

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género

Modalidad I

Instituto Nacional de las Mujeres

Instituto Poblano de las Mujeres

Meta 1949.MI Capacitación a Diputadas y Diputados del H. Congreso del Estado de Puebla en lenguaje incluyente y no sexista, nuevas masculinidades y perspectiva de género.

Informe de resultados de la capacitación, que incluya líneas de acción y compromisos de las diputadas y diputados asistentes.

Noviembre 2019

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa"

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo."

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
JUSTIFICACIÓN	4
OBJETIVOS.....	5
DESARROLLO.....	7
RECOMENDACIONES.....	10
CONCLUSIONES.....	10
BIBLIOGRAFÍA.....	11
ANEXOS.....	14

INTRODUCCIÓN

Se presenta a continuación el informe sobre los resultados obtenidos y los alcances de los objetivos planteados en los procesos formativos propuestos para la capacitación a diputadas y diputados del H. Congreso del Estado de Puebla llevada a cabo los días 14 y 21 de noviembre del 2019, con base en el desarrollo de los proyectos elaborados dentro del marco del Programa de Fortalecimiento a la Perspectiva de Género.

El curso se desarrolló sobre tres temáticas centrales: la importancia de la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito cotidiano y legislativo como herramienta para visibilizar las violencias de género para su erradicación; la aplicación del lenguaje incluyente y no sexista como herramienta de cambio de paradigmas y estructuras estereotipadas; asimismo, se abordó el tema sobre nuevas masculinidades para integrar nuevas prácticas de la masculinidad y la desestructuración de los roles establecidos, contribuyendo activamente en los procesos de construcción de una sociedad más igualitaria.

Toda la capacitación mantuvo un enfoque basado en la perspectiva de género, la cual nos guió hacia la identificación y el análisis de aquellas prácticas que contribuyen en el mantenimiento de la desigualdad, y por lo tanto, a la necesidad de deconstruirlas para transformar dichas realidades.

El curso fue diseñado de tal manera que dio pie a la reflexión, la identificación, concientización y el reconocimiento de la importancia de generar políticas públicas que permitan ver y cerrar las brechas de desigualdad, así como sembrar la disposición para el cambio.

Lo anterior, se logró a través de una metodología basada en el aprendizaje significativo, la cual promueve la reflexión activa sobre los propios conocimientos y experiencias, generando así, un metaconocimiento.

El objetivo del presente Informe es transmitir los resultados obtenidos en la impartición de la capacitación en cuestión, a partir de la aplicación de las estrategias metodológicas planteadas para favorecer el aprendizaje dinámico y el involucramiento interactivo de quienes participaron en el mismo.

De esta forma se dan a conocer la justificación, en la que se muestra la importancia del abordaje de los temas de la capacitación, así como las acciones, que de acuerdo a los compromisos internacionales, el estado mexicano tiene que efectuar en la materia.

A través de los objetivos generales y particulares se marcó la ruta a seguir durante el proceso de capacitación; mientras que en el desarrollo se dan a conocer los resultados obtenidos, en los cuales se detallan las características del grupo y de la impartición, así como las actividades realizadas.

Para concluir, se informa sobre las recomendaciones y sugerencias de seguimiento posteriores al curso; así como las conclusiones que se obtuvieron, cerrando con la presentación de las obras consultadas para el diseño y desarrollo de la capacitación.

JUSTIFICACIÓN

Para lograr un avance significativo en la representación de las mujeres en espacios de desarrollo a nivel social es necesario que se modifiquen sus estructuras y que se diseñen estrategias que permitan reducir las brechas de desigualdad, todo bajo un enfoque de género que resigne la posición de las mujeres y de los hombres en la cotidianeidad.

Las instituciones, como representantes de la comunidad y promotoras de prácticas justas y seguras para todas y todos, asumen compromisos que contemplan la inclusión de la perspectiva de género, el lenguaje incluyente y la deconstrucción de estereotipos masculinos que generan violencia en todos sus tipos y modalidades.

