

Universidad Autónoma de Coahuila

Instituto de Investigación para el Desarrollo Integral

de la Mujer Universitaria



IIDI
MU

**GUÍA UNIVERSITARIA DE
COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO
SEXISTA. CAMINO A LA IGUALDAD:
PIENSO, ESCRIBO, HABLO Y
TRANSFORMO.**

ÍNDICE

.....	0
INTRODUCCIÓN	2
I. NORMATIVIDAD BÁSICA SOBRE EL USO INCLUYENTE Y NO SEXISTA DE LA COMUNICACIÓN	5
Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación. ONU, 1965	6
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). ONU, 1979	7
Recomendación General N° 23 (16º periodo de sesiones, 1997)	8
Consenso de Brasilia	8
Consenso de Quito	9
Consenso de Santo Domingo	10
Resolución 14.1: La condición de la mujer, aprobada por la Conferencia General de la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), en su 24ª reunión, en 1987	11
Resolución 109 aprobada por la UNESCO, en su 25a reunión, en 1989	11
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención Belém do Pará	11
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, artículo 5. ONU, 2006	12
Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos	13
Ley Federal del trabajo. Reformas del 01 de mayo de 2019	13
Declaración de los Mecanismos de la Mujer de América Latina y el Caribe frente al 57º Período de Sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW)	14
Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Reunida en Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995	15
Esferas de especial preocupación	15
Estatuto Universitario de la Universidad Autónoma de Coahuila	16
Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores. Última reforma publicada en el DOF, 20 de marzo de 2014	19
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Última reforma publicada en el DOF, 20 de marzo de 2014	19
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículos 41 y 42. México, 2006	20

Ley General de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. (Última reforma DOF 15-01-2013)	22
Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995- 2001. CEPAL.	23
II. RECOMENDACIONES GENERALES PARA EL USO DE LA COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA.	26
Utilizar sustantivos colectivos no sexuados.	26
USO DE ABSTRACTOS.	29
<i>Escribiendo con diagonales y paréntesis en los vocativos.</i>	32
Uso de títulos académicos, cargos y ocupaciones.	33
Formas de cortesía en el ambiente universitario y cotidiano.	36
Comunicaciones oficiales en la universidad.	38
Recomendaciones para el uso de la arroba (@), la “e”, la “x” y otros signos.	39
Significados sexistas.	40
Uso de imágenes no sexistas.	42
Utilización de la palabra “persona”	44
Para nombrar a la población LGBTTTIQ+.	45
Recomendaciones sobre la redacción y mensajes referidas a personas con discapacidad.	46
Personas afrodescendientes.	47
Personas indígenas.	48
Personas adultas mayores	48
Personas con VIH.	49
Personas migrantes.	50
Personas de la diversidad religiosa.	50
Personas trabajadoras del hogar.	51
GLOSARIO PARA EL USO DE LA COMUNIDACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA. ..	53
BLIBLIOGRAFÍA	67

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es un esfuerzo realizado por el Instituto de Investigación para el Desarrollo Integral de la Mujer Universitaria (IIDIMU) que, desde su misión de investigar las relaciones de género y su impacto en la comunidad universitaria, busca proporcionar herramientas para construir formas de igualdad desde la construcción discursiva de visibilizar tanto a la mujer,

como las formas aceptadas de dirigirnos y nombrar un mundo en constante movimiento. El lenguaje sexista es aquel que se manifiesta mediante la construcción de mensajes que subordinan, desvalorizan o invisibilizan el papel de las mujeres.

Tanto los movimientos feministas, como las instituciones oficiales que dictan los parámetros han publicado recientemente, guías, manuales, pronunciamientos explicativos sobre cómo nombrar, qué se permite de lo ya utilizado, para que el lenguaje, instrumento que nos da vida a las personas, oriente nuestras relaciones hacia la construcción de la tan nombrada igualdad. En la presente guía se mencionan sugerencias de como redactar oficios, cartas, comunicados y frases que pueden ser aplicadas en varios momentos para dirigirse a la comunidad universitaria y que se escriban desde ella para promover un “buen uso del lenguaje”.

La guía consta de tres partes, la primera presenta la normatividad básica sobre el uso incluyente y no sexista del lenguaje, extraída de las recomendaciones realizadas por la Academia Mexicana de la Lengua y las instituciones normativas que en nuestro país se encargan de atender tanto la garantía de no discriminación, como la prevención de la violencia y las formas de construir la igualdad de género. En esta edición universitaria, se agrega a las reglamentaciones por ahora, el Estatuto Universitario de la Universidad Autónoma de Coahuila. También se considera la recopilación que hizo el Instituto Nacional de las Mujeres en su Manual de comunicación no sexista, publicado por Claudia Guichard Bello (2015) para el INM. En este apartado se mencionan los tratados, leyes o convenciones relativas al tema. Se incluyen de manera textual las cláusulas o artículos que sobre lenguaje señala dicha norma. Vale la pena recordar que el artículo 133 Constitucional consagra el nivel que tienen los tratados internacionales en materia de no discriminación, con lo cual se ha avanzado en nuestro país en las últimas décadas, en la creación de leyes específicas, secundarias y reglamentaciones en que se fundamenta la igualdad:

Artículo 133: Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con probación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados

La segunda parte contiene Recomendaciones generales para el uso del lenguaje de forma incluyente y no sexista, con ejemplos de las formas de usar el lenguaje para comunicarnos de

forma inclusiva según las guías del Consejo Nacional para prevenir la discriminación desde el año 2015 los aportes de Claudia Guichard (2015). Se muestran ejemplos de lenguaje excluyente y se proponen formas de utilizar el lenguaje de manera incluyente.

La tercera contiene un glosario útil tanto para las recomendaciones del buen uso del lenguaje con perspectiva de género, como para su utilización en documentos de uso cotidiano en la universidad. Contiene conceptos mencionados en las Líneas de comunicación interna para el uso de lenguaje inclusivo elaborado por la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), quien, en cumplimiento a su mandato de promover los derechos humanos de las mujeres y la cultura de la no violencia, publicó estas recomendaciones tanto para personal que labora en el servicio público, como para la población en general. También se consideran conceptos mencionados en el multicitado ABC de género en la Administración Pública (2004) y en la también multicitada obra de María Cecilia Alfaro (1999), “Develando el género”.

Todo el documento fue revisado a la luz de las recomendaciones de la Academia Mexicana de la Lengua (AML), instancia desde la cual se hace la aclaración de que es necesario reconocer el valor y la importancia de la lucha en favor de los derechos de la mujer, que dicho sea de paso, en la universidad se reconoce y recomienda hacer uso de una forma genérica de mencionar a esta, como “las mujeres”, para resaltar la diversidad de estas a lo largo de la historia y de los distintos ámbitos donde ahora se desempeñan. También se consultó y analizaron las recomendaciones de la Real Academia Española sobre el buen uso del lenguaje inclusivo y precisiones que esta hace tomando como referencia el uso mayoritario de la comunidad hispanohablante en todo el mundo.

I. NORMATIVIDAD BÁSICA SOBRE EL USO INCLUYENTE Y NO SEXISTA DE LA COMUNICACIÓN.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1, 3 y 4

Artículo 1. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece. Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad (...) Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Artículo 3. Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado —Federación, Estados, Distrito Federal y Municipios—, impartirá educación (...) *que* tenderá a desarrollar armónicamente, todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la Patria, el respeto a los derechos humanos y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia. El Estado garantizará la calidad en la educación obligatoria de manera que los materiales y métodos educativos, la organización escolar, la infraestructura educativa y la idoneidad de los docentes y los directivos garanticen el máximo logro de aprendizaje de los educandos (...) **II.** El criterio que orientará a esa educación se basará en los resultados del progreso científico, luchará contra la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios. Además:

a) Será democrático, considerando a la democracia no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo;

b) Será nacional, en cuanto –sin hostilidades ni exclusivismos– atenderá a la comprensión de nuestros problemas, al aprovechamiento de nuestros recursos, a la defensa de nuestra independencia política, al aseguramiento de nuestra independencia económica y a la continuidad y acrecentamiento de nuestra cultura;

c) Contribuirá a la mejor convivencia humana, a fin de fortalecer el aprecio y respeto por la diversidad cultural, la dignidad de la persona, la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos, y **d)** Será de calidad, con base en el mejoramiento constante y el máximo logro académico de los educandos;

Artículo 4. El varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia (...).

Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación. ONU, 1965.

Artículo 1 A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 2 Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio; b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer; c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación; d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación; e) Tomar todas las medidas apropiadas para

eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas (...); f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer (...).

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). ONU, 1979.

Esta Convención es una de las principales referencias en cuanto a las líneas de acción a seguir por parte de los países para eliminar la discriminación contra las mujeres. Define de manera precisa la *discriminación contra la mujer* y plantea modificar los patrones socioculturales de hombres y mujeres, entre otros.

Artículo 1. A los efectos de la presente Convención, la expresión “*discriminación contra la mujer*” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 2. Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, *una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer* y, con tal objeto, se comprometen a: [...] b) *Adoptar medidas adecuadas*, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que *prohíban toda discriminación contra la mujer*, [...] d) *Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer* y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;

e) *Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer* practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

Artículo 3. Los Estados Partes tomarán [medidas] en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, *todas las medidas apropiadas*, incluso de carácter legislativo, *para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer*, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Artículo 5. 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;

Recomendación General N° 23 (16º periodo de sesiones, 1997)

La CEDAW ha emitido algunas recomendaciones generales a los países miembros, con el propósito de reorientar o generar nuevas acciones en favor de la igualdad entre mujeres y hombres. En este caso se retoma un párrafo de la recomendación 23, que señala la condición limitante de los estereotipos en la formación de las mujeres.

12. *La creación de estereotipos, hasta en los medios de información, limita la vida política de la mujer a cuestiones como el medio ambiente, la infancia y la salud, y la excluye de responsabilidades en materia de finanzas, control presupuestario y solución de conflictos.*

Consenso de Brasilia

Es la Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, organizada por la CEPAL, en Brasilia, el 16 de julio de 2010. Los gobiernos de los países participantes en la undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, representados por ministras, delegadas y delegados del más alto nivel dedicados a la promoción y defensa de los derechos de las mujeres, reunidos en Brasilia, del 13 al 16 de julio de 2010, para discutir el tema de los logros y desafíos para alcanzar la igualdad de género con énfasis en la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres, [...] Considerando que los avances en materia de igualdad en la región son heterogéneos y que aún persisten desafíos para el logro de la igualdad de género que demandan inversiones permanentes y políticas de Estado en lo relativo a la división sexual del trabajo, el trabajo doméstico no remunerado, la eliminación de la discriminación en el mercado laboral y la protección social de las mujeres, la prevalencia y persistencia de la violencia contra las mujeres, el racismo, el sexismo, la impunidad y la lesbofobia, la paridad en todos los espacios de toma de decisión y el acceso a servicios públicos, universales y de calidad en materia de concientización, educación y salud, incluida la salud sexual y reproductiva, Deciden, a fin de enfrentar los desafíos para la promoción de la autonomía de las mujeres y la igualdad de género, adoptar los siguientes acuerdos para la acción, [...]

2. Fortalecer la ciudadanía de las mujeres [...]

- q) *Fomentar la ruptura de estereotipos de género* a través de medidas dirigidas a los sistemas educativos, los medios de comunicación y las empresas; [...]
4. Enfrentar todas las formas de violencia contra las mujeres [...]
- h) Promover políticas dirigidas al *cambio de los patrones socioculturales que reproducen la violencia y la discriminación hacia las mujeres*; [...]
5. Facilitar el acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías y promover medios de comunicación igualitarios, democráticos y no discriminatorios [...]
- b) *Formular políticas orientadas a eliminar contenidos sexistas y discriminatorios en medios de comunicación y capacitar a los profesionales de la comunicación* en tal sentido, valorizando las dimensiones de género, raza, etnia, orientación sexual y generación;
- c) Construir mecanismos de monitoreo del contenido transmitido en los medios de comunicación social, así como en los espacios de regulación de Internet, asegurando la participación activa y constante de la sociedad *con el fin de eliminar contenidos sexistas y discriminatorios*; [...]

Consenso de Quito

Corresponde a la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, convocada por la CEPAL y realizada en Quito, Ecuador, el 9 de agosto de 2007. Los gobiernos de los países participantes en la décima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe, representados por ministras y mecanismos para el adelanto de las mujeres del más alto nivel, reunidos en Quito, Ecuador, del 6 al 9 de agosto de 2007, [...]

24. *Considerando necesaria la eliminación del lenguaje sexista en todos los documentos, declaraciones, informes nacionales, regionales e internacionales y la necesidad de promover acciones para la eliminación de los estereotipos sexistas de los medios de comunicación.*

25. Habiendo examinado el documento titulado “El aporte de las mujeres a la igualdad de América Latina y el Caribe”,

1. Acordamos lo siguiente: [...]

XII) Adoptar políticas públicas, incluidas leyes cuando sea posible, para erradicar contenidos sexistas, estereotipados, discriminatorios y racistas en los medios de comunicación y estimular su función como promotores de relaciones y responsabilidades igualitarias entre mujeres y hombres; [...]

XXX) Desarrollar programas integrales de educación pública no sexista encaminados a enfrentar estereotipos de género, raciales y otros sesgos culturales contra las mujeres y promover relaciones de apoyo mutuo entre mujeres y hombres;

Consenso de Santo Domingo

Corresponde a la Duodécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, convocada por la CEPAL. Realizada en Santo Domingo, del 15 a 18 de octubre de 2013.

Las delegaciones de los Estados miembros de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe participantes en la XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, reunidas en Santo Domingo, del 15 al 18 de octubre de 2013. [...] Acuerdan: A. Igualdad de Género, Empoderamiento de las Mujeres y Tecnologías de la Información y las Comunicaciones [...] 46. *Fomentar desde el Estado y el sector privado medidas legislativas y educativas para erradicar y penalizar contenidos sexistas, estereotipados, discriminatorios y racistas en los medios de comunicación, software y juegos electrónicos, así como promover el uso de imágenes positivas y los aportes de las mujeres a la sociedad*, e impulsar desde las mismas instancias relaciones y responsabilidades igualitarias entre mujeres y hombres en el ámbito de las ciencias y la tecnología; [...]

