



CNDH
M É X I C O

COMISIÓN NACIONAL DE LOS
DERECHOS HUMANOS

GLOSARIO

DE TÉRMINOS
RELACIONADOS
CON LA
**PERSPECTIVA
DE GÉNERO,**
NO DISCRIMINACIÓN
E INCLUSIÓN

OFICIALÍA MAYOR
UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO



**Comisión Nacional de los
Derechos Humanos**

Contenidos:

Unidad de Igualdad de Género (UIG)

Ana Luisa Nerio Monroy
Lesli Porraz Enríquez
Norma Yazmín Martínez Lara
Gilda Alejandra Llera Muñoz

Diseño y formación:

Dirección General de Comunicación

Ciudad de México, 2018.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos realiza esfuerzos permanentes para fortalecer una cultura institucional de igualdad entre mujeres y hombres, libre de violencia y sin discriminación. Como uno de sus ejes transversales se encuentra la perspectiva de género, misma que contribuye a diseñar políticas públicas a favor de la igualdad de oportunidades y sustantiva para todas las personas, particularmente para las poblaciones históricamente discriminadas como las mujeres.

Derivado del trabajo de difusión, promoción y capacitación que la Comisión Nacional realiza para quienes laboran en este organismo público, se han recogido inquietudes acerca del uso de algunos términos que consideramos importante aclarar. En ese contexto, la Unidad de Igualdad de Género (UIG) ha desarrollado un “Glosario de términos relacionados con la perspectiva de género, no discriminación e inclusión”.

Este glosario es una herramienta cuyo objetivo es dar a conocer conceptos de manera general y facilitar el estudio de la perspectiva de género, los derechos a la igualdad y no discriminación y el principio de inclusión, entre las trabajadoras y los trabajadores de la CNDH, así como para toda persona interesada en estas temáticas.

Si bien es cierto que existen muchos términos que pudieran haberse quedado fuera de este glosario, los que aquí se retomaron fueron aquellos que, a través de la experiencia de la UIG en sus tareas de promoción, difusión, sensibilización y capacitación, resultan más pertinentes en este momento, por ser los que más se utilizan entre el personal que labora en la CNDH.

El glosario es el resultado de la revisión y consulta de diversas fuentes provenientes de instituciones públicas de derechos humanos internacionales y nacionales, organizaciones civiles, del marco normativo internacional y nacional, así como de personas con gran experiencia en el tema. Para facilitar su consulta, la información está ordenada alfabéticamente.

Para una mejor comprensión de las referencias o fuentes se ha incorporado el siguiente glosario de siglas:

1. **Belem Do Pará** (Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer)
2. **CEDAW** (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer)
3. **CNDH** (Comisión Nacional de los Derechos Humanos)
4. **CONAVIM** (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres)
5. **CONAPRED** (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación)
6. **CONEVAL** (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social)
7. **COPRED** (Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México)
8. **CPEUM** (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos)
9. **CPF** (Código Penal Federal)
10. **INDESOL** (Instituto Nacional de Desarrollo Social)
11. **INMUJERES** (Instituto Nacional de las Mujeres)
12. **LFPED** (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación)
13. **LFT** (Ley Federal del Trabajo)
14. **LGAMVLV** (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia)
15. **LGDS** (Ley General de Desarrollo Social)
16. **LGIMH** (Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres)
17. **LGIPD** (Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad)
18. **LISMHDF** (Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal)
19. **LPEDDF** (Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Distrito Federal)
20. **NMX-R-025-SCFI-2015** (Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación)
21. **UIG** (Unidad de Igualdad de Género)
22. **UNAM** (Universidad Nacional Autónoma de México)
23. **UNESCO** (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura)
24. **UNICEF** (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia)

A

1. Accesibilidad

La accesibilidad se puede definir como la “combinación de elementos constructivos y operativos que permiten a cualquier persona con discapacidad entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse con un uso seguro, autónomo y cómodo en los espacios construidos, el mobiliario, servicios, información y comunicaciones.” (LPEDDF, artículo 4).

2. Acciones afirmativas

Las acciones afirmativas son aquellas medidas que buscan generar oportunidades para lograr la igualdad. Tienen un objetivo determinado y deben ser temporales. La temporalidad no está restringida a un número de meses o años determinados, inclusive, su existencia por largos periodos no implica un fracaso, sino el reto que para los derechos humanos implica acabar con las razones estructurales de la desigualdad. “Las acciones afirmativas son el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres”. (LGIMH, artículo 5).

3. Acoso sexual

El acoso sexual es una forma de violencia sexual entre “pares”, es decir, personas entre las que no existe relación jerárquica, por ejemplo, compañeros de trabajo o de colegio.

Consiste en “una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”. (LGAMVLV, artículo 13, párrafo segundo).

4. Ajustes razonables

Los ajustes razonables son las “modificaciones y adaptaciones necesarias, que no impongan una carga desproporcionada o indebida, que permitan a las personas compensar alguna deficiencia que les impida el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.” (LGIPD, artículo 2, fracción II).

5. Androcentrismo

Es el “término que proviene del griego Andros (hombre) y define lo masculino como medida de todas las cosas y representación global de la humanidad, ocultando otras realidades, entre ellas, las de las mujeres. Las prácticas androcéntricas han estado presentes en todas las sociedades de distintas maneras, siendo relevantes aquellas vinculadas con el sexismo en el lenguaje y las inequidades presentes entre mujeres y hombres.” (INMUJERES, Glosario de Género, pág. 20, 2007).

6. Asignación de género (sexo asignado al nacer)

La asignación de género consiste en la clasificación que se hace de las personas, en hombre o mujer, desde su nacimiento y a partir de sus genitales. Esta clasificación tiene un contenido cultural que se interpreta como las expectativas acerca de los comportamientos sociales apropiados o no, para ellos y ellas.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos señala que “Esta idea trasciende el concepto de sexo como masculino o femenino. La asignación del sexo no es un hecho biológico innato; más bien, el sexo se asigna al nacer en base a la percepción que otros tienen sobre sus genitales. La mayoría de las personas son fácilmente clasificadas pero algunas no encajan en el binario mujer/hombre.” (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Conceptos Básicos, disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html>).