En este sentido, capacitar a actoras y actores políticos, en esta ocasión a quienes se desarrollan dentro del poder legislativo, para que conozcan la perspectiva de género desde las raíces, se vuelve una tarea primordial; y como se refiere en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 02 de agosto del 2006, se prioriza:

"Promover la utilización de un lenguaje con perspectiva de género en la totalidad de las relaciones sociales". Artículo 42 fracción IV. Fracción adicionada DOF 14-11-2013. Reformada DOF 04-06-2015.

Dentro de la misma Ley se menciona que se deberá:

"Velar por que los medios de comunicación transmitan una imagen igualitaria plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, promuevan el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres y eviten la utilización sexista del lenguaje". Artículo 42 fracción V. Fracción adicionada DOF 14-11-2013. Reformada DOF 04-06-2015.

Por su parte, el uso de la comunicación no sexista e incluyente ha trascendido a un punto en el que en los gobiernos de muchos países de habla castellana la incluyen en diversas políticas públicas, esto con la intención de convertirla en una práctica recurrente.

En México, su empleo ha sido impulsado a través de diversos programas diseñados por instituciones de gobierno y de la legislación y armonización legislativa a nivel local, estatal y nacional, constituyendo un avance para la institucionalización y el cambio cultural en favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

En este sentido, en nuestro país se establecen directrices que impulsan su uso a través diversos artículos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres:

"La utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones". Artículo 17 fracción IX. Fracción adicionada DOF 14-11-2013.

"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". Artículo 17 fracción XII. Fracción adicionada DOF 05-12-2014. Reformada 23-04-2018.

El lenguaje incluyente ha sido parteaguas de diversas líneas de acción dentro de la política de género en el país, la cual se ha propuesto la erradicación de roles y estereotipos de género que fomentan la discriminación y violencia hacia las mujeres y las niñas, como lo es la cultura del machismo.

La masculinidad definida a través de comportamientos y conductas asociados a los hombres, deriva en una construcción social que les asigna roles encaminados a la dominación femenina haciendo mano de cualquier recurso, por lo que la desestructuración de estos estereotipos y roles de géneros deben trabajarse en lo individual y lo colectivo.

Para lograrlo es fundamental que quienes ostentan puestos de decisión amplíen su panorama y actúen en camino a la resignificación de su propia masculinidad y la de los hombres que les rodean, incorporando la perspectiva de género y el lenguaje incluyente como aliados en el camino al fomento de las nuevas masculinidades y de los roles desestereotipados e incluyentes.

OBJETIVOS

La meta 1949.MI *Capacitación a Diputadas y Diputados del H. Congreso del Estado de Puebla en lenguaje incluyente y no sexista, nuevas masculinidades y perspectiva de género*, tiene como propósitos lo siguiente:

Objetivo general:

Incorporar la perspectiva de género, de acuerdo a la Modalidad I del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género para el año 2019 dirigido al funcionariado del Estado para que reconozcan y hagan uso adecuado del lenguaje incluyente y no sexista, identifiquen los conceptos en materia de nuevas masculinidades y aplique de manera adecuada la perspectiva de género para su difusión dentro del personal del Poder Legislativo a fin que permee y se traduzca en armonizaciones y leyes bajo esta visión.

Objetivo particular:

Las y los participantes, adquirirán conocimientos basados en la perspectiva de género y derechos humanos, que les permitan implementar elementos para lograr una comunicación no sexista e incluyente, lo cual contribuirá en la construcción de una cultura de igualdad, no discriminación y libre de cualquier forma de estereotipos.

Los temas abordados durante el proceso de capacitación fueron los siguientes:

1. **Sexo – Género.** En este primer tema se abordaron las diferencias entre Sexo-Género como bases para el entendimiento de los diferentes paradigmas que afectan y refuerzan las estructuras patriarcales y la falta de visibilización de la persona como ser humano y cómo esto refuerza los roles estereotipados bajo una estructura binaria hembra-macho, masculino-femenino, mujer-hombre, sin considerar identidad de género, expresión del género y orientación sexual.