51. *Eliminar el sexismo y los estereotipos de género de los sistemas educativos*, de los libros y materiales didácticos, así como los sesgos en la percepción de maestros y maestras sobre el desempeño de los niños y las niñas en ciencias, incluidas las matemáticas y tecnología, ampliando la formación de educadoras y educadores para la igualdad y promoviendo prácticas pedagógicas libres de prejuicios y estereotipos; [...] D. Igualdad de Género y Eliminación de la Violencia contra las Mujeres [...] 98. Propiciar, favoreciendo la creación de redes estratégicas, que los medios de comunicación y los gremios de comunicadores y comunicadoras sociales se comprometan a proyectar una imagen positiva de las mujeres, *superando los estereotipos y los contenidos violentos que reproducen la discriminación y la violencia contra las mujeres*, niñas, adolescentes, jóvenes, adultas mayores, indígenas, afrodescendientes, rurales, LGBTTI y mujeres con discapacidad; [...]

Otros textos que reflejan también la preocupación por el lenguaje son las Resoluciones dirigidas al director general de la UNESCO:

Resolución 14.1: La condición de la mujer, aprobada por la Conferencia General de la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), en su 24ª reunión, en 1987.

Una muestra muy clara de la preocupación en torno al lenguaje desde la década de los ochenta es la siguiente cita, en ella se insta al director general de la UNESCO a evitar el uso de un lenguaje que invisibilice a las mujeres. Gran Programa XIV: La condición de la mujer [...]

2. Invita al Director General:

1) *A adoptar*, en la redacción de todos los documentos de trabajo de la Organización , *una política encaminada a evitar*, en la medida de lo posible, *el empleo de términos que se refieren explícita o implícitamente a un solo sexo*, salvo si se trata de medidas positivas en favor de la mujer;

Resolución 109 aprobada por la UNESCO, en su 25ª reunión, en 1989.

En el mismo tenor que la anterior resolución, es la invitación que se dirige nuevamente al director general.

3. Invita, además, al Director General a: [...]

b) *seguir elaborando directrices sobre el empleo de un vocabulario que se refiera explícitamente a la mujer, y promover su utilización en los Estados Miembros;*

c) *velar por el respeto de esas directrices en todas las comunicaciones, publicaciones y documentos de la Organización; [...]*

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención Belém do Pará¹.

Esta convención es la principal herramienta legal que se utilizó desde los años noventa en los países de habla hispana para derivar y proponer cambios legislativos nacionales y reglamentaciones, posicionamientos y políticas públicas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia.

Capítulo II Derechos protegidos

¹ Adoptada y abierta a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, del 9 de junio de 1994, en Belém do Pará, Brasil, y entrada en vigor el 5 de marzo de 1995.

Artículo 6 *El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye*, entre otros:

- a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y
- b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

Artículo 8 Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para: [...]

- b. *Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres*, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, artículo 5. ONU, 2006.

Preámbulo: s) *Subrayando* la necesidad de incorporar una perspectiva de género en todas las actividades destinadas a promover el pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales por las personas con discapacidad (...)

Artículo 8 Toma de conciencia 1. Los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas inmediatas, efectivas y pertinentes para: (...) b) *Luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas respecto de las personas con discapacidad, incluidos los que se basan en el género o la edad, en todos los ámbitos de la vida;*

Artículo 16. *Protección contra la explotación, la violencia y el abuso*

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas de carácter legislativo, administrativo, social, educativo y de otra índole que sean pertinentes para proteger a las personas con discapacidad, tanto en el seno del hogar como fuera de él, contra todas las formas de explotación, violencia y abuso, incluidos los aspectos relacionados con el género.

2. Los Estados Partes también adoptarán todas las medidas pertinentes para impedir cualquier forma de explotación, violencia y abuso asegurando, entre otras cosas, que existan formas adecuadas de asistencia y apoyo que tengan en cuenta el género y la edad para las personas con discapacidad y sus familiares y cuidadores, incluso proporcionando información y educación sobre la manera de prevenir, reconocer y denunciar los casos de explotación,

violencia y abuso. Los Estados Partes asegurarán que los servicios de protección tengan en cuenta la edad, el género y la discapacidad.

Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos.

Considerando que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos.

Artículo 1 A los fines del presente Convenio: a) la expresión «trabajo doméstico» designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos; b) la expresión «trabajador doméstico» designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo.

Ley Federal del trabajo. Reformas del 01 de mayo de 2019.

Relativas al término trabajadores del hogar, sustituyendo a la denominación hasta esa fecha utilizada en la legislación nacional de trabajadores domésticos, derivada del Convenio 189 de la OIT.

Artículo 337.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Guardar consideración al trabajador del hogar, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra.

Artículo 341.- Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones consignadas en esta Ley. Se considerará despido injustificado de las personas trabajadoras del hogar todas aquellas contempladas en la presente Ley, así como aquellas que se den por motivos de violencia de género en el trabajo de manera explícita y discriminación conforme lo establecido en el artículo 1°. de la Constitución Política de los Estados Mexicanos y la legislación aplicable.

Declaración de los Mecanismos de la Mujer de América Latina y el Caribe frente al 57º Período de Sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW)

Por invitación de ONU Mujeres y del Gobierno de El Salvador, se reunieron en San Salvador, El Salvador, el 11 de febrero de 2013, las Ministras y Autoridades de Alto Nivel responsables de las políticas públicas a favor de los derechos y empoderamiento de las mujeres de América Latina y el Caribe, en una consulta previa al 57º Período de Sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), con la finalidad de propiciar un diálogo y una guía de recomendaciones que orienten las negociaciones de las “conclusiones acordadas”, identifiquen los temas críticos que afronta la región para la eliminación de la violencia contra las mujeres y las niñas en todas sus dimensiones. [...].

Solicitamos a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer que incluya las siguientes recomendaciones en el marco de las Conclusiones Acordadas:

Instar a los Estados a seguir fortaleciendo la importante función que desempeñan los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer que deberían estar ubicados en los más altos niveles posibles de gobierno y con los recursos financieros y técnicos adecuados para garantizar la implementación de medidas tanto legislativas como administrativas y de cualquier otra índole, para garantizar que todos los programas y los presupuestos de gobierno tengan incorporados perspectivas de género a fin de eliminar las desigualdades tanto *de jure* como *de facto* que siguen afectando la plena vigencia de los derechos de las mujeres y las niñas y sus libertades fundamentales.

1. Sistemas de prevención a mujeres y niñas que enfrentan la violencia [...].

4. Alentar a los medios de comunicación y generadores de opinión a implementar mecanismos de difusión orientados a disminuir la impunidad de delitos de violencia de género; *que promuevan la no utilización de la imagen estereotipada de las mujeres y la no discriminación; y la utilización de un lenguaje adecuado de género.*

5. *Favorecer una cultura de inclusión y de respeto que elimine prejuicios, estereotipos, costumbres y lenguaje sexista, y adoptar medidas en el sector educativo para garantizarla.*

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Reunida en Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995.

La Plataforma de Acción es un programa encaminado a crear condiciones necesarias para la potenciación del papel de la mujer en la sociedad. Tiene por objeto acelerar la aplicación de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer y eliminar todos los obstáculos que dificultan la participación activa de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada mediante una participación plena y en pie de igualdad en el proceso de adopción de decisiones en las esferas económica, social, cultural y política. Esto también supone el establecimiento del principio de que mujeres y hombres deben compartir el poder y las responsabilidades en el hogar, en el lugar de trabajo y, a nivel más amplio, en la comunidad nacional e internacional. La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos y constituye una condición para el logro de la justicia social, además de ser un requisito previo necesario y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz. Para obtener el desarrollo sostenible basado en el ser humano, es indispensable que haya una relación transformada, basada en la igualdad, entre mujeres y hombres.

15

Esferas de especial preocupación

41. El adelanto de la mujer y el logro de la igualdad entre la mujer y el hombre son una cuestión de derechos humanos y una condición para la justicia social y no deben encararse aisladamente como un problema de la mujer. Únicamente después de alcanzados esos objetivos se podrá instaurar una sociedad viable, justa y desarrollada. La potenciación del papel de la mujer y la igualdad entre la mujer y el hombre son condiciones indispensables para lograr la seguridad política, social, económica, cultural y ecológica entre todos los pueblos (...)

43. (...) se ponen de manifiesto preocupaciones especiales, esferas que requieren medidas especialmente urgentes y que se destacan como prioridades para la acción. Todas las partes que trabajan para el adelanto de la mujer deben centrar la atención y los recursos en los objetivos estratégicos de las esferas de especial preocupación que, necesariamente, están relacionadas entre sí, son independientes y tienen igual prioridad. Es necesario que esas partes elaboren y apliquen mecanismos para determinar la responsabilidad en todas esas esferas.

44. Para lograr este fin, se exhorta a los gobiernos, a la comunidad internacional y a la sociedad civil, inclusive las organizaciones no gubernamentales y el sector privado, a que adopten medidas estratégicas en las siguientes esferas decisivas de especial preocupación: (...) Estereotipos sobre la mujer y desigualdad de acceso y participación de la mujer en todos los sistemas de comunicación, especialmente en los medios de difusión (...) Persistencia de la discriminación contra la niña y violación de sus derechos.

Estatuto Universitario de la Universidad Autónoma de Coahuila

(México, 2019). En: <http://www.transparencia.uadec.mx/sassit/docs/Estatuto.pdf>

ARTÍCULO 3.- La Universidad, como institución al servicio de la sociedad, tiene los fines siguientes: I. Impartir la educación para la formación de bachilleres, profesionales, técnicos y científicos; II. Promover, organizar y realizar investigaciones científicas, tecnológicas y artísticas; y III. Difundir la cultura, la técnica, la ciencia y sus beneficios.

ARTÍCULO 7.- Es obligación de los integrantes de la comunidad universitaria respetar y cumplir las disposiciones de este Estatuto y de los reglamentos que de él emanen, así como las decisiones de los órganos de autoridad de la Universidad tomadas dentro del límite de sus atribuciones. Para el desarrollo de sus actividades y programas, la Universidad Autónoma de Coahuila se regirá por los siguientes principios, valores y prácticas:

I. Autonomía: como la capacidad que permite a la Universidad, como el conjunto de sus componentes, autogobernarse, dotarse de su propia legislación, administrar su patrimonio y decidir con libertad sobre los asuntos administrativos y académicos que le competen.

II. Austeridad:

III. Colaboración: como la capacidad de sumar esfuerzos como comunidad universitaria y trabajar para la consecución de objetivos que beneficien a la colectividad.

IV. Calidad educativa.

V. Cuidado al medio ambiente.

VI. Cultura de la legalidad.

VII. Democracia.

VIII. Diálogo.

IX. Igualdad de género: como el establecimiento de reglas y la adopción de actitudes que permitan las mismas oportunidades para todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria, incluyendo el acceso a los cargos de decisión y representación en la Universidad.

X. Igualdad: como el reconocimiento de que los universitarios cuentan con derechos y que en ningún momento podrán sufrir discriminación debido a su nacionalidad, género, raza, sexo, orientación sexual, ingresos, religión, posición política, edad, estado de salud, estado civil, condición social, estatus laboral o en razón de cualquier otra condición de la persona o elemento de su identidad.

XI. Justicia: como la capacidad de dar a cada quien lo que le corresponde, de no dañar a los demás y de vivir de forma honesta.

XII. Libertad: como el reconocimiento de la capacidad de autodeterminación de las personas, la cual se debe ejercer de forma responsable, respetando los derechos de los demás.

XIII. Participación: como la necesidad de incentivar a todos los integrantes de la comunidad universitaria a involucrarse en las actividades y programas institucionales, así como en los asuntos públicos que afectan a la sociedad.

XIV. Privacidad y protección a la vida personal: como el respeto a los espacios y datos personales que cada individuo desea preservar como privados, los cuales no deberán ser vulnerados.

XV. Perspectiva de Derechos Humanos: como el deber de la Universidad de promover, difundir y proteger, en el ámbito de su competencia, los derechos y libertades fundamentales que tienen las personas en lo individual y en lo social, así como el deber de establecer las

garantías necesarias para que la educación universitaria cumpla de manera transversal con una formación adecuada y acorde con los más altos estándares internacionales y nacionales en la materia, en el marco de la disponibilidad presupuestaria.

XVI. Respeto: como la capacidad de conducirse con consideración hacia los demás integrantes de la comunidad y sociedad, sin descalificar sus opiniones y posiciones.

XVII. Responsabilidad social: como el compromiso institucional de la Universidad de que en las diferentes dimensiones de su actuar se promuevan valores, se tomen medidas para garantizar el desarrollo sostenible de sus actividades y se propicie una actitud recíproca e inclusiva con la sociedad que financia la educación pública.

XVIII. Solidaridad: como la capacidad de ponerse en el lugar del otro y reconocer las necesidades de los demás miembros de la sociedad y de su entorno inmediato.

XIX. Transparencia y rendición de cuentas: como la actitud de apertura y la publicidad de la información que se encuentra en resguardo de la Universidad, misma que estará a disposición de cualquier persona que la solicite.

IV. Calidad educativa: como el esfuerzo institucional para ofrecer a los estudiantes programas que respondan a las necesidades del entorno, con contenidos actualizados y con calidad reconocida por organismos acreditadores nacionales e internacionales.

V. Cuidado al medio ambiente.

VI. Cultura de la legalidad.

VII. Democracia.

Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores. Última reforma publicada en el *DOF*, 20 de marzo de 2014.

Artículo 3o. Para los efectos de esta Ley, se entenderá por: I. Personas adultas mayores². Aquellas que cuenten con sesenta años o más de edad y que se encuentren domiciliadas o en tránsito en el territorio nacional;

Artículo 8o. Ninguna persona adulta mayor podrá ser socialmente marginada o discriminada en ningún espacio público o privado por razón de su origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar sus derechos y libertades. *Artículo reformado DOF 27-12-201.*

19

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Última reforma publicada en el *DOF*, 20 de marzo de 2014.

Como su nombre lo indica, busca prevenir y eliminar todas las formas de discriminación, señala la participación del estado en su eliminación y prohíbe todas aquellas prácticas que menoscaben el reconocimiento y ejercicio de los derechos de las personas.

Artículo 1.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma, es *prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona* en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Artículo 2.- Corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. *Los poderes públicos federales deberán eliminar*

² La evolución de la política pública mexicana hacia las personas adultas mayores, ha sido muestra de una transformación cultural del término "anciano" o "anciana": De tal manera que en 1979, se crea el Instituto Nacional de la Senectud (Insen), dependiente de la Secretaría de Salubridad y Asistencia Pública, hoy Secretaría de Salud, para dar respuesta la demanda de atención de la sociedad civil a este grupo poblacional, en busca de su bienestar. El 17 de enero del 2002 se publica en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el cual el Insen pasa a formar parte de la Secretaría de Desarrollo Social, cambiando su nombre a Instituto Nacional de Adultos en Plenitud (Inaplen), con la idea de que el adulto mayor es fuente de experiencia y testimonio vivo de valores y virtudes en plenitud, convirtiéndose en el órgano rector de las políticas públicas de desarrollo social y humano para las personas adultas mayores. Ese mismo año se decreta la creación de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores, la cual le da el nombre de Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (Inapam), afirmando su posición rectora y coordinadora en asuntos de la vejez y el envejecimiento.

aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos. [...].