B

7. Bisexualidad

Ser bisexual es la “capacidad de una persona por sentir una atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo y hacia personas de su mismo género. así como para mantener relaciones íntimas y sexuales con ellas. Esto no implica que sea con la misma intensidad, al mismo tiempo, de la misma forma, ni que sienta atracción por todas las personas de su mismo género o del otro.” (SEGOB, Protocolo de Actuación para el Personal de las Instancias de Procuración de Justicia del País, en casos que involucren la Orientación Sexual o la Identidad de Género, pág. 16, 2014).

8. Brecha de género

Es aquella “medida aritmética que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. En el contexto del análisis con perspectiva de género, se utiliza para reflejar las distancias existentes entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos.” (CONEVAL, Pobreza y género en México: hacia un sistema de indicadores. Información 2008-2012 , pág. 4, 2014).

9. Círculo de la violencia

El término círculo de la violencia se refiere a “un ciclo que muestra un patrón repetitivo en el proceso de maltrato, consta de tres fases: fase de tensión, fase de agresión y fase de reconciliación”. Se ha utilizado sinónimos como ciclo o fases de la violencia. (INMUJERES, Glosario de Género, pág. 28, 2007).

10. Conciencia de género

La conciencia de género se refiere a la percepción sobre la desigualdad que existe entre mujeres y hombres, lo que se refleja en el ámbito social, cultural, económico, político, educativo y de salud. Cuando no existe conciencia de género, no se satisfacen las necesidades de mujeres y hombres de manera diferenciada, pertinente, eficaz y atendiendo a las particularidades y contextos de cada género. (CNDH/UIG).

11. Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal

Con este término se hace referencia a la “implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios”. (NMX-R-025-SCFI-2015, pág. 22).

Implica el reconocimiento de los empleadores y centros de trabajo de la importancia del desarrollo integral de la trabajadora y el trabajador, para lo cual se requiere de tiempo para el cuidado de la salud (por ejemplo realizar ejercicio y llevar una alimentación sana, dormir suficientes horas y no vivir bajo estrés); tiempo de descanso, esparcimiento, cultura y educación; y tiempo para convivir y cuidar de sus seres queridos. Estos aspectos, entre otros, contribuyen al fortalecimiento de redes sociales y familiares que pueden tener un impacto positivo en la comunidad.

La corresponsabilidad se vincula con un ejercicio más igualitario de la masculinidad; se deja de ver a las trabajadoras como las obvias responsables de labores de cuidado de la familia. Se reconoce y se promueve, por ejemplo, que los trabajadores puedan ejercer paternidades más activas, igualitarias y responsables.

La corresponsabilidad apunta a un enfoque más humano de la administración del personal de cualquier tipo de centro de trabajo. Sin dejar de ser eficientes o cumplir con las responsabilidades que a cada empleo o empleada corresponde, se generan las condiciones para un mejor clima laboral y una mayor productividad.

12. Corresponsabilidad doméstica (o en el hogar)

Se refiere a la distribución igualitaria entre todas las personas que integran una familia, de actividades de cuidado de niñas, niños, personas mayores, personas enfermas, por ejemplo, y de las labores del hogar.

De esta forma se busca un equilibrio para que mujeres y hombres se involucren en el quéhacer doméstico y conserven tiempo para el descanso y esparcimiento. La corresponsabilidad doméstica es particularmente importante en el caso de las mujeres y niñas, ya que en diversos contextos sociales y culturales, son ellas a quienes se responsabiliza de las tareas de limpieza y cuidado, lo que puede generar sobrecargas de trabajo o cargas inequitativas, que limitan o impiden el ejercicio efectivo de otros derechos como el descanso, esparcimiento y educación, entre otros. (CNDH/UIG).

13. Cultura de la igualdad

La cultura de la igualdad, se propone “influir en la forma de pensar y de actuar que tienen las personas que forman un grupo social, en este caso, se quiere lograr que todas las personas servidoras públicas y población en general, nos veamos como iguales, con los mismos derechos, a partir de la diferencia, es decir, que tenemos distinta edad, sexo, género, color de piel, apariencia física, religión, nacionalidad, orientación sexual e identidad de género, entre otras muchas características que poseemos las personas”. (COPRED, Glosario de términos sobre igualdad y no discriminación, pág 6, 2016).

14. Cultura institucional

Este concepto “se refiere a los valores y prácticas que orientan y dan sentido al quehacer de las instituciones, por ello es fundamental promover una cultura de respeto a los derechos humanos y con perspectiva de género, a fin de que se genere un entorno laboral sano, libre de violencia y sin discriminación de ningún tipo, con igualdad de oportunidades y derechos para todos y todas.” (Instituto Nacional de Desarrollo Social, Acciones y Programas, Perspectiva de género, inclusión social y disminución de la violencia, fecha de publicación 26 de octubre de 2016, en <https://www.gob.mx/indesol/acciones-y-programas/perspectiva-de-genero-inclusion-social-y-disminucion-de-la-violencia>).

D

15. Derechos humanos

Los Derechos Humanos “son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes.”

(CNDH, en http://www.cndh.org.mx/Que_son_Derechos_Humanos, consultada el día 18 de mayo de 2018).

16. Derechos humanos de las mujeres

Entiéndase como derechos humanos de las mujeres, “a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.” (LGAMVLV, artículo 5).

17. Derecho a la no discriminación

El derecho a la no discriminación “establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, por lo que no es justificable distinguir, excluir o tratar como inferior a persona alguna, si no existe un fundamento razonable para ello. Es un derecho llave que tienen todas las personas a ser reconocidas como iguales ante la ley y a disfrutar de todos sus derechos incondicionalmente.” (COPRED, Glosario de términos sobre igualdad y no discriminación, pág. 6, 2016).

18. Desigualdad salarial

La desigualdad salarial, consiste en “la brecha de desigualdad de género en el sector laboral, se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos, expresada como un porcentaje de los ingresos totales masculinos, bajo el principio de a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”. (NMX-R-025-SCFI-2015, pág. 21).

19. Discriminación

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos prohíbe “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”. (CPEUM, artículo 1, párrafo quinto).

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

“También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.” (LFPED, artículo 1ro. Fracción II).

20. Discriminación contra la mujer

Se refiere a “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.” (LGIMH, artículo 5, fracción III).