2. **Derechos humanos.** En este tema se abordó un planteamiento general del concepto y evolución histórica de los derechos humanos. Resaltando la importancia en los valores que tutelan los mismos: la igualdad, la libertad, la seguridad jurídica y la dignidad humana y de igual forma se presenta la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), destacando la importancia de su aplicación y la búsqueda del cumplimiento a las últimas observaciones hechas por el Comité en 2018.
3. **Marco normativo en materia de derechos humanos.** Se mencionan y abordan los instrumentos jurídicos internacionales, nacionales y estatales más relevantes en la materia, con énfasis en los derechos humanos de las mujeres.
4. **Igualdad y perspectiva de género.** Para abordar la perspectiva de género, se habló sobre estereotipos y roles de género, destacando su influencia en el mantenimiento de la desigualdad, así como la necesaria acción de eliminación de los estereotipos para lograr la participación igualitaria de mujeres y hombres en todos los espacios de desarrollo, libres de discriminación y violencia. Se plantea y analiza el significado del principio de igualdad y sus dimensiones (formal, sustantiva, de oportunidades y de resultados).

Se plantea el concepto de perspectiva de género como una herramienta de análisis que ayude a “identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género” de acuerdo a los lineamientos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

5. **Hacia un lenguaje no sexista.** Tomando en cuenta que “lo que no se menciona, no existe” y al lenguaje como herramienta que reproduce y refuerza estereotipos y creencias, se trabajó en visibilizar la importancia de desestructurar la concepción del lenguaje basada en el androcentrismo, sexismo y machismo a fin de abordar los diferentes recursos lingüísticos para poder sustituir el uso del masculino genérico y la eliminación del manejo sexista del lenguaje en los diferentes productos que se emitan.
6. **Lenguaje incluyente.** En este apartado se identificaron los grupos en situación histórica de discriminación y la forma correcta de nombrarlos, todo ello, de acuerdo a lo estipulado en diferentes instrumentos jurídicos tanto internacionales, como nacionales; por esa razón se abordaron temas y conceptos como “persona”, el correcto nombramiento de los grupos poblacionales, así como la erradicación de la discriminación en los discursos, elaboración de escritos y su correcta visibilización e inclusión.

DESARROLLO

A continuación, se describen los detalles sobre el proceso de ejecución de la Meta 1949.MI Capacitación a Diputadas y Diputados del H. Congreso del Estado de Puebla en lenguaje incluyente y no sexista, nuevas masculinidades y perspectiva de género, los días 14 y 21 de noviembre de 2019, en la Ciudad de Puebla.

Bienvenida e inicio del curso

Desde el inicio, se buscó generar un ambiente de apertura y compromiso en el grupo, directamente relacionado a la importancia de conocer los temas abordados, por lo que se llevó a cabo una introducción sobre la capacitación y su relevancia como parte de la política nacional de género.

Integración grupal: “Pelota preguntona” y “Hacia el mismo norte”

Con la actividad “pelota preguntona” se buscó romper el hielo, presentarse entre las y los asistentes y generar un ambiente de confianza; y para sensibilizar sobre la necesidad de trabajar por los mismos objetivos cuando se trata de igualdad de género, políticas públicas y cambios desde nuestros espacios de desarrollo y función, se llevó a cabo la actividad “apuntar al mismo norte”.

Presentación de objetivos y contenido temático

A razón de lograr un aprendizaje más consciente y enfocado, se presentó el contenido temático, haciendo una pequeña síntesis de la relevancia de cada tema y de lo que se abordaría a lo largo de la capacitación, generando interés y valor en el grupo hacia el contenido.

Identificación de expectativas

A partir del desarrollo de una dinámica grupal, se identificaron y validaron las expectativas de las personas participantes, entre las que se incluyen las siguientes:

- Identificar los diferentes recursos para lograr un lenguaje no sexista e incluyente
- Que el curso sea interesante y didáctico
- Reconocer los estereotipos de género
- Identificar la normatividad nacional e internacional en la materia

Exploración inicial en el grupo

A través de una valoración inicial llevada a cabo con el objetivo de identificar el nivel de conocimiento en relación a los temas a tratar, se detectó que en lo general los conocimientos eran básicos, por lo que había una gran oportunidad de aprendizaje en el grupo.

