mayores
Los sidosos	Personas que viven con VIH Personas con VIH
Los ilegales	Personas indocumentadas

5.1. Reordenar la frase verbal, reasignando palabras incluyentes

No	Sí
Los profesores de la Universidad convocan a la huelga por mejores prestaciones	El profesorado universitario convoca a la huelga por mejores prestaciones
Los ciudadanos del Distrito Federal disfrutan de Internet gratuito en las estaciones del metro	La ciudadanía del Distrito Federal disfruta de Internet gratuito en las estaciones del metro

6. LAS IMÁGENES CON LENGUAJE INCLUYENTE

Las imágenes también pueden ser leídas; a través de ellas se refleja una realidad, el lenguaje gráfico expresa formas de mirar y de relacionarse con el mundo. Por eso, en la elección de fotografías e iconos que se utilicen bien sea en la página web del Indesol o cualquier otra comunicación, buscando captar la diversidad de las personas. Para ello se sugiere lo siguiente:

1. Visibilizar a las mujeres (evitando el uso de la figura masculina como genérico que pretende representar a todas y todos los seres humanos).
2. Visibilizar adecuadamente a las mujeres y a los hombres (sin caer en estereotipos de roles familiares y sociales, uso de espacios públicos y privados, tipo de actividades o acciones llevadas a cabo).
3. Visibilizar a otros grupos sociales, personas con discapacidad, niños y niñas, personas adultas mayores, entre otros.

Esta serie de propuestas constituye únicamente una de las líneas de acción para transitar hacia el camino de la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres iniciando, entre otras cosas, con la desnaturalización de estereotipos sexistas y discriminatorios.

7. GLOSARIO

Cultura institucional: sistema de significados compartidos entre las y los miembros de una organización que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto. La cultura institucional determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, así como sus canales para ejercer influencia.

Discriminación: toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el 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, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

Equidad: principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social y el reconocimiento y valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un equilibrio entre ambas dimensiones.

Equidad de género: principio ético de justicia que consiste en eliminar los desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres y lograr el reconocimiento a las diferencias de género, sin que éstas impliquen una razón para discriminar.

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.

Indígena: persona que desciende de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, cul-

turales y políticas, o parte de ellas. La conciencia de su identidad indígena deberá ser criterio fundamental para determinar a quienes se aplican las disposiciones sobre pueblos indígenas³.

Persona adulta mayor: persona de 60 o más años de edad.

Persona con discapacidad: persona que presenta una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, y que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.

Persona que vive con Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH): Persona que no presenta síntomas, se ve saludable y es plenamente productiva.

Persona que vive con Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA): persona cuyo sistema inmunológico está afectado por el VIH, que comienza a tener infecciones y enfermedades (malnutrición, cáncer, pulmonía y tuberculosis, entre otras) que van deteriorando su cuerpo y que eventualmente pueden causarle la muerte.

Perspectiva de género: visión científica, analítica y política sobre las relaciones entre las mujeres y los hombres que se propone eliminar las causas de la discriminación de género, como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el sexo. Contribuye a construir una sociedad donde todas las personas, las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, gocen de igualdad de derechos y de oportunidades para acceder a los recursos económicos, a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones⁴.

³ La Comisión para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI) precisa que a partir del artículo 2 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se conceptualiza lo que son pueblos indígenas. El artículo dice a la letra: “La Nación tiene una composición pluricultural sustentada originalmente en sus pueblos indígenas que son aquellos que descienden de poblaciones que habitaban en el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas. La conciencia de su identidad indígena deberá ser criterio fundamental para determinar a quiénes se aplican las disposiciones sobre pueblos indígenas”. Dicho concepto es retomado en la definición de *indígena*, que se asienta en el presente Manual.

⁴ Las definiciones citadas en el presente glosario se tomaron de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009, que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, México, 2009.

BIBLIOGRAFÍA

Ajuntament de Terrassa, *Manual de comunicació no sexista, Projecto Rol*. INTERREG. III B, 2004, España 2004. Disponible en <http://www.nodo50.org/ameco/Manualnosexista.pdf>

Ayala Castro, Marta Concepción, Guerrero Salazar Susana, Medina Guerra Antonia M., *Manual de Lenguaje Administrativo no Sexista*, España, 2002. Disponible en http://www.nodo50.org/mujeresred/manual_lenguaje_admtvo_no_sexista.pdf

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Texto vigente publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 5 de febrero de 1971 (en vigor a partir de 1º de mayo de 1917).

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Entrada en vigor para México 3 de mayo de 2008. Disponible en <http://www.sre.gob.mx/tratados/Default.htm>

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Entrada en vigor para México 3 de septiembre de 1981. Disponible en <http://www.sre.gob.mx/tratados/Default.htm>

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *10 Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*, Ed. Caracol, México, 2009.

Futuros, Revista Trimestral Latinoamericana y Caribeña de Desarrollo Sustentable, número 17, 2007, Vol. 5. Disponible en http://www.revistafuturos.info/futuros17/orientacion_sexual.htm.

Gobierno de Navarra (s.f.), *Recomendaciones para hacer un uso no sexista del lenguaje*, España. Disponible en http://www.colsocona.org/pages08/colegiados/docs/manual_uso_lenguaje_no_sexista.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres, *Guía metodológica para la sensibilización en género, una Herramienta Didáctica para la Capacitación*, en la Administración Pública, México, 2008.

Instituto Nacional de las Mujeres, *Programa de Cultura Institucional*, México, 2009.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, México. Texto vigente publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 11 de junio de 2003, entrada en vigor el 12 de junio de 2003.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Texto vigente publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 11 de junio de 2003, entrada en vigor el 2 de agosto de 2006.

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009. Que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. Texto vigente publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 9 de abril de 2009, entrada en vigor el 8 junio de 2009.

Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, México, 2010. Disponible en <http://pnd.presidencia.gob.mx/>

Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española*, España, 2010. Disponible en: <http://buscon.rae.es/drae/>

Senado de la Nación de la República Argentina, Proyecto de Ley (S-0034/08), *Lenguaje No Sexista*. Disponible en: <http://www.scribd.com/doc/7537781/S3408>

Valdés Betancourt, Teresa, "Lenguaje incluyente", Ponencia presentada en el Primer Congreso Nacional del Modelo de Equidad de Género y Séptima entrega de Certificados, Instituto Nacional de las Mujeres México, realizado en el Antiguo Palacio del Arzobispado, 26 de octubre de 2010.