Capítulo II Medidas para Prevenir la Discriminación.

Artículo 9.- *Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades. A efecto de lo anterior, se consideran como conductas discriminatorias: [...] II. Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles contrarios a la igualdad o que difundan una condición de subordinación.*

20

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículos 41 y 42. México, 2006.

En agosto de 2006, el gobierno de México aprobó esta Ley General, de la cual se reproducen a continuación los párrafos que refieren la preocupación por la eliminación de las formas de discriminación contra las mujeres:

Artículo 5. Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

I. Acciones Afirmativas. Es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

II. Discriminación. 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.

III. Discriminación contra la Mujer. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

IV. Igualdad de Género. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y

recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

V. Igualdad Sustantiva. Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

VI. Perspectiva de Género. Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten 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; [...].

Artículo 6.- La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo. [...]

Título III, Capítulo primero, de la política nacional en materia de igualdad

Artículo 17.- La Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito económico, político, social y cultural.

La Política Nacional que desarrolle el Ejecutivo Federal deberá considerar los siguientes lineamientos:

I. *Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida; [...]*

V. *Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil;*

VI. *Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo;*

VII. *Adoptar las medidas necesarias para la erradicación de la violencia contra las mujeres.*

IX. *La utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales.*

X. *En el sistema educativo, la inclusión entre sus fines de la formación en el respeto de los derechos y libertades y de la igualdad entre mujeres y hombres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia; así como la inclusión dentro de sus principios de calidad, de la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad.*

Ley General de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

(Última reforma DOF 15-01-2013)

Capítulo II Del programa integral para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.

Artículo 38. El Programa contendrá las acciones con perspectiva de género para: [...].

II. Transformar los modelos socioculturales de conducta de mujeres y hombres, incluyendo la formulación de programas y acciones de educación formales y no formales, en todos los niveles educativos y de instrucción, con la finalidad de prevenir, atender y erradicar las conductas estereotipadas que permiten, fomentan y toleran la violencia contra las mujeres; [...] Sección Primera. De la Federación.

Artículo 41. Son facultades y obligaciones de la Federación: [...]

XVIII. Vigilar que los medios de comunicación no promuevan imágenes estereotipadas de mujeres y hombres, y eliminen patrones de conducta generadores de violencia; [...]

Sección Quinta. De la Secretaría de Educación Pública.

Artículo 45. Corresponde a la Secretaría de Educación Pública: [...]

VII. Incorporar en los programas educativos, en todos los niveles de la instrucción, el respeto a los derechos humanos de las mujeres, así como contenidos educativos tendientes a modificar los modelos de conducta sociales y culturales que impliquen prejuicios y que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de uno de los sexos y en funciones estereotipadas asignadas a las mujeres y a los hombres; [...]

XII. Eliminar de los programas educativos los materiales que hagan apología de la violencia contra las mujeres o contribuyan a la promoción de estereotipos que discriminen y fomenten la desigualdad entre mujeres y hombres; [...]

Sección Séptima. De la Procuraduría General de la República

Artículo 47. Corresponde a la Procuraduría General de la República:

I. Especializar a las y los agentes del Ministerio Público, peritos, personal que atiende a víctimas a través de programas y cursos permanentes en:

d) Eliminación de estereotipos sobre el rol social de las mujeres, entre otros [...]

Capítulo tercero, del sistema nacional para la igualdad entre mujeres y hombres

Artículo 26. El Sistema Nacional tiene los siguientes objetivos:

I. *Promover la igualdad entre mujeres y hombres y contribuir a la erradicación de todo tipo de discriminación.*

II. Contribuir al adelanto de las mujeres.

III. *Coadyuvar a la modificación de estereotipos que discriminan y fomentan la violencia de género, [...].*

Capítulo cuarto. De la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres.

Artículo 37. Con el fin de promover la igualdad en el acceso a los derechos sociales y el pleno disfrute de éstos, serán objetivos de la Política Nacional: [...]

IV. *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. [...]*

Capítulo sexto, de la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo

Artículo 41. *Será objetivo de la Política Nacional la eliminación de los estereotipos que fomentan la discriminación y la violencia contra las mujeres.*

Artículo 42. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:

I. Promover acciones que contribuyan a *erradicar toda discriminación, basada en estereotipos de género.*

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

III. Vigilar la integración de una perspectiva de género en todas las políticas públicas.

IV. *Promover la utilización de un lenguaje con perspectiva de género en la totalidad de las relaciones sociales, y*

V. *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.*

[...].

Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001. CEPAL.

El Programa de Acción Regional 1995-2001 es un producto de la Sexta Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y el Caribe (Mar del Plata, 1994) y un aporte a la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), que se desarrolla a partir de las recomendaciones de los Estados miembros

de las Naciones Unidas para complementar los instrumentos existentes en razón de los cambios en la región y la necesidad de implementar acciones complementarias.

El Programa de Acción refleja las prioridades de los países miembros de América Latina y el Caribe. En este programa se plantea de manera precisa la preocupación por el lenguaje sexista:

Área VII: Reconocimiento de la pluralidad cultural de la región. Objetivo estratégico VII.6 Eliminar las expresiones sexistas del lenguaje y contribuir a la creación de un discurso que exprese la realidad de las mujeres. Acción estratégica VII.6.a Promover la adopción de medidas destinadas a eliminar las expresiones sexistas en el lenguaje y contribuir a la creación de un discurso que exprese la realidad de las mujeres, especialmente en los currículos y material educativo.

Reforma constitucional en materia de derechos humanos, publicada en el *DOF*, 10 de junio de 2011. Título primero. Capítulo I De los derechos humanos y sus garantías³

Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

(SE ADICIONAN):

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia. Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley⁴.

³ Antes de la Reforma Constitucional del 2011 en materia de Derechos humanos, el texto de presentación de este capítulo decía: “de las garantías individuales”. se modifica la denominación del Capítulo I por la de Derechos Humanos y sus Garantías.

⁴ En el primer párrafo del artículo 1o. cambia el término de individuo por el de persona, incorpora el reconocimiento del goce de los derechos humanos recogidos en tratados internacionales reconocidos por México, así como las garantías para su protección. Se adicionan dos nuevos párrafos a este artículo: el segundo y el tercero. en el segundo, incorpora la interpretación de las normas relativas a derechos humanos bajo el principio pro persona. el tercero, establece las obligaciones a cargo de todas las autoridades de respeto, protección y reparación de violaciones a los derechos humanos bajo los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En el párrafo 5o. —antes tercero— señala ahora de manera explícita la prohibición de no

Artículo 11. Toda persona tiene derecho para entrar en la República, salir de ella, viajar por su territorio y mudar de residencia, sin necesidad de carta de seguridad, pasaporte, salvoconducto u otros requisitos semejantes. El ejercicio de este derecho estará subordinado a las facultades de la autoridad judicial, en los casos de responsabilidad criminal o civil, y a las de la autoridad administrativa, (administrativa, sic DOF 05-02-1917) por lo que toca a las limitaciones que impongan las leyes sobre emigración, inmigración y salubridad general de la República, o sobre extranjeros perniciosos residentes en el país.

Resolución 14.1. Aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su vigésimo cuarta reunión, apartado 1 del párrafo 2. ONU, 1987.

Apartado 1 del párrafo 2 (1987) invita al Director General, en el apartado 1) del párrafo 2): establece “adoptar, en la redacción de todos los documentos de trabajo de la Organización, una política encaminada a evitar, en la medida de lo posible, el empleo de términos que se refieren explícita o implícitamente a un solo sexo, salvo si se trata de medidas positivas en favor de la mujer”.

Resolución 109. Aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su vigésimo quinta reunión, párrafo 3. UNESCO, 1989.

Párrafo 3 (1989) recomendó “seguir elaborando directrices sobre el empleo de un vocabulario que se refiera explícitamente a la mujer, y promover su utilización en los Estados Miembros; y velar por el respeto de esas directrices en todas las comunicaciones, publicaciones y documentos de la Organización”.

discriminación por motivo de preferencias sexuales de las personas. Antes de la reforma del 2011 el texto era: “Queda prohibida toda discriminación motivada por (...) las preferencias (...).”

II. RECOMENDACIONES GENERALES PARA EL USO DE LA COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA.

Recomendaciones para el uso del genérico universal El sexismo **lingüístico** consiste en el empleo del género masculino para aludir a ambos, tanto al masculino como al femenino, por lo que se acaba marginando al otro y, por tanto, *relega, invisibiliza e ignora a la mujer*⁵.

Uso genérico recomendado más común. Entre las prácticas más frecuentes del sexismo es generalizar en masculino, con lo que se incurre en el error de invisibilizar a las mujeres o las cualidades femeninas. Un buen número de sustantivos en español se utilizan con el género gramatical masculino para referirse a la totalidad de las personas presentes en una determinada situación. Existen diferentes opciones para evitar este uso:

Utilizar sustantivos colectivos no sexuados.

⁵ (Oxfam/Intermon, 2017).

Para hablar o referirse a colectivos, grupos o plurales formados por mujeres y hombres sin incurrir en la generalización del masculino, por lo tanto, es recomendable utilizar sustantivos colectivos no sexuados o las palabras *personas* o *personal*. También es conveniente sustituir la categoría del sexo por el grupo representado en cuanto a cargos o funciones, o bien, se puede recurrir a la doble forma femenino-masculino.

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Los universitarios	La comunidad universitaria
Los funcionarios	Funcionariado
El hombre ha creado sistemas...	La humanidad ha creado sistemas...
Los derechos del hombre	Los derechos humanos

Continúa tabla de ejemplos de utilización de colectivos no sexuados

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Los mexicanos	La población mexicana
Los campesinos	Las personas que trabajan en el campo
Los niños de México	La niñez de México
Los trabajadores	El personal
Las enfermeras	El personal de enfermería

Fuente: Elaboración propia a partir de SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INMUJERES, 2015.

En ciertos contextos, es recomendable emplear con cuidado algunas palabras colectivas, como *niñez*, ya que restan importancia a la distinción de ambos sexos. Es mejor usar *niñas* y *niños* cuando se quiera visibilizar a ambos sexos en situaciones concretas o mencionarlos en leyes y documentos legales, por ejemplo, como aparecen en la Ley General de los Derechos

de Niñas, Niños y Adolescentes en México (SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INMUJERES, 2015).

Recurrir a la doble forma femenino-masculino cuando sea conveniente.

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Los alumnos estudian sus textos	Alumnas y alumnos estudian sus textos
Hombres que trabajan la academia	Hombres y mujeres que trabajan en el ámbito académico
Los investigadores han avanzado en la cura...	Las investigadoras y los investigadores han avanzado en la cura...
Los jóvenes tienen derechos	Las y los jóvenes tienen derechos

Cuando se utilicen sustantivos con forma única, hay que tener en cuenta lo siguiente⁶:

Sustantivos	Ejemplos
Los <i>sustantivos comunes en cuanto al género</i> tienen una sola forma para referirse al género femenino y al masculino, por lo que la distinción se realizará con el artículo que se les anteponga.	La/el estudiante El/la docente La/el joven. El/la catedrática
Los <i>sustantivos epicenos</i> ⁷ tienen una forma única a la que corresponde un solo género gramatical. En este caso, el uso del artículo no varía, pero su empleo, en algunos casos, feminiza el contenido.	La víctima. La persona La comunidad. La hormiga. El personaje. El vecindario El pueblo. El sujeto
Los <i>sustantivos ambiguos en cuanto al género</i> admiten su uso en uno u otro género, sin que ello implique cambios de significado.	El/la mar La/el radio El/la lente la sartén/el sartén El maratón/la maratón

⁶ Real Academia Española, Diccionario panhispánico de dudas <http://lema.rae.es/dpd/?key=genero>
La palabra "epiceno" es un adjetivo que se aplica a los sustantivos que denotan indistintamente animales o personas de sexo masculino o femenino; el sexo se distingue añadiendo algún especificador al sustantivo (en los animales, las palabras 'macho' o 'hembra'). "'búho' y 'rata' son palabras de género epiceno" (Diccionario Panispanico de dudas, España, 2015).

USO DE ABSTRACTOS

Otra práctica frecuente del uso sexista del lenguaje es hacer referencia a los cargos o puestos como si todas las personas que los ocupan fueran hombres, invisibilizando a las mujeres. Para corregir esto, se recomienda utilizar abstracciones que eviten nombrar al sujeto de la acción:

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Se citará a los consejeros universitarios	Se enviará convocatoria a quienes integren el consejo universitario. Se enviará convocatoria a las y los integrantes del consejo universitario.
Enviar los documentos a los coordinadores...	Enviar los documentos a las coordinaciones...
Es responsabilidad de cada jefe de departamento...	Es responsabilidad de las jefaturas de departamento...
Se van a reunir todos los directores...	Se van a reunir los y las titulares de las direcciones...

29

Si no se conoce el sexo de la persona a quien se hace referencia, es mejor evitar el uso de los pronombres masculinos y utilice las palabras *quien o quienes*:

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Tras la planeación, los administradores iniciarán el proceso...	Tras la planeación, quienes administren iniciarán el proceso...
Será el juez el que lo determine...	Quien juzgue lo determinará...
El supervisor emitirá su opinión...	Quien supervise emitirá su opinión...

Uso de artículos y pronombres. Los artículos se pueden utilizar para enunciar la diferenciación de género sin repetir el sustantivo. Es recomendable alternar el orden de los artículos y cuidar la concordancia entre el último artículo con el sustantivo:

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Los universitarios acudirán a la convocatoria.	Las y los universitarios acudirán a la convocatoria.
Los enfermeros realizan una importante labor para la sociedad. Ellos son pieza clave de las estrategias preventivas de salud.	Los y las enfermeras realizan una importante labor para la sociedad. Ellas y ellos son piezas claves de las estrategias preventivas de salud.
Los periodistas se dedican a buscar información...	Las y los periodistas se dedican a buscar información...