Tema 1. Derechos Humanos

Se logró unificar el concepto de derechos humanos y los valores que les sustentan, independientemente de los factores que nos hacen diferentes como personas. Asimismo, a

través de un video se realizó un recorrido por la historia de los derechos humanos. Se propició la reflexión sobre los derechos humanos de las mujeres, abordando el tema a través de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Para reforzar el aprendizaje se proyectó un video sobre la CEDAW.

Con el apoyo de actividades grupales se invitó a reflexionar sobre el papel de las mujeres a lo largo de la historia, sus derechos y el acceso que observan en relación con el disfrute pleno de los mismos. Se concluyó que, hay mucho trabajo por hacer en favor del reconocimiento, el goce pleno de los derechos y las libertades de las mujeres.

Tema 2. Marco normativo en materia de derechos humanos

Se presentaron los principales instrumentos jurídicos, tanto nacionales como internacionales, en materia de derechos humanos y derechos de las mujeres, asimismo, se presentó la normatividad estatal en la materia, distinguiendo la armonización con la legislación nacional.

Tema 3. Igualdad y perspectiva de género

A través de una actividad por equipos se identificaron los estereotipos de género y se condujo al grupo hacia una reflexión del impacto que estos tienen sobre el trato, el comportamiento, la discriminación y violencia, empleando también la técnica expositiva para presentar las dimensiones de la igualdad.

Como parte de los ejercicios de impulso a la reflexión se abordó el tema de las nuevas masculinidades, las diversas formas de ser hombres, desmontando las ideas de la masculinidad hegemónica.

De igual manera, se profundizó en la relación sexo-genérica re-victimizada a través de las diferentes expresiones representadas en la comunidad LGBTTTIQ.

4. Hacia un lenguaje no sexista

El tema se inició abordando el androcentrismo y el sexismo en el lenguaje, destacando la invisibilización, exclusión y desvalorización de las mujeres en el discurso, de esta manera se identificaron las características del sexismo en el lenguaje.

Bajo la premisa de la eliminación del lenguaje sexista en la práctica diaria de las y los asistentes, se propusieron diferentes recursos lingüísticos entre los que destacan el uso del genérico universal, de abstractos, artículos y pronombres, uso de diagonales y paréntesis, desdoblamiento, títulos académicos y ocupaciones, y la erradicación de chistes, piropos o gestos ofensivos, y el uso de imágenes sexistas.

5. Lenguaje incluyente

Para destacar la importancia de visibilizar a grupos históricamente discriminados a través del nombramiento correcto y el respeto a su dignidad humana, se presentaron ejemplos empleados para mencionar a grupos étnicos, personas con discapacidad, personas adultas mayores, diversidad sexual, personas migrantes y personas con VIH, contrastando la expresión excluyente y la expresión incluyente.

Asimismo, se analizó el uso de la “E” para nombrar a las personas que no se identifican dentro de los estándares heteronormados o como recurso de inclusión al hacer referencia a grupos de personas que donde se encuentren hombres, mujeres y personas intersexuales.

Cierre del curso

Compromisos de las y los participantes

En seguimiento a los compromisos inicialmente planteados como expectativas de aprendizaje durante la capacitación, se identificaron los compromisos derivados del estudio realizado y aplicables a la vida diaria. Algunos de los compromisos mencionados fueron:

- “Adquirir nuevos conocimientos nos compromete a ser mejores cada día y no dar un paso atrás del avance que se ha logrado. El camino es largo pero seguir en la lucha es lo correcto, para lograr el cambio no sólo en nuestra institución, estado, país, sino en la humanidad misma. Así que continuaré aportando desde el lugar que me corresponde a este fin”.
- “Me llevo más de treinta ideas para realizar iniciativas que aporten al desarrollo del tema, siempre buscando contribuir a la mejor causa, comenzaré de inmediato a trabajar en ello. El compromiso es a mediano plazo por lo que trabajaremos pronto y dedicadamente para conseguir un cambio por mínimo que sea es el primer paso”.
- “Lo que aprendí del curso fueron recursos para llevar a cabo en la legislación local en cuanto al lenguaje no sexista, diversidad sexual, personas con discapacidad, y personas que por no estar en la narrativa institucional son invisibles. Ahora bien, la ponente nos mostró recursos para reforzar conocimientos y lo más importante es que nos dio a conocer nuevos preceptos para aplicarlo en nuestro trabajo y en nuestra vida cotidiana”.
- “El tema es muy interesante y complejo a la vez tratando de entender cada vez más para dejar a un lado todos los estereotipos que marca nuestra sociedad. En mi carácter de servidor público me comprometo a incluir cada día el lenguaje incluyente y aplicarlo a cada una de las sociedades con las que interactúe para cambiar la forma de actuar y pensar para un mayor desarrollo personal y sobre todo laboral”.