21. Discriminación directa

Se presenta “cuando una persona recibe un trato menos favorable que otro en situación similar por alguna causa relacionada con uno de los motivos prohibidos de discriminación, por ejemplo, cuando la contratación para puestos en instituciones educativas o culturales se basa en las condiciones de salud de las personas. También constituyen discriminación directa aquellos actos u omisiones que causen perjuicio y se basen en alguno de los motivos prohibidos de discriminación cuando no exista una situación similar comparable, por ejemplo, en el caso de una mujer embarazada”. (COPRED, Glosario de términos sobre igualdad y no discriminación, pág. 7, 2016).

22. Discriminación indirecta

“Hace referencia a leyes, políticas o prácticas en apariencia neutras pero que influyen de manera desproporcionada en los derechos. Por ejemplo, exigir un acta de nacimiento para poder inscribirse en una escuela puede ser una forma de discriminar a las minorías étnicas, a los no nacionales que no posean dicha documentación, como puede ser el caso de personas migrantes indocumentadas”. (Glosario de términos sobre igualdad y no discriminación, COPRED, pág. 7, 2016).

23. Diversidad sexual

La diversidad “se refiere a la variedad, diferencia, abundancia de cosas distintas. De acuerdo con la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura), se manifiesta en la “originalidad y la pluralidad de las identidades que caracterizan los grupos y sociedad que componen la humanidad”. En términos sociales, es la variedad entre religiones, orientaciones/preferencias sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, leguas y la coexistencia entre sí.

“En la teoría de género la diversidad sexual es la pluralidad de prácticas y creencias que regulan la expresión sexual de la humanidad en diferentes culturas. Esas variables pueden presentarse desde cuatro puntos de vista: El aspecto biológico-reproductor o sexo biológico; el aspecto psicobiológico de las personalidad o sexo psicogénico; el aspecto del comportamiento o etiología sexual (la formación de las uniones familiares). Estos aspectos se vinculan al contexto social, político y cultural de cada sociedad.” (Glosario de género, INMUJERES, pág. 53, 2007).

24. Diversidad sexogenérica

La diversidad sexogenérica “hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales. Parte del reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse, sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas.” (CONAPRED, Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales, pág. 18, 2016).

25. División sexual del trabajo

La división sexual del trabajo es la “categoría analítica que permite captar y comprender la inserción diferenciada de mujeres y hombres en el espectro de las responsabilidades y obligaciones productivas y reproductivas que toda sociedad constituye para organizar el reparto de tareas entre sus miembros.

“En la teoría de género, se hace referencia a la división sexual del trabajo para distinguir la asignación diferenciada de papeles o roles y atribuciones entre mujeres y hombres. En este sentido, es importante distinguir el carácter histórico del reparto de funciones entre mujeres y hombres, dado por un conjunto de factores culturales que han situado a la mujer en clara desventaja respecto a los hombres”. (INMUJERES, Glosario de Género, pág. 55, 2007).



26. Empoderamiento de las mujeres

El empoderamiento de las mujeres consiste “en un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.” (LGAMVLV, artículo 5, fracción X).

27. Equidad de género

La equidad de género es un “concepto que se refiere al principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política cultural y familiar.” (LISMHDF, artículo 2).

28. Estereotipo

“Son las preconcepciones, generalmente negativas y con frecuencia formuladas inconscientemente, acerca de los atributos, características o roles asignados a las personas, por el simple hecho de pertenecer a un grupo en particular, sin considerar sus habilidades, necesidades, deseos y circunstancias individuales”. (CONAPRED, Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales, pág. 19, 2016).

29. Estigma

Un estigma “se define como una marca que identifica a un individuo/grupo y al hacerlo, demarca un lugar al cual este supuestamente pertenece y que muchas veces, genera innumerables modos de discriminación.” (COPRED, Glosario de términos sobre igualdad y no discriminación, pág. 8, 2016).

30. Expresión de género

Se refiere a la “manifestación del género de la persona, que podría incluir la forma de hablar, manierismos, modo de vestir, comportamiento personal, comportamiento o interacción social, modificaciones corporales, entre otros”. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Conceptos básicos LGBTI, <http://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html>)



31. Femicidio

Se entiende por femicidio de conformidad al artículo 325 del CPF, que a la letra dice:

“**Art. 325.** Quien prive de la vida a una mujer por razones de género. Se considera que existen razones de género cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- I. La víctima presente signos de violencia sexual de cualquier tipo;
- II. A la víctima se le hayan infligido lesiones o mutilaciones infamantes o degradantes, previas o posteriores a la privación de la vida o actos de necrofilia;
- III. Existan antecedentes o datos de cualquier tipo de violencia en el ámbito familiar, laboral o escolar, del sujeto activo en contra de la víctima;
- IV. Haya existido entre el activo y la víctima una relación sentimental, afectiva o de confianza;
- V. Existan datos que establezcan que hubo amenazas relacionadas con el hecho delictuoso, acoso o lesiones del sujeto activo en contra de la víctima;
- VI. La víctima haya sido incomunicada, cualquiera que sea el tiempo previo a la privación de la vida;
- VII. El cuerpo de la víctima sea expuesto o exhibido en un lugar público”.

32. Feminismo

Existen varias definiciones sobre el feminismo. Buena parte de éstas coinciden en que es un conjunto de corrientes de pensamiento, teorías y prácticas que buscan la igualdad entre mujeres y hombres, a partir del análisis de la desigualdad que existe entre los sexos.

El feminismo cuestiona las relaciones entre sexo, sexualidad, poder social, político y económico; exige reconocer y hacer valer los derechos de las mujeres. No hay un único tipo de feminismo, sino muchos; por ello, es mejor pensar en feminismos (en plural). Por ejemplo, hay feminismo sufragista, de la igualdad, de la diversidad, institucional, de izquierda, latinoamericano y ecofeminismo, y un largo etcétera. El feminismo no es lo contrario al machismo ya que no pretende controlar, dominar o violentar a los hombres. (CNDH/UIG).



33. Gay

Es un término que se utiliza para definir a un “hombre que se siente atraído erótico afectivamente hacia otro hombre. Es una expresión alternativa a “homosexual” (de origen médico). Algunos hombres y mujeres, homosexuales o lesbianas, prefieren el término gay, por su contenido político y uso popular.” (SEGOB, Protocolo de Actuación para el Personal de las Instancias de Procuración de Justicia del País, en casos que involucren la Orientación Sexual o la Identidad de Género, pág. 16, 2018).