Utilizando el artículo diferenciado cuando el sustantivo tiene una sola forma

Cuando se trate de un hombre	Cuando se trate de una Mujer
El estudiante	La estudiante
El Juez	La Jueza
El ciclista	La ciclista
El docente	La docente
El artista	La artista
El joven	La joven
El adolescente	La adolescente
El especialista	La especialista
El profesional	La profesional
El cantante	La cantante
El dentista	La dentista
El jefe	La jefa
El hombre indígena	La mujer indígena

Cuando se considere necesario, y no implique repeticiones excesivas en la redacción, también se puede recurrir a la repetición del sustantivo, por ejemplo: “los enfermeros y las enfermeras, las maestras y los maestros, las universitarias y los universitarios”.

Uso de pronombres. Se recomienda considerar la sustitución del genérico universal por pronombres posesivos tales como: *nos, nuestro, nuestra, nuestros, su, sus.*

Expresión sexista	Alternativa no sexista
La universidad cuenta con servicios de apoyo para sus alumnos	La universidad cuenta con servicios de apoyo para sus estudiantes
Es bueno para el bienestar del hombre...	Es bueno para el bienestar de la humanidad... Es bueno para el bienestar de nuestra humanidad... Es bueno para nuestro bienestar...
El hombre debe cuidar el medio ambiente.	Debemos cuidar nuestro medio ambiente.
Esta autopista cuenta con un seguro de accidentes al servicio de los usuarios.	Esta autopista cuenta con un seguro de accidentes a su servicio.

De igual forma, podemos usar los pronombres relativos *quien* y *quienes*, como se muestra a continuación:

Expresión sexista	Alternativa no sexista
El que suscribe...	Quien suscribe...
Los que participen en este proyecto... Los que no asistan...	Quienes participen en este proyecto... Quienes no asistan...
Los que tengan boleto podrán pasar.	Quienes tengan boleto podrán pasar.

c) Y, finalmente, podemos usar los pronombres indefinidos *alguien*, *cualquiera* y *nadie*.

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Cuando uno hace un viaje...	Cuando alguien hace un viaje...
Ninguno de los chicos del grupo comparte mis ideas.	Nadie del grupo comparte mis ideas.
Los asistentes podrán participar en la rifa.	Cualquiera de los y las asistentes podrá participar en la rifa.

Se recomienda utilizar una alternativa para evitar las generalizaciones en masculino la utilización de la tercera persona del singular, o bien, recurrir a formas impersonales, empleando el verbo en voz pasiva refleja, es decir, con el verbo conjugado en tercera persona precedido por la palabra *se*, como se muestra en el segundo ejemplo.

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Los participantes deberán enviar su currículum al siguiente correo electrónico...	Le solicitamos que envíe su currículum al siguiente correo electrónico... Se solicita que envíe su currículum al siguiente correo electrónico...

Escribiendo con diagonales y paréntesis en los vocativos.

El uso de las diagonales o los paréntesis en los vocativos (adjetivo o palabra con el que se llama o nombra a alguien), queda limitado a las formas abiertas de la redacción y es recomendable no utilizarse en otros tipos de redacciones, en los cuales se debe favorecer siempre el uso de palabras incluyentes o el desdoblamiento en femenino y masculino, con el objetivo de fortalecer la visibilización de las mujeres.

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Bienvenidos universitarios	Bienvenidas y bienvenidos, integrantes de esta comunidad universitaria.
Se ofrece trabajo a ingeniero/a.	Se ofrece trabajo a profesional de la ingeniería. Se ofrece trabajo a ingenieras o ingenieros.

Uso de títulos académicos, cargos y ocupaciones.

El llamado lenguaje de género (CONADIS, 2015) lleva expresamente la intención de visibilizar la existencia y contribución a las mujeres⁸ a través del ejercicio constante de mencionar discursiva y explícitamente la diversidad de actividades que realizan las mujeres, mostrando con ello, el reconocimiento de sobre carga de trabajo, ya sea por el tiempo o complejidad de este, o bien por el carácter de subordinación que esto representa. Por tanto, un error generalizado en el ambiente universitario y demás ámbitos laborales o cotidianos, es mencionar los títulos académicos, cargos y ocupaciones en masculino, con lo que se continúa invisibilizando a las mujeres que los ejercen (Lledó, 2006). Se recomienda evitar el uso del masculino cuando las profesiones y cargos se refieran a las mujeres, por ejemplo, la Real Academia Española acepta la utilización de la palabra *presidenta*, que se utiliza coloquialmente en algunos sectores (Diccionario panhispánico de dudas, 2005).

Expresión sexista	Alternativas no sexistas
Rector	La rectora
Coordinador ⁹	La coordinadora
La médico Teresa Peralta...	La médica Teresa Peralta...
Teresa Peralta, asesor del presidente...	Teresa Peralta, asesora del presidente...
El presidente Ángela...	La presidenta Ángela...
El abogado La abogada	Abogacía. Abogada o abogado Abogada y abogado / Abogado o abogada Abogado y abogada / Asesoría legal. Atención jurídica / El bufete de abogacía El bufete de abogadas y abogados El ejercicio de la abogacía /El ejercicio del derecho

⁸Derivado del término visibilización de la mujer. En los estudios y publicaciones de género deriva del concepto de invisibilización de la mujer, reconocido como la desvalorización que hace la sociedad de las actividades realizadas por las mujeres, considerándolas como naturales. Un ejemplo claro de esto es el concepto que la sociedad tiene de los oficios domésticos o del cuidado de los animales IIDH/PDHM, 1994).

⁹ Si se conoce que la persona titular de la coordinación es una mujer, se recomienda sustituirlo por una palabra que indique el sexo de la persona.

	Practicantes de la jurisprudencia Profesionales del derecho / Quien ejerce la abogacía
Administrador Administradora	El ejercicio de la administración / Parte administradora / Persona administradora / Persona de administración / Personal administrativo
Alcalde Alcaldesa	Alcaldesa o alcalde. Alcaldesa y alcalde /Alcaldía. Titular de la alcaldía
Arquitecta Arquitecto	Arquitecta o arquitecto; Arquitecta y arquitecto; Arquitecto o arquitecta / Arquitecto y arquitecta; Arquitectura / Persona arquitecta; Persona que profesa la arquitectura; Profesionista de la arquitectura
Asesor Asesora	Asesor o asesora // Asesor y asesora / Asesora o asesor Asesora y asesor / Asesoría /Entidad asesora Persona asesora / Personal asesor
Bachiller Bachillera	Bachiller o bachillera /Bachiller y bachillera Bachillera o bachiller / Bachillera y bachiller El o la bachiller / El y la bachiller ¹⁰ / Estudiante de bachillerato / la o el bachiller
Maestra Maestro	Maestra o maestro / Maestra y maestro/ Maestría / Maestro o maestra / Maestro y maestra / Personal con maestría
Médica Médico	Médica o médico / Médica y médico / Medicina Médico o médica / Médico y médica / Personal médico / Profesionista de la medicina

¹⁰ Véase la consulta correspondiente a bachiller en “Sexismopedia”:
<https://sites.google.com/site/sexismopedia/bachiller-bachillera>

Socióloga Sociólogo	Persona socióloga / Profesionista de la sociología Socióloga o sociólogo / Socióloga y sociólogo Sociología / Sociólogo o socióloga/ Sociólogo y socióloga
Titular	El o la titular / El y la titular/ la o el titular La y el titular / Persona titular /Personal titular /Titular
Trabajador Trabajadora	Personal trabajador / Población trabajadora Quienes trabajan / Trabajador o trabajadora Trabajador y trabajadora /Trabajadora o trabajador Trabajadora y trabajador

Se sugiere también evitar el uso exclusivo del género gramatical femenino para las profesiones tradicionalmente asociadas con las mujeres. Una opción es anteponer la palabra *personal* al sustantivo, como se explica a continuación:

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Las secretarias...	El personal secretarial...
Las enfermeras...	El personal de enfermería...
Las maestras....	El personal docente...

Es necesario aclarar que la feminización de las palabras está determinada por los cambios en la realidad social y en el consenso de la comunidad de hablantes; para promoverlo, evite el uso exclusivo del masculino para nombres que tienen su correspondiente género femenino y use los artículos y concordancias correspondientes:

Expresión sexista	Alternativa no sexista
La senador Mayra Hernández.	La senadora Mayra Hernández.
La juez Mayra Hernández.	La jueza Mayra Hernández.
El ingeniero Mayra Hernández.	La ingeniera Mayra Hernández.
La arquitecto Mayra Hernández.	La arquitecta Mayra Hernández.

Formas de cortesía en el ambiente universitario y cotidiano.

Se recomienda la utilización explícita de expresiones acordes a la realidad e intenciones de mostrar y reproducir los valores universitarios. Por lo tanto, se recomienda enfatizar en las formas de cortesía, en la utilización de recomendaciones sobre el uso del lenguaje, realizadas por instituciones cuyo fin coincide o se complementa con el quehacer de la universidad. De esto deriva el reconocimiento de que hay un sexismo oculto en las formas de cortesía, ya que regularmente se emplea *señorita* y *señora* para referirse a la mujer soltera y casada, respectivamente; no obstante, para el hombre se ha utilizado *señor*, con independencia de su estado civil. Si la comunidad universitaria lo prefiere, pueden elegir, las distintas personas, la utilización del término ciudadano o ciudadana cuando no tienen un grado académico. En nuestro lenguaje, históricamente los hombres disponen de personalidad y respeto por sí mismos, mientras que las mujeres lo adquieren por su relación con ellos, es decir, depende de si están casadas o tienen algún otro parentesco. Asimismo, el término *señora* suele utilizarse para denotar una relación de subordinación y propiedad vinculada con el esposo, empleando el antenombre seguido del apellido del hombre, “Señora de Pérez o Señora Pérez”, situación inexistente en el caso de los hombres casados.

Otra forma de cortesía, además de nombrar a las personas como ciudadanos o ciudadanas, con su correspondiente abreviatura, y con el fin de evitar la preservación de las desigualdades y asimetrías entre mujeres y hombres en las formas de civilidad, se sugiere utilizar el término *señora*, sin distinción de edad o estado civil, a manera de un vocablo de respeto para todas las mujeres, cuando el contexto de las formas de cortesía lo permita y tal como se hace en otros países. Asimismo, al referirse a una mujer casada, no debe utilizarse el apellido de su cónyuge ni usarse la preposición *de*.

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Señora de Pérez Señora Pérez Señora Érika Gómez de Pérez	Érika Gómez Señora Gómez
Estimados profesores. Estimados estudiantes.	Esta distinción es habitual en las entradas desde el uso antiguo del lenguaje: “damas y caballeros”. De ahí que, hoy se consideran aceptables fórmulas similares como “señoras y señores”. Tal vez la repetición de estimados/as sea reiterativa, por lo que se puede decir: Estimados profesores y profesoras o estimado personal docente. Estimados compañeros y compañeras estudiantes.

Cuando se dirige una invitación a una pareja, suele emplearse Sr. Pérez y esposa o Sr. y Sra. Pérez, lo cual soslaya el hecho de que la mujer es una persona singular, independientemente de su relación marital. En estos casos se recomienda incluir el nombre y apellido de las personas, antecidos por las abreviaturas Sra. y Sr., o bien, referirse simplemente al nombre de cada uno de los cónyuges, como se muestra a continuación:

Expresión sexista	Alternativa no sexista ¹¹
Sr. Pérez y esposa Sr. y Sra. Pérez	Sra. Gómez y Sr. Pérez Sr. Pedro Pérez y Sra. Érika Gómez Pedro Pérez y Érika Gómez

Comunicaciones oficiales en la universidad.

En la correspondencia digital o enviada en papel, oficios, memorándums comunicaciones oficiales, convocatorias circulares, correos electrónicos o invitaciones personalizadas, se recomienda utilizar el género de la persona a la que se dirige la persona remitente. En documentos abiertos o masivos, las reglas más recomendadas son las dirigidas a usar lo menos posible el masculino genérico.

Véase enseguida de este texto, las recomendaciones sobre el uso de la arroba (@), que en ciertos espacios suele usarse en textos informales, que si bien son dirigido a personas jóvenes que frecuentan medios digitales, se recomienda desde el Instituto de Investigación para el Desarrollo Integral de la Mujer Universitaria (IIDIMU), preferir la comunicación sin utilizar la arroba, o si se hace su uso o de la “e”, la “x”, la “/” y el “-“ solo será en los formularios.

¹¹ El 6 de febrero del 2020 la Cámara de Diputados aprobó el dictamen que modifica el artículo 58 del Código Civil Federal y 19 de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, con el objetivo de que el acta de nacimiento contenga el nombre propio y los apellidos de los progenitores en el orden de prelación que convengan. Con las reformas avaladas por 386 votos a favor, cuatro abstenciones y 14 en contra, el [o la jueza] del Registro Civil deberá especificar expresamente el orden convenido de los apellidos, [a quien se] considerará para las demás hijas e hijos del mismo vínculo y, atendiendo al interés superior del menor [de edad] , cada titular del Juzgado decidirá el orden de los apellidos cuando no haya acuerdo entre los progenitores y pondrá nombre y apellidos al presentado cuando sea hijo de padres desconocidos, haciendo constar esta circunstancia en el acta. Además, se estableció que en la fundamentación del dictamen que modificó a las leyes mencionadas, se expresó que en 1980 se suscribió la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación en contra de la Mujer, instrumento que en su artículo 5 establece la obligación estatal de modificar patrones socioculturales para eliminar prejuicios y prácticas consuetudinarias basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos. También, como consecuencia de estas medidas federales, se reconoció que en el artículo 16 de dicho tratado, en el que se establece que los estados parte, deben adoptar medidas para eliminar la discriminación en contra de la mujer y reconocer los mismos derechos y responsabilidades como progenitores y los mismos también derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir el apellido. Sin embargo, “el orden de prelación en la legislación civil [contravenía] este derecho a la igualdad de género”.

Recomendaciones para el uso de la arroba (@), la “e”, la “x” y otros signos.

En las distintas recomendaciones aclaratorias de dudas acerca de las formas de evitar el sexismo en la redacción o mensajes, sobre todo en los de tipo coloquial, las personas dedicadas a la difusión de mensajes incluyentes, eligen utilizar la arroba (@). No obstante, al momento de la obligada lectura, esto no es posible y se dificulta el diálogo y la exposición. Se recomienda no utilizar la arroba (@) para designar de manera indistinta a hombres y mujeres; La arroba (@) no es un signo lingüístico y, en términos de un uso incluyente del lenguaje, el idioma español es rico en vocablos para recrear la igualdad y equidad entre las personas. Además, ese símbolo carece de sonido y no puede sustituir a las letras para representar un fonema. En algunas ocasiones se utiliza en mensajes publicitarios, pero se recomienda no utilizarla en redacciones y escritos cotidianos.