Las expectativas fueron revisadas en relación al alcance de su cumplimiento. El grupo se mostró satisfecho con el alcance del objetivo y de las expectativas planteadas al inicio del taller, y en general se comprometieron a llevar el conocimiento a la práctica diaria.

RECOMENDACIONES

Partiendo del proceso de capacitación realizada se observó desinformación y un constante interés por los temas abordados, así como un involucramiento activo durante las sesiones, lo cual se mostró a través del planteamiento de dudas, ejemplos, conocimientos, experiencias, entre otros; por tales razones se recomienda lo siguiente:

1. Continuar implementando capacitaciones en temas de perspectiva de género, lenguaje incluyente y no sexista, mediante un mecanismo que invite a mayor participación y refuerce la importancia de los temas de género en el quehacer de los tres poderes de gobierno como mecanismo eficiente de transversalización de la perspectiva como medida para lograr una igualdad sustantiva que coadyuve a la erradicación de la violencia, por lo menos la estructural.
2. Buscar el mecanismo que traduzca este tipo de capacitaciones, que bien podrían ser diplomados, en iniciativas legislativas estructuradas que refuercen las armonizaciones y los temas en los que se deban cerrar brechas de desigualdad y discriminación.

CONCLUSIONES

A través de las diferentes dinámicas, la impartición de teoría y los momentos de reflexión, las personas asistentes a la capacitación tuvieron la oportunidad de reconocer el valor y relevancia del tema tanto en su rol como servidoras y servidores públicos como en sus diferentes espacios de desarrollo personal, convirtiéndose así en agentes promotores de cambio, de la inclusión de la perspectiva de género en el uso diario, de socialización del lenguaje incluyente y no sexista, y del fomento de las nuevas masculinidades en generaciones presentes y futuras.

Al identificar los diferentes grupos sociales y características individuales de las personas, se facilitará su inclusión en la toma de decisiones y en la de elaboración de políticas públicas con perspectiva de género, así como en el quehacer diario de las y los asistentes, a su vez les permitirá hacer uso de un lenguaje no sexista e incluyente y de recursos lingüísticos que propicien su representación.

El impulso de la vivencia de nuevas masculinidades abre una ventana a la disminución de las prácticas machistas en los espacios laborales y personales de quienes asistieron a la capacitación.

Todo lo anterior, permitirá dar continuidad a la construcción de una sociedad igualitaria en la que el principal objetivo es erradicar la violencia por razón de género, brindar a todas y toda la oportunidad de ser visibles sin discriminación y sin temor a ser víctimas de la violencia machista.

BIBLIOGRAFÍA

Se presenta a continuación la bibliografía utilizada como respaldo en el diseño e impartición del Curso.