34. Género

El concepto género hace referencia al “conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de ‘masculinidad’ y ‘feminidad’, los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.” (NMX-R-025-SCFI-2015, pág. 22).

35. Grupos sociales en situación de vulnerabilidad

Los grupos sociales en situación de vulnerabilidad son “aquellos núcleos de población y personas que, por diferentes factores o la combinación de ellos, enfrentan situaciones de riesgo o discriminación que les impiden alcanzar mejores niveles de vida y, por lo tanto, requieren de la atención e inversión del Gobierno para lograr su bienestar”. (LGDS, artículo 5, fracción VI).

H

36. Heterosexualidad

La heterosexualidad es “la capacidad de una persona por sentir atracción erótica afectiva por personas de un género diferente al suyo, así como la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con ellas.” (SEGOB, Protocolo de Actuación para el Personal de las Instancias de Procuración de Justicia del País, en casos que involucren la Orientación Sexual o la Identidad de Género, pág. 16, 2018).

37. Homofobia

Por este concepto se entiende el “rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia la homosexualidad o hacia las personas con orientación o preferencia homosexual, o que son percibidas como tales.” (CONAPRED, Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales, pág. 22, 2016).

38. Homosexualidad

La homosexualidad “se entiende como la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un mismo género y a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.” (COPRED, Glosario de términos sobre igualdad y no discriminación, pág. 9, 2016).

39. Hostigamiento sexual

Se trata de una forma de violencia sexual que implica una relación de subordinación entre las personas. Por ejemplo, de una jefa o jefe hacia una persona subordinada o de docentes hacia estudiantes.

El hostigamiento sexual “es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva y que no son deseadas por la persona que es objeto de dicha conducta”. (LGAMVLV, artículo 13, párrafo primero).

I

40. Ideología de género

Término utilizado por algunos grupos de personas con la finalidad de desacreditar los estudios de género. Se enfocan sobre todo a cuestionar la libertad y diversidad sexual; a descalificar todo

aquello que no esté en el marco de la heterosexualidad y de los roles y estereotipos que la cultura patriarcal y machista ha determinado como aceptables para las mujeres y los hombres.

Quienes desacreditan a los estudios de género y los etiquetan como “ideología”, suelen defender el modelo tradicional de familia como único posible, consideran a todo aquello vinculado a la sexualidad como algo que debe controlarse, esconderse y castigarse y, se oponen a que las mujeres gocen de oportunidades y libertades equiparables a las de los hombres. (CNDH/UIG).

41. Identidad de género

La identidad de género es “la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales”. (Principios de Yogyakarta, Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, 2007).

42. Igualdad

El concepto de igualdad se refiere a “el acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.” (LPEDDF, artículo 4, fracción XIV).

43. Igualdad formal

La igualdad formal o la “igualdad ante la ley significa que todos los ciudadanos tienen igual capacidad jurídica ante los tribunales. También quiere decir que las leyes que emite el legislativo deben tener un carácter general. Igualdad en la ley significa que la Constitución obliga al legislador a respetar el principio de igualdad en el contenido de la norma.” (COPRED, Glosario de términos sobre igualdad y no discriminación, pág. 9, 2016).

44. Igualdad de género

Este concepto se refiere a “la 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.” (LGIMH, artículo 4, fracción IV).

45. Igualdad sustantiva

La igualdad sustantiva consiste en “el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.” (LGIMH, artículo 4, fracción V).

46. Indicadores de género

Se entiende por indicadores de género “la medida, números, hechos, opiniones o percepciones que apuntan hacia una dirección o condición social específica en lo que se refiere a las mujeres y que se utiliza para medir cambios en dicha situación o condición a través del tiempo. Los indicadores de género tienen la función especial de señalar la situación relativa de mujeres y hombres, y los cambios que se producen en dicha situación.” (Secretaría Técnica del Proyecto Equal, en Clave de Culturas, Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género, pág. 14, 2007).

47. Interseccionalidad

La interseccionalidad es un concepto que permite analizar, cómo ciertas características: sexo, género, religión, apariencia física, origen étnico, situación socio-económica, etcétera, influyen sobre el acceso que pueda tener una persona, particularmente las mujeres, a derechos y oportunidades. Contribuye a analizar las múltiples identidades que confluyen en una persona o colectivo, para entender las desventajas o privilegios que se le presentan a lo largo de su vida. Es aplicable tanto a hombres como mujeres, ya que ambos pueden sufrir múltiples discriminaciones por diferentes motivos. (Association for Women’s Rights in Development, Derechos de las mujeres y cambio económico, No. 9, 2004/UIG, consultado en <http://www.awid.org>).

48. Intersexualidad

Se entiende por intersexualidad “todas aquellas situaciones en las que la anatomía fisiológica sexual de una persona no se ajusta completamente a los estándares definidos para los dos sexos que culturalmente han sido asignados como masculino y femenino. Existen diferentes estados y variaciones de intersexualidad. La intersexualidad no siempre es inmediatamente evidente al momento de nacer, algunas variaciones son detectadas hasta la pubertad o la adolescencia y otras no se pueden conocer sin exámenes médicos adicionales, pero pueden manifestarse en la anatomía sexual primaria o secundaria que es visible. Desde una perspectiva de derechos humanos, que alude a derecho a la identidad y al libre desarrollo de la personalidad, y a partir de la reivindicación de dicho concepto impulsada por los movimientos de personas intersexuales en el mundo. Se considera que el término intersexual es adecuado para su uso, rechazando el de hermafroditismo o pseudohermafroditismo.” (SEGOB, Protocolo de Actuación para el Personal de las Instancias de Procuración de Justicia del País, en casos que involucren la Orientación Sexual o la Identidad de Género, pág. 56, 2018).

49. Invisibilización de las mujeres

Concepto utilizado en las ciencias sociales para designar a los mecanismos culturales, que llevan a omitir la presencia de ciertos grupos de población, el caso más evidente es el de las mujeres. “Se define así a la desvalorización que hace la sociedad de las actividades realizadas por las mujeres, considerándolas como naturales. Un ejemplo es el concepto generalizado que tiene la sociedad sobre los oficios domésticos y el cuidado de niñas, niños y personas adultas mayores, que son percibidos como parte de los roles de la mujer”. (INMUJERES, Glosario de género, pág. 88, 2007)



50. LGBTTTI

Es la denominación que se le atribuye a las poblaciones que integran la diversidad sexual fuera de la norma heterosexual o de identidad de género. “Las siglas L (por lesbiana), G (por gay), B (por bisexual), T (por transexual, transgénero y travesti), I (por intersex), han sido utilizadas, solas o en conjunto, para describir corrientes, movimientos o eventos de reivindicación, solidaridad, movilización comunitaria o protesta, así como comunidades, grupos o identidades”. (COPRED, Glosario de términos sobre igualdad y no discriminación, pág. 10, 2016).