Aunque la intención es incluir a las personas sin importar su género, el uso de la arroba coloca a las mujeres en un papel secundario o de subordinación en una visión masculina, que las deja sin ser percibidas, representadas, distinguidas y visualizadas en documentos públicos, y anula los significados femeninos de las palabras, como sustantivos y adjetivos (SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INM, 2015).

Respecto al uso de la “e” o la “x”, se recomienda el uso publicitario del morfema “e” si así lo decide la persona que elabora la redacción o que supervisa su uso. No se recomienda su uso en comunicaciones oficiales, académicas o de comunicación cotidiana por las mismas razones expuestas sobre la arroba. Se recuerda, para efecto de llegar al propósito de una comunicación incluyente y no sexista y el consecuente camino a la igualdad, que el sexismo lingüístico no es inherente a nuestro lenguaje como sistema, sino que radica en algunos de los usos consolidados y aceptados como correctos por la comunidad de hablantes. Pero los usos cambian y lo que antes las gramáticas y los diccionarios consideraban un error o desviación puede llegar a convertirse en norma. Lo que nos lleva, evidentemente, a la concepción del lenguaje como realidad cambiante, en continua ebullición, que evoluciona en cada época para responder a las necesidades de la comunidad que la utiliza. La recomendación consecuente que hace el Instituto de Investigación para el Desarrollo Integral de la Mujer Universitaria (IIDIMU), es que se utilicen conscientemente tanto la e como la x, principalmente porque la universidad es un espacio de respeto a los derechos humanos y un gran laboratorio para el aprendizaje de la inclusión. Entre los y las colectivos de personas que promueven por ejemplo, el uso de la x, como el movimiento de *latinx*, se pronuncian abiertamente quienes encabezan movimientos autodenominados “no binarios”. El camino

hacia la igualdad en la Universidad autónoma de Coahuila lo encabezan actualmente las mujeres. Por esta razón esperamos la opinión de movimientos o personas que como el movimiento *latinx* en Estados Unidos, pretenden acabar con la definición binaria que denotan los sustantivos "latino" y "latina", y que el plural "latinos" sea reemplazado por "latinxs" y se desprenda del género masculino. También se debe conocer que como en el caso del movimiento *latinx*, se han desatado grupos opositores que se pronuncian más en redes sociales que en el resto de la realidad que incluye un posicionamiento al respecto.

En una sociedad como la nuestra, en la que se pide más igualdad entre las personas, es conveniente que la lengua como producto social refleje esa igualdad.

En los espacios de movimientos sociales o en entre las personas activistas, en la universidad o en el ambiente político, crecen las voces que apoyan el uso del morfema "e" o también el uso de la "x", como forma de visibilizar las políticas de género en el idioma español. Las palabras, *Alumnes, todes, son algunas de las palabras utilizadas entre personas jóvenes principalmente para relacionarse entre sí, con el argumento de buscar, nombrando una forma diferente, la inclusión de su identidad genérica no binaria* impulsado por los movimientos feministas y a favor de la diversidad sexual, con una fuerza mayor a la que habían tenido anteriormente el asterisco, la x o la arroba. Las personas jóvenes e integrantes de la comunidad LGBTTTQ+ son los principales abanderados de un cambio que gana terreno en las calles y en el uso cotidiano del lenguaje.

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Universitari@s	Universitarios y universitarias; estudiantes de la comunidad universitaria
Funcionari@s...	Funcionarias y funcionarios...
Director@s...	Directores y directoras...
Maestr@s...	Las y los maestros...
Beneficiari@s...	Las personas beneficiarias...
Todos y todas ¹²	Todes

Significados sexistas.

Una de las dimensiones en las que el sexismo se cristaliza es a través de los significados que se atribuyen a ciertas palabras o expresiones cuyos sentidos, explícita o implícitamente,

¹² Existen grupos, colectivos o colectivas de personas que se pronuncian y autonomban de género no binario, o transexuales que consideran no estar representados en la identidad genérica femenina o masculina. Así que **no necesariamente las palabras "todas" y "todos" son sexistas**. Se incluyen en la tabla de ejemplos para su análisis y presentación de alternativas de uso incluyente.

refuerzan concepciones androcéntricas¹³ y excluyentes, ya que ocultan o menosprecian la presencia de lo femenino, o bien, refuerzan roles y estereotipos de género. Para evitar el sexismo y la exclusión en los significados que damos a las palabras o ideas que transmitimos es conveniente:

a) Estar alerta para evitar el uso sexista de palabras con un doble significado de género, como en los ejemplos que se presentan a continuación:

Mujeres	Hombres
<i>Bruja</i> : Fea, mala	<i>Brujo</i> : Chaman, curandero
<i>Zorra</i> : Sexoservidora	<i>Zorro</i> : Audaz, inteligente
<i>Aventurera</i> : Sexoservidora	<i>Aventurero</i> : osado, valiente, arriesgado
<i>Mujerzuela</i> : Sexoservidora	<i>Hombrezuelo</i> : hombrecillo
<i>Mujer pública</i> : Sexoservidora	<i>Hombre público</i> : el que interviene en los negocios o la política
<i>Soltera</i> : Anda buscando, Quedada	<i>Soltero</i> : Codiciado

b) Evitar reproducir la misoginia¹⁴ arraigada en la cultura cuando se hace referencia a ciertos comportamientos atribuidos a las mujeres:

“Tenía que ser vieja”

“El último en llegar es vieja”

“Mujer al volante, peligro constante...”

En este aspecto, es muy importante evitar el uso de refranes y dichos claramente excluyentes y sexistas:

“Calladita te ves más bonita”

“Tenía que ser mujer”

“Al hombre de más saber, la mujer lo echa a perder”

“El hombre llega hasta donde la mujer quiere”

“La mujer, cuando piensa sola, mal piensa”

¹³ Véase el término “androcentrismo” en el Glosario incluido en esta Guía.

¹⁴ Véase la definición de misoginia incluida en el Glosario, que se incluye en esta Guía.

“Lloras como niña”

c) Se recomienda evitar el uso de estereotipos cuando se hace referencia a roles y tareas que desempeñan las personas.

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Se citará a los padres de familia a la junta escolar.	Se citará a madres, padres o personas tutoras a la junta escolar.
Las madres deben vigilar que los hijos se laven las manos.	Padres y madres deben vigilar que sus hijos e hijas se laven las manos.

42

Uso de imágenes no sexistas.

Las imágenes también son parte del lenguaje y reproducen o amplían la carga sexista en el uso del mismo. En la mayoría de los casos, las imágenes que se utilizan en las instituciones públicas y privadas muestran una división del trabajo entre hombres y mujeres: aquéllos en la economía, los deportes, la política; las mujeres en la casa o en empleos subordinados, cuidando a los demás. Un modelo físico de mujer donde las protagonistas son jóvenes, blancas, delgadas y ricas, preocupadas sólo por su aspecto físico y desvalorizadas en sus capacidades intelectuales, invisibilizando a las mujeres de medios rurales, de alguna etnia, con pocos recursos económicos o con alguna discapacidad, entre otras. Mujeres como objetos sexuales, asociadas a la publicidad de todo tipo de productos. Mujeres que compiten con otras mujeres por la seducción y aprobación masculina. Mujeres que son las únicas responsables de la salud sexual y reproductiva, así como del cuidado de niñas, niños y otros integrantes de la familia. Mujeres revictimizadas en situaciones de violencia o procuración de justicia.

Como se observa, de forma reiterada se reproducen estereotipos que, en la mayoría de los casos, refuerzan relaciones desiguales y sesgos sexistas en las concepciones de lo humano.

La CONADIS presentó desde el año 2015 algunos criterios que nos pueden orientar en el uso no discriminatorio del material visual con el que trabajamos son (SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INM, 2015):

Presentar a mujeres y hombres participando en actividades de una manera libre de estereotipos, igualitaria y equivalente. Mostrar a los hombres haciendo tareas del hogar y cuidando a niñas, niños y otros integrantes de la familia.

Es conveniente presentar a mujeres y hombres haciendo trabajos de limpieza y cuidado del hogar o utilizando productos asociados con esas actividades.

Se recomienda desasociar a las mujeres de los roles de limpieza y cuidado del hogar y de las estrategias de publicidad y mercadotecnia de todo tipo de productos relacionados con ellos. Presentar a las mujeres en el mundo público, la vida económica y la participación política. Incluir de forma igualitaria y equivalente a las mujeres y a los hombres en espacios profesionales prestigiados social y económicamente.

También es conveniente evitar imágenes de hombres en actitud de superioridad y representar la igualdad de capacidades entre mujeres y hombres. Mostrar a las mujeres con metas personales y voluntad propia. Eliminar la presentación de las mujeres como recompensas del éxito masculino o de sus prácticas de consumo.

Otra forma recomendada es evitar el uso del sexo para fines comerciales. “El sexo vende” es una frase muy trillada en el ambiente de la publicidad. Es necesario derribar ese paradigma para no cosificar el cuerpo de las mujeres y verlo como un objeto sexual. Mostrar la diversidad de mujeres que existe, es más conveniente.

Evitar el humor que denigre o discrimine como recurso publicitario, por ejemplo, no usar términos como *el indio*, *la chacha*, *el maricón*, pues son estereotipos que la cultura mexicana utiliza con frecuencia para provocar una risa fácil, pero que denigran a las personas.

Por otro lado, la eliminación de representaciones de todo tipo de conductas discriminatorias y estereotipos. Se recomienda no censurar las imágenes de lactancia materna en público. Existe discriminación y violencia hacia mujeres que amamantan en público, pues algunas personas, por desconocimiento y prejuicios, consideran esa actividad como exhibicionista e indecente, y amedrentan a las mujeres que la realizan, cuando se trata de una actividad natural. Es importante señalar que en algunos países se protege la lactancia materna en público. (Véase la Ley de Igualdad 2010).

Se recomienda en la universidad, la difusión de imágenes de hombres dando biberón a sus hijos o bebés de su familia, resaltado con ello esa actividad como ejercicio necesario de distribución equitativa del trabajo doméstico, en lugar de privilegiar la actividad como si solo pudiese ser realizada por mujeres. Con ello se prioriza la elección universitaria de las actividades racionales y dejar como secundaria la genitalización o naturalización de las actividades humanas cotidianas.

De igual manera, se recomienda analizar y elegir no genitalizar¹⁵ el lenguaje con expresiones asociadas al uso de la fuerza o la superioridad. Como por ejemplo, el uso de las expresiones comunes o coloquiales como “a huevo”. Estas expresiones son usadas tanto por hombres o mujeres, pero indican la normalización de la superioridad masculina mencionada en la genitalización del lenguaje cotidiano.

Utilización de la palabra “persona”.

La característica más común de reconocer a la universidad como ente productor y reproductor de conocimiento, es su carácter universal, por lo tanto, una manera práctica de referirse a la amplia diversidad de identidades culturales es anteponer la palabra *persona*, evitando así invisibilizar la dignidad humana de quienes son referidos. Es importante recordar que en mucho contribuye a la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas el hecho de que no las defina su condición (VIH, discapacidad, situación migratoria, etcétera). Además, el uso de la palabra *persona* se armoniza con una de las modificaciones más relevantes de la reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011, que se refiere al cambio del concepto *individuo*, que era la forma específica para designar al ser humano en todo el marco jurídico nacional, por el de *persona*, refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición.

La postura discursiva presentada en esta guía con la población lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersexual (**LGBTTIQ+**) es de inclusión. De ahí la importancia de reconocer que formas recomendadas pueden utilizarse oficial o cotidianamente para contribuir a formar a la comunidad universitaria en un marco de respeto a los derechos humanos y desde la perspectiva de género. Esta comunidad se autodefine en

¹⁵ Véase el significado de “genitalización” en el Diccionario de Psicología: <http://consulta-psicologica.com/diccionario-de-psicologia/412-genitalizacion.html>

plural, como las personas con atracción emocional, afectiva y sexual por personas del mismo género o de más de un género. También, quienes se identifican, expresan o viven su nuestra identidad de acuerdo con un género que no corresponde tradicionalmente a su sexo biológico.

Las expresiones excluyentes para referirse a esta población reflejan y refuerzan la hegemonía de la heterosexualidad frente a las otras expresiones de la diversidad sexual, la cual abarca a toda la gama de orientaciones, preferencias, expresiones e identidades relacionadas con la sexualidad humana e incluye a la heterosexualidad; por ello es importante reconocer que el uso de las siglas **LGBTTTIQ+** enfatiza y visibiliza a aquellas identidades que históricamente han sido discriminadas por un orden heteronormativo y patriarcal.

Para nombrar a la población LGBTTTIQ+

se recomienda tomar en cuenta los siguientes usos:

Expresión excluyente	Alternativa incluyente
Personas con orientaciones distintas a la heterosexual.	Población lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersexual (LGBTTTIQ).
Amanerado. Afeminado.	Persona homosexual / Hombre homosexual / Persona gay Hombre gay
Machorra.	Persona lesbiana /Mujer homosexual Mujer lesbiana ¹⁶
Bicolor. Biciclo. Dobletero	Persona bisexual Hombre bisexual Mujer bisexual

La transexualidad y la transgeneridad son condiciones inherentes a las personas, por lo que no es necesario decir “mujer transgénero” u “hombre transexual”, a menos que se justifique

¹⁶ La CONADIS (2015) recomienda el uso de las dos palabras, aunque puede considerarse un pleonismo, se utiliza en un sentido de reivindicación de género.

resaltar esa condición. Por ejemplo, basta decir: “Esther, la mujer que trabaja en mi oficina”, en lugar de: “Esther, la mujer transexual que trabaja en mi oficina”.

Se recomienda utilizar la identidad sexo-genérica que la persona ha elegido expresar y no el sexo de origen.

Expresión excluyente	Alternativa incluyente
Hermafrodita	Persona intersexual

Recomendaciones sobre la redacción y mensajes referidas a personas con discapacidad.

La denominación utilizada en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es *personas con discapacidad*. En caso de que se tenga la certeza de cuál es la discapacidad a la que se quiere referir, es importante usar *persona* seguida de la descripción de la discapacidad.

Es conveniente evitar el uso de diminutivos, ya que fomentan la minusvaloración o infantilización de las personas con discapacidad.

Expresión excluyente	Alternativa incluyente
Discapacitado Inválido Minusválido Persona con capacidades diferentes Persona con capacidades especiales	Persona con discapacidad /Persona con discapacidad física /Persona con discapacidad motriz /Persona con discapacidad auditiva / Persona con discapacidad visual / Persona con discapacidad sensorial Persona con discapacidad psíquica Persona con discapacidad psicosocial Persona con discapacidad intelectual
Invidente, cieguita /Sordomuda, sordito Retrasado mental / Down, mongol, mongolita Loca, trastornado	Persona ciega /Persona sorda Persona con discapacidad intelectual Persona con síndrome de Down Persona con discapacidad psicosocial

Personas afrodescendientes.