1. Asociación de Academias de la Lengua Española. **Nueva gramática de la lengua española**. Real Academia Española. Espasa Libros, S. L. U. 2010. España. 993 pp.
2. Asociación de Academias de la Lengua Española. **Nueva gramática básica de la lengua española**. Real Academia Española. Edit. Planeta Mexicana, S.A. de C.V. 2010. México. 305 pp.
3. Asociación de Academias de la Lengua Española. **Ortografía de la lengua española**. Real Academia Española. Espasa Libros, S. L. U. 2012. España. 743 pp.
4. Asociación de Academias de la Lengua Española. **Nueva ortografía básica de la lengua española**. Real Academia Española. Edit. Planeta Mexicana, S.A. de C.V. 2012. México. 305 pp.
5. Guichard Bello, Claudia. **Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente**. Inmujeres. 2.ª edición. Julio 2018. México. 320 pp.
6. Instituto Cervantes. **Guía de Comunicación no Sexista**. España. Edit. Aguilar. 2012. 260 pp.
7. Mangas Malena, Núñez Gómez Patricia y Hanninen Liisa. **Guía para un uso no sexista del lenguaje**. Fundación ONCE. España. Octubre de 2018.
8. Pérez Cervera María Julia. **Manual para el uso de un lenguaje incluyente y con perspectiva de género**. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Primera edición, 2016. México. 78 pp.
9. Ugalde Yamileth, Bellón. Blanca y Diédhiou Bello Georgina. **Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje. Guías Básicas**. Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación. Instituto Nacional de las Mujeres. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Primera edición, octubre de 2015. México. 66 pp.
10. Violi Patrizia. **El infinito singular**. Ediciones Cátedra. Instituto de la Mujer. 1991. España. 36 pp.

Páginas de Internet

1. Artículo 1º de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. En sitio web: http://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/declaracion-de-los-derechos-del-hombre-y-del-ciudadano/html/8b364e78-7358-11e1-b1fb-00163ebf5e63_1.html
2. Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla. https://www.iberopuebla.mx/ovsg/sites/default/files/descargas/files/constitucion_politica_estado_libre_soberano_puebla.pdf (consultada el 19 de noviembre del 2019).

3. **Diccionario de la Real Academia Española.** En sitio web: <https://www.rae.es/>. Consulta el 16 de octubre del 2019

4. **Diccionario panhispánico de dudas.** En sitio web: www.rae.es/diccionario-panhispanico-de-dudas/terminos-linguisticos. Consulta el 16 de octubre del 2019

5. González Vázquez Araceli. **Los conceptos de patriarcado y androcentrismo en el estudio sociológico y antropológico de las sociedades de mayoría musulmana.** 2013. https://ddd.uab.cat/pub/papers/papers_a2013m7-9v98n3/papers_a2013m7-9v98n3p489.pdf Consultado el 21 de octubre de 2019 a las 19:00 horas

6. **Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales.** Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. 2016. México.

7. **Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla.**

https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Marco-Normativo/PUE/Ley_PEDE_Pue.pdf

8. Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla
https://www.ley_para_la_igualdad_entre_Mujeres_y_Hombres_del_Estado_de_Puebla_08nov2019.pdf

9. Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla
<http://ojp.puebla.gob.mx/index.php/leyes> (fecha de consulta 19 de noviembre del 2019).

10. https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf

11. <http://lenguajeincluyenteine.aurealabs.org/biblioteca/LenguajeIncluyente/tema-peyorativos.html>. Consultado el 16 de octubre de 2019. 20:45 horas

12. <http://www.protocolo.com.mx/mexico/estudia-una-carrera-en-la-universidad-del-ejercito-y-fuerza-aerea-mexicana/> consultado el 19/10/19-14:48 HORAS

13. <https://es.wikipedia.org/wiki/Mensaje>. Consultado el 21 de octubre de 2019 a las 10:30 horas

14. <http://bassetta2007.blogspot.com> Consultado el 21 de octubre de 2019 a las 10:13 horas

15. Criterios básicos para eliminar el lenguaje sexista en la Administración Pública Federal. Textos del Caracol. Conapred, 2009. https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/11.2_Diez_recomendaciones_para_el_uso_no_sexista_del_lenguaje__2009.pdf

16. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). 2009. Diez recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje. México. En: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101138.pdf

17. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo. Publicado en el DOF el 02 de mayo del 2008.

<http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D39TER.pdf>

18. Convención Interamericana sobre la protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores.

19. http://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_a70_derechos_humanos_personas_mayores.asp

20. Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores. Publicada en el DOF en junio del 2002. Consultado el 08 de noviembre del 2019 a las 08:57 horas
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/245_120718.pdf

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

ANEXOS

PRIMER DÍA DE CAPACITACION – 14 DE NOVIEMBRE



"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa"

SEGUNDO DÍA DE CAPACITACION – 21 DE NOVIEMBRE