51. Lenguaje incluyente

Hace referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza vocabulario neutro, o bien, hace evidente lo femenino y masculino. Visibiliza a grupos de población poco reconocidos, discriminados o excluidos. También evita generalizaciones del masculino para situaciones y actividades donde aparecen mujeres y hombres. (CNDH/UIG)

El lenguaje incluyente es un concepto que “se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas evitando definir las por sus características o condiciones.” (NMX-R-025-SCFI-2015, pág. 24).

52. Lenguaje no sexista

Evita frases, mensajes o expresiones que invisibilizan, humillan, ofenden, subordinan, discriminan o violentan a las personas, en particular a las mujeres, quienes han sido tradicionalmente objeto del sexismo. (CNDH/UIG)

El lenguaje no sexista “es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.” (NMX-R-025-SCFI-2015, pág. 24).

53. Licencia de paternidad

Se entiende por este concepto a “la licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho el hombre trabajador a efecto de que se integre al cuidado y a la realización de las labores derivadas del nacimiento o adopción de sus hijas (s) o hijo(s), en un marco de igualdad de derechos para mujeres y hombres. (NMX-R-025-SCFI-2015, pág. 24)

La Ley Federal del Trabajo establece como obligación de los patrones “otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el

nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante, contados a partir del día de nacimiento del infante o de aquel en el que concluya el proceso de adopción y se reciba al menor, en su caso”. (LFT, artículo 132, fracción XXVII bis).

M

54. Machismo

Es el “conjunto de creencias, conductas, actitudes y prácticas sociales que justifican y promueven actitudes discriminatorias contra las mujeres. Está asociada a los roles y jerarquías familiares que preservan privilegios masculinos.” (INMUJERES, Glosario de Género, pág. 92, 2007).

55. Masculinidad

“La masculinidad se define como el conjunto de atributos, valores, comportamientos y conductas que son característicos del hombre en una sociedad determinada”. (CNDH, Masculinidades, Género y Derechos Humanos, 2010).

Es la forma aceptada de ser un varón adulto en una sociedad concreta y, por lo tanto, se puede hablar de masculinidades (plural), ya que pueden ser muy diversas. La masculinidad está construida socialmente y se ve influida por el contexto específico en el que nace y se desarrolla un varón.

56. Masculinidad hegemónica

“Sus integrantes se caracterizan por ser personas importantes, independientes, autónomas, activas, productivas, heterosexuales, y a nivel familiar, proveedoras y con un amplio control sobre sus emociones”. (CNDH, “Masculinidades emergentes”, Rafael Montesinos, 2005, citado en Respeto a las diferentes masculinidades, 2017).

Esta masculinidad justifica y promueve la adopción de roles y estereotipos de género que mandatan el papel productivo-público para los hombres y el reproductivo-privado para las mujeres.

57. Masculinidades alternas (nuevas masculinidades)

Se cuestiona a la masculinidad hegemónica que consiste en un modelo social y cultural idealizado e impuesto a los hombres, acerca de lo que se espera de ellos, promoviendo la posición dominante sobre la mujer. Algunos hombres, al analizar la masculinidad hegemónica han llegado a la conclusión de que desean ejercer otra forma de masculinidad y están dispuestos a analizar y elegir otras conductas, características y actitudes.

“De ahí que actualmente haya hombres que toman lo bueno de una y otra forma, obteniendo la posibilidad de elegir cómo relacionarse con otros; reconociendo que la relación no debe ser necesariamente violenta ni implicar atracción sexual; respetar el derecho a definir la preferencia sexual; asumir que los hombres tienen derecho a experimentar los mismos sentimientos que las mujeres y de igual forma evaluar positivamente la amistad entre hombres”. (CNDH, Masculinidades emergentes, Rafael Montesinos, 2005, citado en “Respeto a las diferentes masculinidades”, 2017).

58. Medidas de nivelación o inclusión

Las medidas de nivelación, “son aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad. Por ejemplo, el uso de intérpretes de lengua de señas mexicana en los eventos públicos de todas las dependencias gubernamentales y en los tiempos oficiales de televisión; o los ajustes razonables en materia de accesibilidad física y de información y comunicaciones.” (LFPED, artículo 15, Quintus, adicionado DOF 20-03-2014).

59. Micromachismos

Se trata de mecanismos sutiles de dominación, ejercidos principalmente (aunque no exclusivamente), por los hombres hacia las mujeres. No son abiertamente violentos, pero tienden a descalificar, invisibilizar o negar autonomía a las mujeres. Una manera sofisticada y socialmente aceptada es la falsa “caballerosidad”. (CNDH, Respeto a las diferentes masculinidades, 2017).

60. Misandria

Este concepto se refiere al “odio, rechazo, aversión y desprecio hacia los hombres y, en general, hacia todo lo relacionado con lo masculino.” (CONAPRED, Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales, pág. 26, 2016).

61. Misoginia

La misoginia alude a conductas o manifestaciones de odio y desprecio hacia las mujeres por considerarlas seres inferiores. “Tendencia ideológica y psicológica de odio hacia la mujer que se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por su género. Es un comportamiento de desprecio hacia las mujeres característico de sociedades donde el rol de la mujer está supeditado al hogar y la reproducción. Implica una aceptación del machismo, que establece rígidas reglas de conducta a las mujeres, las cuales debe cumplir so pena de ser culpada por la sociedad, dada la mayor credibilidad que goza el hombre en este tipo de sociedades”. (INMUJERES, Glosario de Género, pág. 98, 2007).



62. Orientación sexual

“La orientación sexual se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas”. (Principios de Yogyakarta, Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, 2007).