El término *afrodescendiente* se refiere a las personas descendientes de las poblaciones africanas que fueron víctimas de la esclavización transatlántica entre los siglos XVI y XIX, es decir, personas que no nacieron en el continente africano, pero que son parte de la conformación de comunidades afrodescendientes en diferentes partes del mundo. Este vocablo es una alternativa incluyente para que su cultura, tradiciones e historia sean consideradas como elementos esenciales de identificación y que su identidad no sólo se defina a partir de sus rasgos físicos.

De igual forma, los términos *afromexicanos* y *afromexicanas* fueron creados para dignificar a las personas mexicanas que tienen ascendencia africana. No obstante, hay grupos y personas que han decidido adoptar palabras para referirse a sí mismos que se siguen utilizando en los lugares donde habitan: negras, mulatas, morenas, mascogas¹⁷, jarochas, costeñas, prietas, afromestizas, etcétera ¹⁸.

Expresión excluyente	Alternativa incluyente
Personas de color	Población afrodescendiente
Afros	Personas afrodescendientes
Negros ¹⁹	Personas afromexicanas
	Los pueblos de origen afrodescendiente en México / Personas de origen africano

¹⁷ Cabe aclarar que las personas mascogas son integrantes de un grupo étnico del mismo nombre. Habitantes del municipio de Muzquiz Coahuila. Son descendientes de esclavos negros fugitivos que se unieron a grupos de indios seminoles que salieron huyendo en la primera mitad del siglo XIX del estado de la Florida debido al maltrato norteamericano, a los intentos por reubicarlos y a tres conflictos bélicos con las autoridades norteamericanas.

¹⁸ El término *afrodescendiente* fue propuesto por Sueli Carneiro en el Instituto de Filosofía y Ciencias Sociales de la Universidad Federal de Río de Janeiro en 1996. De acuerdo con Carlos Minott, se refiere a las personas descendientes de las poblaciones africanas que fueron víctimas de la esclavización transatlántica. Véase *Documentos especializados sobre racismo y activismo afrodescendiente*. San José, Costa Rica, IIDH, 2008.

¹⁹ No es conveniente usar este término en documentos públicos. Su uso es despectivo y discriminatorio, sobre todo si se toma en cuenta el contexto en que aparece, así como el lugar donde habitan y la nacionalidad de las personas a las que se refiere.

Personas indígenas.

Otra de las características de las universidades es el respeto a los derechos humanos, y ello van por supuesto, las personas integrantes de los pueblos indígenas y tribales, quienes son proclives a sufrir discriminación. El primer Principio General y fundamental del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo es la no discriminación. El artículo 3 del Convenio establece que los pueblos indígenas tienen el derecho de gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación.

Las culturas e identidades indígenas y tribales forman parte del desarrollo integral de las personas. Su modo de vida, sus costumbres, tradiciones, instituciones, leyes consuetudinarias, modos de uso de la tierra y formas de organización social son diferentes a las de otras poblaciones; por ese motivo, es necesario un uso incluyente del lenguaje que las dignifique con la finalidad de reconocer su autonomía, la interculturalidad, el autorreconocimiento étnico, la autodeterminación identitaria y la auto adscripción voluntaria de las personas que viven en territorio nacional y que conforman la diversidad cultural de México.

Expresión excluyente	Alternativa incluyente
Indios	Personas indígenas / Las y los indígenas
Minorías étnicas	Las comunidades indígenas
Inditos	Los pueblos indígenas
	Los pueblos originarios de México

Personas adultas mayores

Según la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores en nuestro país, son aquellas personas que tienen sesenta años de edad o más, y que se encuentran domiciliadas o en tránsito en el territorio nacional. Como todas las personas, tienen reconocidos los derechos humanos previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en los tratados internacionales. Además, en el estado de Coahuila contamos con la Ley de los derechos de las personas adultas mayores, donde además de reconocer a las personas mayores como lo dicta la Ley General (de carácter nacional), dicta el orden público de la ley para reconocer, garantizar y proteger el ejercicio de los derechos de las personas adultas

mayores con perspectiva de género... En un breve recorrido por las políticas públicas hacia las personas adultas mayores, se revisó como ha ido cambiando en México el concepto de vejez o envejecimiento y por ende, cómo se nombra a las personas de este grupo etario: que desde el año 1979, por decreto presidencial se creó el Instituto Nacional de la Senectud (INSEN) para generar una respuesta de atención a ese grupo poblacional y como para atender las demandas de la sociedad civil. Desde ese tiempo se empezó a nombrar a las personas como ancianos, ancianas, viejos etc. Fue 1980, que al recibir presupuesto propio el INSEN inició el programa de afiliación masificando la atención médica, la promoción de actividades manuales, culturales y recreativas y con ello la incorporación de ellos y ellas a la vida pública de consumo y su participación amplia en foros, eventos, promociones. En el año 2002 el INSEN pasa de la Secretaría de Salud a la secretaría de Desarrollo Social cambiando de nombre a Instituto Nacional de Adultos en Plenitud (INAPLEN), impulsando la idea de que las personas adultas mayores son fuente de experiencia y testimonio vivo de valores y virtudes en plenitud, convirtiéndose en el órgano rector de las políticas públicas de desarrollo social y humano para las personas adultas mayores. Son nombradas desde esa fecha como personas adultas mayores o adultos en plenitud. Ese mismo año se cambia el nombre a Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM), afirmando su posición rectora y coordinadora en asuntos de la vejez y el envejecimiento, con ello se populariza el concepto de adultos mayores.

Las siguientes expresiones son muestra de la recomendación para nombrar a las personas adultas mayores:

Expresión excluyente	Alternativa incluyente
Abuelos / Viejos / Ancianos Personas de la tercera edad / Viejitos	Personas adultas mayores

Personas con VIH²⁰.

Las prácticas discriminatorias hacia personas con VIH se encuentran presentes en todos los ámbitos de la sociedad, por lo que su prevención y eliminación implica no sólo la transformación de las condiciones estructurales de desigualdad e injusticia, sino también un compromiso con la modificación de las pautas culturales y sociales reflejadas en el uso que

²⁰ Virus de inmunodeficiencia adquirida.

las personas hacen del lenguaje. Las personas con VIH no necesariamente desarrollan el sida, por lo que es prejuicioso asociar ambos términos.

Expresión excluyente	Alternativa incluyente
Enfermos de VIH Personas con VIH/sida Sidosos, sidosas	Personas con VIH

Personas migrantes.

El marco jurídico que define los derechos de las personas migrantes sufrió un cambio significativo cuando, en 2008, se aprobó la reforma legislativa que despenalizó la migración irregular, al derogar los artículos 119 a 124 de la Ley General de Población, con la finalidad de evitar que las personas migrantes fueran denominadas *ilegales* o consideradas *delincuentes*, evitando así las detenciones arbitrarias bajo esta categorización. Este proceso creó una nueva terminología, situación que las seguía colocando en desventaja, pues se designaba a las y los migrantes como *irregulares* o *infractores*. Por disposiciones administrativas, se les siguió dejando al margen del sistema jurídico y carentes de derechos. Para evitar la exclusión en el significado que damos a la palabra *migrante* es conveniente decir *personas migrantes*; de esa forma, no destacamos su situación y acentuamos el derecho a que sean tratadas con dignidad, sin discriminación y con el debido respeto a sus derechos.

Expresión excluyente	Alternativa incluyente
Ilegales / Infractores / Mojados Braceros	Personas migrantes / Mujeres migrantes niños y niñas migrantes

Personas de la diversidad religiosa.

La Ley de Asociaciones Religiosas y Culto Público (1992) es el ordenamiento reglamentario de la Constitución mexicana en materia de asociaciones y agrupaciones religiosas, Iglesias y culto público. En su artículo 2, reitera el reconocimiento del derecho a la libertad de creencias religiosas, que implica que nadie puede ser objeto de medidas coercitivas que puedan menoscabar su libertad de tener, adoptar, abandonar o cambiar de religión o creencias. Además, promueve la tolerancia, el pluralismo, la inclusión y la no discriminación por motivos religiosos. El uso incorrecto de términos y las expresiones no recomendables dirigidas a las

personas que conforman la diversidad religiosa puede generar efectos negativos en la dignidad de las personas, en específico en sus convicciones personales. Por eso resulta importante evitar la reproducción de estereotipos al referirse a las personas que profesan o no una religión.

Expresión excluyente	Alternativa incluyente
Sectas religiosas	Grupos religiosos Personas de la diversidad religiosa Iglesias y comunidades religiosas

Personas trabajadoras del hogar.

Además de que la Universidad Autónoma se pronuncia abiertamente en pro de la defensa y protección de los derechos humanos y de los movimientos feministas, estos últimos han reconocido y abanderan las aportaciones de las académicas de la teoría de género en sentido de que la asignación del trabajo doméstico es una de las piedras angulares de la subordinación hacia la mujer y por lo tanto un gran obstáculo para la igualdad de género. Por ello merece mención especial la consideración discursiva del trabajo doméstico, para no equiparar su existencia a fenómenos como feminización de este tipo de trabajo. De acuerdo con el Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, adoptado en 2011 por la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, el trabajo doméstico es el realizado dentro de uno o varios hogares y abarca tareas como la limpieza de la casa, cocinar alimentos, lavar y planchar ropa, higiene y cuidado de niñas, niños, jóvenes, personas adultas mayores o algún integrante de la familia con una condición de salud delicada, cultivo y jardinería, vigilancia de la casa, desempeñarse como chofer de la familia e incluso el cuidado de mascotas o animales domésticos. Este tipo de trabajo puede ser remunerado o no remunerado.

En México, el ejecutivo federal emitió un decreto el 01 de mayo del 2019 en el que se reforma la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para nombrar a las personas que realizan trabajo doméstico como personas trabajadoras del hogar. Se les otorga a través de esas disposiciones la reivindicación de su actividad y prestaciones inherentes a las de cualquier persona trabajadora sin importar su género. Incluso considera despido injustificado de las personas trabajadoras del hogar a quienes se les retire

de su trabajo por motivos de violencia de género en el trabajo de manera explícita y discriminación conforme lo establecido en el artículo 1°. de la Constitución Política de los Estados Mexicanos y la legislación aplicable (LFT, Artículo 341). En la misma modificación de ley se incluye la mención de actividad delictuosa el maltrato de palabra que de estas personas hagan sus patrones (LFT, Artículo 337). Al nombrar a las personas que realizan trabajo doméstico pagado como trabajadoras del hogar o trabajadores del hogar, se reivindica su actividad económica productiva, pues considera en nuestra cultura que las palabras doméstico y doméstica y sus significados coloquiales tienen algunas connotaciones despectivas en ciertos sectores de la sociedad.

Expresión excluyente	Alternativa incluyente
Sirvienta, sirviente / Doméstica, doméstico	Trabajadora del hogar
Muchacha, muchacho / Criada, criado /	Trabajador del hogar
Chacha, chacho / Gata, gato /	
Mozo / Mucama	Persona trabajadora del hogar

GLOSARIO PARA EL USO DE LA COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA.

ACCESO Y CONTROL DE RECURSOS, BENEFICIOS Y OPORTUNIDADES. La posición de subordinación de las mujeres en relación con los hombres define un tipo de acceso y control limitado (y a veces inexistente) a los recursos y a las oportunidades. Esta situación ha sido utilizada como un elemento de análisis de género en desarrollo. El **acceso** se define como la posibilidad de participación, utilización y beneficio. El **control** se refiere al dominio, la propiedad y el poder de decisión. En algunas circunstancias, las mujeres pueden llegar a tener el acceso (la posibilidad de utilizar) un recurso, por ejemplo, la tierra y tener limitado control sobre éste (no puede decidir si se vende o se alquila).

Por **recursos** se entiende bienes y medios. Existen diversos tipos de recursos, entre ellos: económicos o productivos (como tierra, equipo, herramientas, trabajo, crédito); políticos (como capacidad de liderazgo, información y organización); y tiempo (que es uno de los recursos más escasos para las mujeres). Los **beneficios** son las retribuciones económicas, sociales, políticas y psicológicas que se derivan de la utilización de los recursos. Los beneficios incluyen satisfacción de necesidades básicas y estratégicas: alimentación, vivienda, educación, capacitación, poder político, estatus, entre otros.

Por **oportunidades** se entiende que son las posibilidades de realizarse física y emocionalmente, pudiendo alcanzarse las metas que se establecen en la vida (Alfaro, 1999).

ACCIONES AFIRMATIVAS. Se constituyen en “una estrategia destinada a la igualdad de oportunidades por medio de unas medidas que permiten contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales. Su finalidad es poner en marcha programas concretos para proporcionar a las mujeres ventajas concretas.

La acción afirmativa es “...el instrumento más válido y aceptado a nivel internacional para salvar los obstáculos que se interponen en el logro de la igualdad entre hombres y mujeres”.

Si bien las acciones afirmativas suelen identificarse con medidas enfocadas a aumentar la participación política de las mujeres, éstas pueden diseñarse para eliminar o disminuir situaciones de discriminación allí donde existan y pueden ajustarse a la realidad de las

organizaciones y proyectos de desarrollo rural (PSE, 1996; Alfaro, 1999; Blanco, Lara y Rodríguez, 1999).

ANDROCENTRISMO. Organización del orden simbólico y de las estructuras económicas y socioculturales a partir de la idea del hombre como sujeto central y dominante (SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INM, 2015).

ANÁLISIS DE GÉNERO. Proceso teórico- práctico que permite analizar diferencialmente los roles entre hombres y mujeres, así como las responsabilidades, el acceso, uso y control sobre los recursos, los problemas o las necesidades, propiedades y oportunidades, con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad para superar las discriminaciones imperantes, que limitan la posibilidad de que la mujer exprese sus necesidades y preferencias. Este análisis no debe limitarse al papel de las mujeres en la sociedad, sino que implica necesariamente estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades basándose en las relaciones sociales dadas entre mujeres y hombres, debiendo identificar: trabajo productivo y reproductivo, acceso y control de beneficios, limitaciones y oportunidades y la capacidad de organización de mujeres y hombres para promover la igualdad (Breefing, En Alfaro, 1999).

BISEXUALIDAD. Atracción erótico-afectiva y manera de autodefinición que se dirige hacia hombres y mujeres por igual. Esto no implica que sea con la misma intensidad, al mismo tiempo o de manera indiscriminada (SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INM, 2015).

DERECHOS HUMANOS. Derechos inherentes a todas las personas, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra condición. Son universales, interdependientes, indivisibles, inalienables y progresivos (SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INM, 2015).

DERECHO CONSUECUDINARIO. Son las normas no escritas, que generan un derecho basado en tradiciones y costumbres. (Alfaro, 1999).

DESIGUALDAD DE TRATO. Condición por la cual las personas tienen un acceso desigual a bienes indispensables para la vida, servicios, oportunidades y otros recursos dentro de una sociedad. Esa distinción en el trato que recibe una persona frente a otras puede deberse a su posición social o económica, religión, sexo, preferencia u orientación sexual, origen nacional o étnico, apariencia física o color de piel, entre otros motivos.

Ese trato desfavorable otorgado por la sociedad genera un desprecio inmerecido a una persona o a un grupo de personas, por atribuirles características devaluadas, y tiene como efecto desventajas y la limitación o impedimento en el acceso a la igualdad real de trato, a oportunidades y derechos (SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INM, 2015).

DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER. De acuerdo con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), es “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, Independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Discriminación directa: Es la práctica de desprecio, anulación, menoscabo o restricción del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, que afecta a personas o a grupos en particular.

Discriminación indirecta: Consiste en actitudes y prácticas que propagan ideas, teorías o símbolos de superioridad de algún grupo o que alientan el desprecio hacia personas o grupos determinados. Aun cuando el objeto inmediato y tangible de esas actividades y prácticas no sea anular o limitar el acceso de las personas y los grupos a los derechos y a las oportunidades, sí contribuyen a recrear las condiciones sociales y culturales que legitiman su exclusión²¹.

²¹ Recomendación general No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal

También se consideran discriminación indirecta aquellos actos que favorecen la negación de derechos y oportunidades al establecer condiciones que no puede cumplir una parte específica de la población.

ESTADO. Organización política y jurídica de la sociedad que se generaliza como forma de dominación poblacional y territorial autónoma respecto de otros Estados. El Estado debe garantizar los derechos de las personas dentro de su territorio (SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INM, 2015).

ESTEREOTIPO. Creencia comúnmente aceptada por un grupo o sociedad que asigna modelos fijos o atributos que caracterizan a determinado grupo poblacional, sobre el que hay un acuerdo básico en relación con sus aspectos físicos, mentales o de comportamiento. Los estereotipos son negativos y suelen empobrecer y desfigurar la realidad de acuerdo con los criterios de un supuesto “nosotros” (SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INM, 2015).

DIVERSIDAD SEXUAL. Todas las posibilidades de asumir y vivir la sexualidad —distinta en cada cultura y persona—, así como la práctica, la orientación y la identidad sexo genéricas. Suele referirse a prácticas o identidades no heterosexuales. Es el reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse sin más límite que el respeto a los derechos de las demás personas (SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INM, 2015).

DIVISIÓN DEL TRABAJO. Alude a la atribución diferencial que se hace convencionalmente de capacidades y destrezas de mujeres y hombres, y consecuentemente a la distribución de distintas tareas y responsabilidades en la vida social. Por ejemplo, suele darse al hombre el rol de “proveedor” de familia y a la mujer el rol de “reproductora”, responsable del hogar y de la crianza de los hijos. La división del trabajo por género es específica de cada cultura y época en particular. Es flexible y se puede adaptar a las condiciones cambiantes del hogar (enfermedad o ausencia de un miembro clave, cambios en el ingreso económico o

necesidad de dinero), de los recursos naturales, de la influencia de un proyecto de desarrollo local, de los efectos de la educación y otras causas.

En el análisis de género se pueden diferenciar tres tipos de trabajo:

Trabajo productivo: Incluye la producción de bienes y servicios para el consumo o venta (agricultura, pesca). Este tipo de trabajo usualmente se refiere al trabajo que genera ingresos y es el que se ha contabilizado en los censos y estadísticas nacionales.

Trabajo reproductivo: Incluye el cuidado y mantenimiento de la unidad doméstica y de sus miembros, así como la gestación y el cuidado de los(as) niños(as), la preparación de alimentos, la recolección de agua, las compras de provisiones, los quehaceres domésticos y la atención de la salud familiar. Este tipo de trabajo no es considerado como tal en la sociedad y no tiene valor de cambio.

Trabajo comunitario: Incluye la organización colectiva de eventos sociales y de servicio. Este tipo de trabajo no está considerado en los análisis económicos, aún cuando se invierten muchas horas de trabajo voluntario (Bander, 1993; Aguilar, 1995).

EMPODERAMIENTO. En particular el empoderamiento de las mujeres consiste en propiciar que las mujeres tengan mayor poder y control sobre sus propias vidas. Implica aspectos como la concientización, el desarrollo de confianza en sí mismas, ampliación de oportunidades y un mayor acceso a los recursos y control de los mismos. El empoderamiento surge del interior; son las mismas mujeres quienes se empoderan. Los y las “agentes externos” como las personas donantes no pueden empoderar a las mujeres. No obstante, estas personas o instituciones pueden desempeñar un papel importante de facilitador. Los instrumentos utilizados para promover el empoderamiento de las mujeres deben simplificar el proceso de comunicar las necesidades y prioridades de las mujeres, y fomentar un papel más activo en la promoción de estos intereses y necesidades. Entre los instrumentos importantes de empoderamiento se encuentran la información y las redes. El empoderamiento de las mujeres no puede ocurrir en el vacío. También se debe incorporar a los hombres al proceso de cambio, idea que avalan quienes abogan por el empoderamiento de las mujeres. Es importante determinar las posibles repercusiones que el empoderamiento femenino pueda tener en los hombres, así como los efectos potenciales que pueda tener en sus actitudes y comportamiento. El empoderamiento de las mujeres, sin embargo, no se debe considerar

siempre como un juego de suma o resta, en donde los beneficios de la mujer se traducen en perjuicios para los hombres.

También se deben identificar y dar a conocer los beneficios que trae para la sociedad y para el hombre (Woroniuk en Alfaro, 1999).

ESTIGMA. Marca que hace parecer a una persona como inferior al resto y que produce rechazo social. Se alimenta de percepciones sin fundamento lógico-racional. En la actualidad, el estigma prevalece y se basa en una o más condiciones como la edad, la clase, el grupo étnico, las creencias religiosas, las preferencias, orientaciones y prácticas sexuales, entre otros (SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INM, 2015).

EQUIDAD. Pretende el acceso de las personas a la igualdad de oportunidades y al desarrollo de la capacidad básica; esto significa que se deben eliminar las barreras que obstaculizan las oportunidades económicas y políticas, así como el acceso a la educación y los servicios básicos, de tal manera que las personas (hombres y mujeres de todas las edades, condiciones y posiciones) puedan disfrutar de dichas oportunidades y beneficiarse con ellas. Implica la participación de todas y todos en los procesos de desarrollo y la aplicación del enfoque de género en todas nuestras actividades. Significa justicia; es decir dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad), es el reconocimiento de la diversidad, sin que ésta signifique razón para la discriminación. CCIC-MATCH, 1994

GAY. Expresión alternativa a homosexual que se prefiere por su connotación política y uso popular. Se utiliza como sinónimo de la identidad de los hombres homosexuales, aunque algunas mujeres también lo utilizan. Es una construcción identitaria y resulta también una manera de autodenominación (SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INM, 2015).

GÉNERO. Desde el punto de vista gramatical, el género es una categoría que permite clasificar los nombres en masculinos y femeninos, y que en español no siempre se asocia con la referencia extralingüística al sexo biológico. También es un conjunto de ideas, creencias y representaciones sociales de la diferencia sexual entre hombres y mujeres que suelen establecer relaciones desiguales de poder y un orden jerárquico donde lo masculino (ser

hombre) es superior a lo femenino (ser mujer). Además, alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad (SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INM, 2015).

Una definición más amplia y académica refiere a los géneros como grupos bio socioculturales, contruidos históricamente a partir de la identificación de características sexuales que clasifican a los seres humanos corporalmente. Ya clasificados se les asigna de manera diferencial un conjunto de funciones, actividades, relaciones sociales, formas de comportamiento y normas. Se trata de un complejo de determinaciones y características, económicas, sociales, jurídicas, políticas y psicológicas, es decir, culturales, que crean lo que en cada época sociedad y cultura son los contenidos específicos de ser hombre y ser mujer (Lagarde, 1992; 1993).

GRUPOS ETÁREOS. Clasificación de la población en grupos de edad. Por ejemplo, niñas y niños, adolescentes, mujeres adultas y hombres adultos mayores (Alfaro, 1999).

GRUPOS ÉTNICOS. Se refiere a la clasificación de la población según su organización social y cultural, que conforman modos de vida particulares para el conjunto de sus miembros. Por lo general las personas que forman parte de un grupo étnico o etnia comparten características como la raza, el lenguaje, el territorio y sobre todo su forma de ver e interpretar el mundo. Cada etnia define modos de vida particulares para las mujeres y los hombres, por lo que determina la especificidad de la condición y posición de las mujeres (SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INM, 2015)..

HETERONORMATIVIDAD. Conjunto de las relaciones de poder por medio del cual la sexualidad se normaliza y se reglamenta en nuestra cultura y las relaciones heterosexuales idealizadas se institucionalizan y se equiparan con lo que significa ser humano". No sólo implica un prejuicio contra la homosexualidad, sino que constituye un conjunto de normas sociales que ejercen presión para construir una sexualidad idealizada (SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INM, 2015).

HOMOFOBIA. Temor y aversión a las personas (hombres y mujeres) homosexuales. Tradicionalmente el término ha sido utilizado para designar, prioritariamente, la aversión a los hombres homosexuales. Se expresa en rechazo, discriminación, ridiculización y otras formas

de violencia que dan pie a prácticas que pueden ser violatorias de los derechos humanos. Se hace extensivo para incluir el rechazo a todas las expresiones sociales que no cumplen con los roles y las prácticas tradicionales de género (SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INM, 2015).

HOMOSEXUALIDAD. Deseo o práctica de relaciones sexuales-erótico-afectivas entre personas del mismo sexo o género. Este término se acuñó en 1868, en Alemania, durante los debates en torno a la ley prusiana contra la sodomía. Luego, se utilizó en el Reino Unido como parte de ensayos históricos que apelaban a la existencia de prácticas homosexuales desde la Antigüedad (SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INM, 2015).

IDENTIDAD. Designa aquello que es propio de una persona o grupo y lo singulariza. Las expresiones de la identidad varían en función de las referencias culturales, profesionales, religiosas, geográficas y lingüísticas, entre otras. A pesar de su vaguedad semántica, la utilización del concepto de identidad permite esclarecer las relaciones entre la persona y su entorno (SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INM, 2015).

IDENTIDAD SEXOGENÉRICA. Concepto y sentimientos que se tienen de uno mismo como ser sexual. Cada persona la define de acuerdo con su estilo de vida, sus prácticas y deseos sexuales, su adscripción de género, su preferencia sexual, actitudes y manifestaciones de comportamiento (SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INM, 2015).

IGUALDAD. Condición de ser una cosa “igual” a la otra. Implica que debe haber paridad e identidad.

Igualdad de oportunidades: Es la situación en la que las mujeres y los hombres tienen iguales oportunidades para realizarse intelectual, física y emocionalmente, pudiendo alcanzar las metas que establecen para su vida desarrollando sus capacidades potenciales sin distinción de género, clase, sexo, edad, religión y etnia.

Igualdad de trato: Presupone el derecho a las mismas condiciones sociales de seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo, tanto para mujeres como para hombres.

Igualdad de derechos: Se trata de la situación real igualitaria en donde las mujeres y los hombres comparten igualdad de derechos económicos, políticos, civiles, culturales y sociales (Bande, 1992).

IGUALDAD SUSTANTIVA. Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales (SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INM, 2015).

INTERCULTURALIDAD. Proceso de comunicación e interacción entre personas y grupos de personas en el que las opiniones, proposiciones, experiencias, conocimientos y prácticas alternativas rompen el discurso de la cultura dominante, recuperando espacios para las personas más invisibilizadas. La interculturalidad no es un concepto o representación abstracta y mental de una cosa, sino un proceso social en el que no se permite que un grupo cultural esté por encima de otro, favoreciendo en todo momento la integración de las distintas culturas a través del diálogo y la coexistencia armónica de las diferencias y desigualdades construidas a lo largo de la historia entre diferentes grupos socioculturales, étnico- raciales, de género y de orientación sexual, entre otros. La interculturalidad contribuye a la construcción de sociedades que asuman las diferencias como parte de la democracia y que sean capaces de construir nuevas relaciones humanas, verdaderamente igualitarias, entre las personas que forman parte de diferentes grupos sociales, lo que supone empoderar aquellos que históricamente han sido considerados inferiores (SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INM, 2015).

INTERSEXUALIDAD. Presencia en la anatomía de una persona de órganos sexuales que corresponden a características de ambos sexos o estructuras que son difíciles de definir o resultan ambiguas desde la lógica que reconoce sólo dos sexos (SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INM, 2015).

INVISIBILIZACIÓN DE LA MUJER. Desvalorización que hace la sociedad de las actividades realizadas por las mujeres, considerándolas como naturales. Un ejemplo claro de esto es el concepto que la sociedad tiene de los oficios domésticos o del cuidado de los animales (IIDH, PDHM, 1994).

LENGUAJE. Conjunto de signos y símbolos que nos permiten crear y transmitir un mensaje.

Es una capacidad exclusiva del ser humano (los animales sólo tienen sistemas de comunicación) que lo capacita para abstraer, conceptualizar y comunicarse. Los seres humanos podemos crear un número infinito de proposiciones a partir de un número finito de elementos y también recreamos la lengua, por ejemplo, a través de esquemas y mapas conceptuales. La representación de dicha capacidad en la forma de un código es lo que conocemos como lengua o idioma (SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INM, 2015).

LENGUAJE INCLUYENTE. Conjunto de usos del lenguaje que permite la construcción de discursos orales, escritos y visuales que reconocen la igualdad entre las mujeres y los hombres; elimina los usos y expresiones sexistas y discriminatorios del lenguaje; manifiesta la diversidad social; visibiliza y nombra de manera adecuada a los grupos y personas históricamente discriminados y contribuye a equilibrar las desigualdades. El uso incluyente del lenguaje no impide respetar las normas gramaticales de nuestro idioma, sino que aprovecha las posibilidades lingüísticas que ofrece para que todas y todos podamos ser nombrados y considerados de una manera respetuosa y digna, libre de prejuicios, estigmas y discriminación. Es una herramienta concreta y efectiva para incorporar una perspectiva de igualdad y no discriminación en la comunicación de acciones, programas, políticas públicas, leyes o cualquier otro texto, con la finalidad de reconocer, incluir y valorar la diversidad de la población (SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INM, 2015).