63. Patriarcado

Alda Facio señala que el patriarcado “se trata de un sistema que justifica la dominación sobre la base de una supuesta inferioridad biológica de las mujeres. Tiene su origen histórico en la familia, cuya jefatura ejerce el padre y se proyecta a todo el orden social. Existen también un conjunto de instituciones de la sociedad política y civil que se articulan para mantener y reforzar el consenso expresado en un orden social, económico, cultural, religioso y político, que determina que las mujeres como categoría social siempre estarán subordinadas a los hombres, aunque pueda ser que una o varias mujeres tengan poder, hasta mucho poder, o que todas las mujeres ejerzan cierto tipo de poder como lo es el poder que ejercen las madres sobre los y las hijas”. (Alda Facio, Feminismo, género y patriarcado, Revista sobre enseñanza del derecho de Buenos Aires, 2005, p. 280)

64. Permiso por maternidad

Es la licencia de tiempo, determinada por la legislación que deberá concederse a las mujeres antes y después del parto para su recuperación. La Ley Federal del Trabajo, señala como un derecho de las madres trabajadoras disfrutar de “un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto...” (LFT, artículo 170, fracción II).

65. Perspectiva de género

“La perspectiva de género es una mirada analítica que indaga y explica cómo las sociedades construyen sus reglas, valores, prácticas, procesos y subjetividad, dándole un nuevo sentido a lo que son las mujeres y los hombres, y a las relaciones que se producen entre ambos. Dado este sentido relacional, la perspectiva de género no alude exclusivamente a asuntos de mujeres, sino a los procesos sociales y culturales que convierten la diferencia sexual en la base de la desigualdad de género”.

(Grupo equidad de género ¿Qué es el género?, en

<http://grupoequidaddegenero.blogspot.com/2013/05/que-es-genero.html>)

El concepto perspectiva de género, “hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias biológicas entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.” (INMUJERES, Glosario de Género, pág. 104, 2007).

66. Políticas de igualdad de oportunidades

Las políticas de igualdad de oportunidades “son aquellas que propician un contexto social abierto a la existencia de una igualdad real que conlleva similares oportunidades para mujeres y hombres, para progresar en los ámbitos social, económico y político, sin que actitudes y estereotipos sexuales limiten sus posibilidades.” (INMUJERES, Glosario de Género, pág. 108, 2007).

67. Prejuicio

El prejuicio es la predisposición irracional a adoptar un comportamiento negativo hacia un grupo o hacia sus miembros, que descansa en una generalización errónea y rígida acerca de ellos. Frecuentemente, los prejuicios se clasifican según la categoría social objeto de las generalizaciones; por ejemplo, el sexismo es el prejuicio hacia las mujeres o hacia los hombres; la homofobia es el prejuicio contra los homosexuales; y el antisemitismo es el prejuicio hacia los judíos. Se trata de creencias aprendidas que pueden o no conducir a un individuo o grupo de individuos a proferir juicios contra los miembros de un grupo particular, (CONAPRED, Curso-taller: Prohibido Discriminar, 2008 p. 36).

68. Prevención de la violencia

La prevención de la violencia es un “conjunto de acciones diseñadas para evitar comportamientos violentos entre las personas. En ellas entra la violencia contra la pareja, contra niños y niñas, contra adultas y adultos mayores o contra personas de distinta etnia, orientación sexual, identidad de género, religión o posición social. Implica la adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzca un deterioro físico, intelectual, psíquico o sensorial (prevención primaria) o a impedir que ese deterioro cause una discapacidad o limitación funcional permanente (prevención secundaria). Puede incluir muchas acciones diferentes y su efecto puede analizarse en la reducción del problema que se está previniendo”. (INMUJERES, Glosario de Género, pág. 112, 2007).

R

69. Rol o papel de género y división sexual del trabajo

Este concepto “se refiere a la conducta social individual. Nuestras sociedades asignan roles diferenciados a hombres y mujeres. Al rol de las mujeres corresponderían las responsabilidades de

la crianza, la educación, la atención y cuidado de los miembros de la familia y organización y mantenimiento del hogar, actividades éstas que constituyen lo que se define como “trabajo reproductivo”. Por su parte, los varones tienen asignado el “rol productivo”, papel central para ellos vinculado a la actividad económica o actividad “productiva”, como “proveedores” del núcleo familiar. En las sociedades de mercado, se valoriza únicamente el trabajo productivo por su relación con la retribución monetaria, mientras el trabajo reproductivo no remunerado es visto como “natural” y por tanto desvalorizado.” (INMUJERES, Glosario de Género, pág. 116, 2007).

S

70. Segregación horizontal

Se entiende por segregación horizontal a “la concentración del número de mujeres y/o de hombres en sectores y empleos específicos. Es lo que conocemos por ‘trabajos típicamente femeninos’ (secretarias, enfermeras, maestra, etc.) y ‘trabajos típicamente masculinos’ (mecánicos, conductores, etc.).” (Secretaría Técnica del Proyecto Equal, Clave de Culturas, Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género, pág. 18, 2007).

71. Segregación vertical

La segregación vertical hace alusión a “la concentración de mujeres o de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad, puestos de trabajo o cargos. Se habla de segregación vertical cuando al mismo nivel de formación y experiencia laboral se opta por la candidatura masculina para los puestos de jefatura y dirección.” (Secretaría Técnica del Proyecto Equal, Clave de Culturas, Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género, pág. 18, 2007).

72. Sexismo

Discriminación basada en el sexo de las personas. Ésta beneficia a un sexo sobre el otro, basada únicamente en ese criterio. Muestra a la mujer como un ser inferior debido a sus diferencias biológicas con el hombre. (INMUJERES, Glosario de Género, pág. 118, 2007).

73. Sexo

Se refiere a las “diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, a sus características fisiológicas, a la suma de las características biológicas que define a las personas como hembras o machos de la especie humana o a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como hombre o mujer al nacer”. (COPRED, Glosario de términos sobre igualdad y no discriminación, pág. 14, 2016).

74. Sistema sexo-género

Es el “sistema sociocultural por el que se asocia al sexo reproductivo un conjunto de valores, creencias y actitudes. Rubín señala que lo que verdaderamente explica las diferencias de género es cómo se determina el sexo culturalmente de tal forma que cada sociedad cuenta con su propio sistema sexo-género. En este sentido muchas de las explicaciones acerca de la condición subordinada se deben a las relaciones que organizan y producen el género.” (INMUJERES, Glosario de Género, pág. 119, 2007).

75. Sororidad

La sororidad es la relación de hermandad y solidaridad entre mujeres para crear redes de apoyo que empujen cambios sociales y lograr la igualdad. Su objetivo es empoderar al género femenino e impulsar relaciones positivas, de respeto, confianza y empatía entre las mujeres. La sororidad cuestiona la supuesta rivalidad entre mujeres que ha sido incentivada por el patriarcado e implica no juzgar a otras, por cómo viven, visten, a quién aman o su vida sexual, por ejemplo. En México el término ha sido difundido por la especialista en estudios de género, Marcela Lagarde aunque existen antecedentes de su uso entre las feministas francesas. (CNDH/UIG)

“Hermandad entre mujeres. Solidaridad entre ellas bajo la lógica de que han sufrido la misma clase de discriminaciones y maltrato, por lo que supone aliarse para combatir esa situación, partiendo de lo que tienen en común. Concepto de origen francés que integra el reconocimiento y aceptación del feminismo como un aspecto importante para que las mujeres vivan más libres. Es la contraparte del término ‘fraternidad’, que alude a la solidaridad entre los hombres.” (INMUJERES, Glosario de Género, pág. 120, 2007).

“Sororidad del latín soror, sororis, hermana, e-idad, relativo a, calidad de. La Sororidad es una dimensión ética, política y una práctica del feminismo contemporáneo (...) con el objetivo de contribuir con acciones específicas a la eliminación social de todas las formas de opresión, dar apoyo mutuo para lograr el poderío genérico de todas y luchar por el empoderamiento vital de cada mujer.” (Diccionario violeta, Revista electrónica Las gafas violeta, en <http://lasgafasvioletasrevista.com/diccionario-violeta/>).



76. Techo de cristal

Es la barrera invisible, tan sutil que se torna transparente dentro del entramado estructural de las organizaciones que no permite o impide el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad a pesar de sus esfuerzos, capacidades, conocimientos y habilidades.

Esta invisibilidad está dada por la inexistencia de algún mecanismo formal o informal al cual pueda atribuirse ésta situación, por lo que las razones son difíciles de detectar. En el techo de cristal existen mecanismos discriminatorios invisibles que limitan el ascenso profesional de las mujeres. (CNDH-UIG).

“Este es un término empleado desde finales de los años ochenta del siglo XX para designar una barrera invisible que impide a las mujeres altamente cualificadas, alcanzar puestos de responsabilidad en las organizaciones en las que trabajan (...) También es definido como un entramado de obstáculos invisibles que impide a las mujeres cualificadas alcanzar posiciones de poder dentro de las organizaciones (...) alude a una última barrera basada en prejuicios hacia las mujeres que les impide avanzar a posiciones de alto nivel. De esa manera se quedan estancadas en los niveles medios de la dirección.

“Las mujeres no sólo se enfrentan a un “techo de cristal” que les impide acceder a los puestos superiores de la escala, sino también a un suelo pegajoso. Este concepto ilustra las dificultades que enfrentan las mujeres graduadas para acceder a los primeros niveles de la carrera académica. El suelo pegajoso, al que las mujeres se ven adheridas al ocupar sistemáticamente puestos inferiores, de baja responsabilidad y, por tanto, de menor salario.” (Camarena Adame y Saavedra García, El techo de cristal en México, Revista de Estudios de Género, La Ventana, núm. 47, 2018, páginas 315 y 317).

78. Transexuales

La transexualidad es “una condición del ser que refleja que la identidad de género de una persona no coincide con el género que se le asignó al nacer de acuerdo a sus genitales. Consecuentemente, el deseo de modificar las características sexuales externas que no corresponden con el género auto percibido, lleva a las personas a intentar adecuar su cuerpo para vivir y ser aceptadas como personas del género en el que se sienten y conciben a sí mismas. La adecuación de la corporalidad a su realidad psíquica, espiritual y social supone transitar por una intervención médico-hormonal, quirúrgica o ambas.” (SEGOB, Protocolo de Actuación para el Personal de las Instancias de Procuración de Justicia del País, en casos que involucren la Orientación Sexual o la Identidad de Género, págs. 58 y 59, 2018).

79. Travestis

Las personas travestis no se identifican como transexuales o transgénero. Este concepto se refiere a las “personas que por lo general no desean ser llamadas transexual o transgénero, sin embargo, gustan de presentar de manera transitoria o duradera una apariencia opuesta a la del género que socialmente se asigna a su sexo de nacimiento, mediante la utilización de prendas de vestir, actitudes y comportamientos.” (SEGOB, Protocolo de Actuación para el Personal de las Instancias de Procuración de Justicia del País, en casos que involucren la Orientación Sexual o la Identidad de Género, pág. 59, 2018).

80. Transversalidad

La transversalidad “es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres

cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.” (LGIMH, artículo 5, fracción VII, Fracción reformada y recorrida DOF 14-11-2013, 2006).

V

81. Violencia de género

“La violencia de género se define como cualquier violencia ejercida contra una persona en función de su identidad o condición de género, sea hombre o mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Las mujeres suelen ser las víctimas principales de tal violencia, debido a la situación de desigualdad y discriminación en la que viven.” (Ramírez Hernández Gloria, La violencia de género un obstáculo a la igualdad, Revista de Trabajo Social, UNAM, pág.52, 2015).

82. Violencia contra la mujer

El artículo 1 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Para", la define como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.

La Recomendación General número 19 del Comité de la Convención para Eliminar todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW), señala que “La violencia contra la mujer es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre”.

Asimismo indica que “En el artículo 1 de la Convención se define la discriminación contra la mujer. En la definición de la discriminación se incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. Se incluyen actos que infligen daño o sufrimiento de índole física, mental o sexual, las amenazas de esos actos, la coacción y otras formas de privación de la libertad. La violencia contra la mujer puede contravenir disposiciones concretas de la Convención, independientemente de que en ellas se mencione expresamente a la violencia o no.”

83. Violencia económica

Por violencia económica se entiende a “toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.” (LGAMVLV, Artículo 6, Fracción IV, 2007).

84. Violencia en la comunidad

La violencia en la comunidad “son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.” (LGAMVLV, artículo 16, 2007).

85. Violencia familiar

La violencia familiar “es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho.” (LGAMVLV, artículo 7).

86. Violencia feminicida

La violencia feminicida “es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado y puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres.” (LGAMVLV, artículo 21).