LENGUAJE SEXISTA. Aquellos usos del lenguaje que invisibilizan a las mujeres, las subordinan, las humillan y estereotipan (SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INM, 2015).

LESBIANA. Mujer que se relaciona erótico-afectiva-amorosa-vitalmente con mujeres. Se utiliza como sinónimo de la identidad de las mujeres homosexuales. Es una construcción identitaria y resulta también una manera de autodenominación (SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INM, 2015)..

MISOGINIA. Actitud de odio o desprecio a las mujeres por el solo hecho de ser mujeres (Alfaro, 1999).

ORIENTACIÓN SEXUAL. Deseo o atracción erótico-afectiva hacia otras personas. Existe a lo largo del continuo que va desde la heterosexualidad exclusiva hasta la homosexualidad exclusiva e incluye diversas formas de bisexualidad. Puede manifestarse en forma de

comportamientos, pensamientos y fantasías o deseos sexuales, o en una combinación de estos elementos (SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INM, 2015).

PATRIARCADO. El patriarcado es un orden de poder, un modo de dominación cuyo paradigma es el hombre. Y está basado en la supremacía de los hombres y lo masculino, sobre la inferiorización de las mujeres y lo femenino. Es asimismo, un orden de dominio de unos hombres sobre otros y de enajenación entre las mujeres. Nuestro mundo es dominado por los hombres. En él, las mujeres, en distintos grados, son expropiadas y sometidas a opresión, de manera predeterminada. En este orden se apuntala a los hombres como dueños y dirigentes del mundo - en cualquier formación social -, se preservan para ellos poderes de servidumbre sobre las mujeres y los hijos de las mujeres, y se les permite expropiarles sus creaciones y sus bienes materiales y simbólicos. El mundo resultante es asimétrico, desigual, enajenado, de carácter androcéntrico misógino y homófobo. En él, el sujeto no sólo es el hombre sino el patriarca (Lagarde, 1994).

PREJUICIO. Noción que, sin estar respaldada en una experiencia directa o información comprobable, orienta de manera negativa la percepción de una persona o un grupo (SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INM, 2015).

PODER. Dominio, facultad o jurisdicción para mandar, definir, controlar y decir sobre algo a alguien. Los poderes de dominio son sociales, grupales y personales, permiten enajenar, explotar y oprimir a otra(o). Se concretan en procesos concatenados de formas de intervenir en la vida de otra(os) desde un rango de superioridad (valor, jerarquía, poderío). Los poderes de dominio son el conjunto de capacidades que permiten controlar la vida de otra(os), de expropiarle bienes, subordinarle y dirigir su existencia. La dominación implica las capacidades de juicio, de castigo y finalmente de perdón. La dependencia caracteriza las relaciones de dominio. Por ocupar posiciones jerárquicas y de rango superiores, quien tiene poderes de dominación, se convierte a su vez, en quien posee la verdad, la razón y la fuerza.

Los sistemas de género pueden ser comprendidos por su forma de distribución de poderes. En el sistema patriarcal se establecen relaciones asimétricas entre hombres y mujeres y se asegura el monopolio de poderes de dominio al género masculino y a los hombres. El género femenino y las mujeres quedan en sujeción. Por eso, los hombres pueden normar a las mujeres, dirigirlas, controlarlas, casi de manera incuestionable. Los hombres construyen las

normas y las mujeres deben cumplirlas. Constituidos en jueces, pueden evaluar sus hechos, sus conductas y sus pensamientos, discriminarlas, considerarlas culpables y hasta perdonarlas. Ellos las enjuician a través de la crítica social y personal, y pueden coaccionarlas de diversas maneras que abarcan desde las leyes, hasta el erotismo y el amor, la supresión de los bienes y la violencia. En las sociedades patriarcales existen diversas relaciones de poder: intergenéricas (de los hombres sobre las mujeres) e intragenéricas (entre hombres y entre mujeres) y ambas se ven condicionadas por otros factores como la raza, la etnia, el grupo étnico y la clase social a la que pertenece el individuo (Lagarde, 1994).

ROL. Papel, función o representación que juega una persona dentro de la sociedad, basado en un sistema de valores y costumbres, que determina el tipo de actividades que ésta debe desarrollar. **Triple rol:** como triple rol se entiende la participación femenina tanto en funciones productivas como reproductivas y de gestión comunal a la vez (ver trabajo productivo, trabajo reproductivo y trabajo comunitario).

Múltiples roles: se refiere al balance en una misma jornada a la vez simultáneamente, de dos o tres tipos de roles. Esta es la situación de muchas mujeres y, en menor grado, de los hombres. Las mujeres tienen la tarea de balancear los múltiples roles que les son asignados, encontrando a veces demandas contradictorias entre sus actividades reproductivas, productivas y comunitarias. Se ignora el hecho de que la sobrecarga de tener que balancear al mismo tiempo dos o tres roles limita a las mujeres (Gomariz, 1994; OPS, 1995).

SEXISMO. Es la discriminación hacia las personas de un sexo por considerarlo inferior al otro. Alude a un conjunto de nociones, expresiones y prácticas sociales que, con base en la diferencia sexual, legitiman y afianzan la desigualdad social entre las personas. Quienes han sido históricamente discriminadas son las mujeres. También es considerado una valoración asimétrica entre ser hombre o mujer, o entre lo masculino y lo femenino; generalmente se traduce en prácticas discriminatorias hacia un sexo (casi siempre las mujeres) por considerarse inferior al otro

SEXO. Se refiere al conjunto de características biológicas hereditarias que organizan a los individuos en dos categorías: hombre y mujer (Alfaro, 1999).

SOCIALIZACIÓN. Aquellos procesos psicosociales en los que el individuo se desarrolla históricamente como persona y como miembro de la sociedad. En este proceso se adquiere o construye la identidad personal y social como parte del grupo social al que pertenece, el individuo se configura como persona, con sus rasgos y características personales, que son el fruto de este proceso de configuración (Martín Baró, 1990).

TRANSGÉNERO. Condición humana por la que una persona tiene cualidades y comportamientos de género (el ser masculina o femenina) que no coinciden con su sexo, de acuerdo con los patrones sociales y culturales predominantes, por lo que se identifica o adopta los del sexo opuesto. El uso del atuendo del sexo opuesto es la conducta más ostensible de la transgeneridad (SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INM, 2015).

TRANSVERSALIDAD. La transversalidad de género (conocido en inglés como mainstreaming) significa que se debe prestar atención constante a la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas, las estrategias y las intervenciones de desarrollo. La transversalidad de género no significa únicamente el asegurar que las mujeres participen en un programa de desarrollo previamente establecido. También pretende asegurar que tanto las mujeres como los hombres participen en la definición de objetivos y en la planificación de manera que el desarrollo cumpla con las prioridades y las necesidades tanto de las mujeres como de los hombres. Por lo tanto, contemplar la igualdad en relación con los análisis, las políticas, los procesos de planeamiento y las prácticas institucionales que establecen las condiciones globales para el desarrollo. La transversalidad de género requiere que se haga un análisis del impacto que puedan tener las intervenciones de desarrollo en las mujeres y los hombres en todas las áreas del desarrollo social. Dicho análisis se debe realizar antes de que se tomen decisiones importantes en relación con las metas, estrategias y distribución de recursos (Woroniuk, 1999).

TRANSEXUALIDAD. Condición humana por la que una persona, habiendo nacido con un sexo biológico determinado, tiene una identidad de género (sexo psicológico) distinta a la que le corresponde, de acuerdo con los patrones sociales y culturales predominantes. La

condición de ser transexual no depende de si se realiza o no la reasignación sexo-genérica (SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INM, 2015).

TRAVESTISMO. Es una identidad en la que una persona de determinado sexo biológico utiliza la vestimenta socialmente asignada al sexo opuesto. El travestismo puede implicar un deseo transexual del individuo en el que anhela que se le reconozca como una persona del sexo contrario, o bien, puede presentarse por diversos motivos que implican el uso temporal de esa vestimenta y sólo en contextos determinado (SEGOB, CONADIS, CONAVIM, INM, 2015).

BLIBLIOGRAFÍA

Alfaro, María Cecilia. Develando el Género. Unión Mundial para la Conservación de la Naturaleza. Fundación Arias para la paz y el progreso. Costa Rica, 1999.

Alfaro, María Cecilia. Develando el género. Serie hacia la equidad. Elementos conceptuales básicos para entender la equidad. Unión Mundial para la Naturaleza, Fundación Arias Para la Paz y el Progreso Humano. Costa Rica, 1999.

Aguilar, Lorena y otras. Historias no contadas de mujeres hombres y vacas. Unión Mundial para la Conservación de la Naturaleza (UICN). San José, Costa Rica. 1995.

Bander, Gloria. La igualdad de oportunidades para mujeres y varones. Una meta educativa. Programa Nacional de Promoción de la Mujer en el área educativa. UNICEF. Argentina. 1993.

Barreiro, Line. Las cuotas mínimas de participación de las mujeres: un mecanismo de acción afirmativa. Citado en Camacho Rosalía y otras. Centro Mujer y Familia. San José, Costa Rica. 1996. En: Alfaro, 1999.

Blanco, Lara y Rodríguez, Guiselle. Módulo 7: Candil en la calle y luz en la casa. Serie Hacia la Equidad. UICN - Fundación Arias. San José, Costa Rica. 1999

Breefing, Kit. Gender issues in the word of work. International Labour Organization. Turín. 1994. En: Alfaro, 1999.

CCIC-MATCH. Dos Mitades forman una unidad. El equilibrio de género en procesos de desarrollo. Traducido por UICN. San José, Costa Rica. 1994.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, 2020.

Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. ONU, 1965.

Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares. ONU, 1990.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). ONU, 1979.

Consenso de Brasilia. Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Brasilia, 2010. En: https://www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/5/40235/ConsensoBrasilia_ESP.pdf.

Consenso de Quito. décima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Quito, 2007.

Consenso de Santo Domingo. Duodécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. CEPAL. Santo Domingo, 2013.

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también llamada: Convención Belém do Pará. Organización de Estado Americanos, Comisión Nacional de Derechos Humanos. México, 2013.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, artículo 5. ONU, 2006.

Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de las Personas con discapacidad, artículo 4. OIT, 1983.

Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes. OIT, 1989.

Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos.

Declaración de los Mecanismos de la Mujer de América Latina y el Caribe frente al 57º Período de Sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW)

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Reunida en Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Programa de Derechos Humanos y Mujer. (IIDH/PDHM) Compendio de Documentos de Género y Derechos. Costa Rica. 1994.

Instituto Nacional de las mujeres (INM). ABC de género en la administración pública. Instituto Nacional de las mujeres. México, 2004.

Estatuto Universitario de la Universidad Autónoma de Coahuila (México, 2019). En: <http://www.transparencia.uadec.mx/sassit/docs/Estatuto.pdf>

Gomariz, Enrique. La planificación con perspectiva de género. Colección metodologías No. 1 Centro Mujer y Familia. San José, Costa Rica. 1994.

Guichard Bello, Claudia. Manual de comunicación no sexista. Instituto Nacional de las Mujeres. México, 2015.

Lagarde, Marcela. Identidad de género. Curso ofrecido en el "Olof Palme". Managua, Nicaragua. 1992.

Lagarde, Marcela. Identidad genérica y feminismo. Ponencia en el XIII Congreso Internacional de Ciencias Antropológicas y Etnológicas. México. 1993.

Lagarde, Marcela. La regulación social del género: el género como filtro de poder. Consejo Nacional de Población. México. 1994.

Los Molinos, AD., Factoría de Empresas Claves para el Empleo y el Desarrollo Local. La lupa violeta. Fondo Social Europeo y la Consejería de Familia y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid. Madrid, S.F.

En:<http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1202754377093&ssbinary=true>

Ley de asociaciones religiosas y culto público. México, 1992.
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/24_171215.pdf

70

Ley de Igualdad 2010, Reino Unido. <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15>

Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores. Última reforma publicada en el DOF, 20 de marzo de 2014.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Última reforma publicada en el DOF, 20 de marzo de 2014.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículos 41 y 42. México, 2006.

Ley de Migración. Última reforma publicada en el DOF, 30 de abril de 2014.

Ley General de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Última reforma DOF 15-01-2013)

Lledó Cunill, Eulalia. Las profesiones de la A a la Z. En femenino y en masculino. Madrid, Instituto de la Mujer-Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, 2006

Martín Baró, Ignacio. Acción e Ideología. Psicología Social desde Centroamérica. UCA Editores. San Salvador, El Salvador. 1990.

Organización Panamericana de la Salud (OPS). Conceptualización de Género para la Planificación en Salud (versión preliminar). 1995.

Partido Socialista Español (PSE). Qué es una acción afirmativa. Citado en Camacho Rosalía y otras. Centro Mujer y Familia. San José, Costa Rica. 1996.

Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001. CEPAL

Real Academia Española. Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas. https://www.rae.es/sites/default/files/Informe_lenguaje_inclusivo.pdf Madrid, 16 de enero de 2020 (Consulta hecha el 22 de septiembre de 2020).

Real Academia Española. Diccionario Panhispánico de dudas. <https://www.rae.es/dpd/>

Reforma constitucional en materia de derechos humanos, publicada en el DOF, 10 de junio de 2011.

Resolución 14.1. Aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su vigésima cuarta reunión, apartado 1 del párrafo 2. ONU, 1987.

Resolución 109. Aprobada por la Conferencia General de la UNESCO, en su vigésima quinta reunión, párrafo 3. UNESCO, 1989.

RUTA. Unidad Regional de Asistencia Técnica. Glosario de términos sobre género. San José, Costa Rica. sf. En: Alfaro, 1999.

SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER. Políticas de Igualdad de oportunidades. Hagamos un nuevo trato. En: Seminario Encuentro Internacional Políticas y Desigualdad de Oportunidades. Santiago, Chile. 1993.

Secretaría de Gobernación/ (SEGOB) Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONADIS), Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres

(CONAVIM). Instituto Nacional de las mujeres (INM). Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje. Guías Básicas. México, 2015.

Wornoniuk, B., Thomas, H. Y Schalkwyk, J. Gender: The Concept, its meaning and uses. Traducido por Lorena Aguilar. Department for Policy and Legal Services. SIDA, Sweden. 1997. En: Alfaro, 1999.