87. Violencia física

Se puede definir a la violencia física como “cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.” (LGAMVLV, Artículo 6, Fracción II).

88. Violencia institucional

La violencia institucional se refiere a “los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.” (LGAMVLV, artículo 18).

89. Violencia laboral y docente

La violencia laboral y docente “se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.” (LGAMVLV, artículo 10).

90. Violencia Obstétrica

“Las etapas del embarazo, parto y puerperio, constituyen un proceso fisiológico y multidimensional de las mujeres, en el que se debe proteger su vida y su salud, así como respetar y garantizar su

autonomía, dignidad y derechos humanos. Desde esta perspectiva, la maternidad además del aspecto médico, involucra las nociones de equidad y violencia de género.

“En el marco de la atención obstétrica, algunos integrantes del personal de salud pueden incurrir en prácticas y omisiones que tienen por resultado el menoscabo de los derechos humanos de las mujeres, incluidos el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la información y libre consentimiento, a una vida libre de violencia, a la integridad, vida, y salud, en relación con la protección de la salud reproductiva. Particularmente la violencia sobre la salud reproductiva, se encuentra vinculada con la violencia de género, y tiene relación con un modelo biomédico que desestima los elementos emocionales y sociales de la salud dando predominio al cuerpo y los elementos biológicos’.

“En este contexto surge el término violencia obstétrica, con el objeto de visibilizar e identificar las causas que reproducen la violencia contra la mujer, ocurrida bajo dichas circunstancias; cabe destacar que este concepto es de reciente data (...).

“La violencia obstétrica tiene uno de sus orígenes en las relaciones asimétricas de poder donde convergen el género, las jerarquías, la ‘lucha por la posesión del conocimiento legitimado’, la influencia del sexismo y el androcentrismo en el campo de la medicina, la preeminencia del parto medicalizado sobre el natural y el ejercicio de prácticas patriarcales y autoritarias sobre las decisiones y el cuerpo de la mujer.

“En ocasiones, las prácticas que constituyen violencia obstétrica son una ‘forma de poder disciplinario específica, ligada a la estructura social de género propia del sistema patriarcal del cual emerge esta forma de violencia como mecanismo de disciplinamiento, control y producción de subjetividad’”. (CNDH, Recomendación General no. 31/2017 sobre la violencia obstétrica en el Sistema Nacional de Salud, numerales 6, 8, 9, 12 y 14, 2017. Disponible en http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Recomendaciones/generales/RecGral_031.pdf).

91. Violencia patrimonial

La violencia patrimonial consiste en “cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.” (LGAMVLV, artículo 6, fracción III).

92. Violencia psicológica

La violencia psicológica, se refiere a “cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.” (LGAMVLV, artículo 6, fracción I).

93. Violencia sexual

La violencia sexual “es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.” (LGAMVLV, artículo 6, fracción V).

Normatividad y reglamentación

Código Penal Federal, Disponible en:

http://www.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/63/3/2018-03-15-1/assets/documentos/PA_PRI_Feminicidio_Codigo_Penal.pdf

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_011216.pdf

Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

<https://www.gob.mx/conavim/documentos/ley-general-de-acceso-de-las-mujeres-a-una-vida-libre-de-violencia-pdf>

Ley General de Desarrollo Social.

https://coneval.org.mx/Evaluacion/NME/Documents/Ley_General_de Desarrallo_Social.pdf

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_240316.pdf

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD_171215.pdf

Ley para la Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres en el Distrito Federal.

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD_171215.pdf

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.

<http://www.aldf.gob.mx/archivo-cae358cccc07e426436f4dd2adcbae94.pdf> Norma Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf

Protocolo de Actuación para el Personal de las Instancias de Procuración de Justicia del país, en casos que involucren la Orientación Sexual o la Identidad de Género.

https://www.sitios.scjn.gob.mx/codhap/sites/default/files/archivos/paginas/PROTOCOLO_DE_ACTUACION_PARA QUIENES IMPARTEN JUSTICIA EN CASOS QUE INVOLUCREN LA ORIENTACION SEXUAL O LA IDENTIDAD DE GENERO_0.pdf

Comité para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer, de

Recomendación General 19. “La violencia contra la mujer”. 29/01/92CEDAW. Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

Asamblea Legislativa del Distrito Federal “Manual: derechos y conceptos LGBTTTIQ. Informar y dialogar para una sociedad diversa e incluyente., 2015.

<https://diversidadderechosytrabajosexualtrans.files.wordpress.com/2015/06/manual-lgbtttiq.pdf>

Camarena Adame y Saavedra García, El techo de cristal en México, Revista de Estudios de Género, La Ventana, núm. 47, enero-junio 2018, p. 312-347. Disponible en

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000100312

Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Violencia contra personas LGBTI, 2015, 308 pp.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos, La discriminación y el derecho a la no discriminación, 2012, México, Disponible en:

<http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/43-discriminacion-dh.pdf>

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, (CONAPRED), Curso-taller Prohibido Discriminar, Segunda edición, 2008, 272 pp.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Masculinidades, Género y Derechos Humanos Primera edición: octubre, 2010, 217 pp.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos, la discriminación y el derecho a la no discriminación, 2012, México, <http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/43-discriminacion-dh.pdf>

Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Respeto a diferentes masculinidades. Tríptico. 2017. Disponible en: http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Programas/Ninez_familia/Material/trip-respeto-dif-masculinidades.pdf

Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Recomendación General no. 31/2017 sobre la violencia obstétrica en el Sistema Nacional de Salud, 2017. Disponible en http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Recomendaciones/generales/RecGral_031.pdf

Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Guía para el uso de un Lenguaje Incluyente y No Sexista en la CNDH, 2017, 43 pp.

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, ¿Sabes en que consiste la #Violencia obstétrica? <https://www.gob.mx/conavim/articulos/sabes-en-que-consiste-la-violencia-obstetrica?idiom=es>

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), Pobreza y género en México. Hacia un sistema de indicadores, México, 2012. Versión disponible en línea en: https://www.coneval.org.mx/Informes/Coordinacion/Publicaciones%20oficiales/POBREZA_Y_GENERO_WEB.pdf

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales, 2016. http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (COPRED), Glosario de términos sobre igualdad y no discriminación, 2016, 18 pp. Disponible en <http://data.copred.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2016/07/1.-Glosario-IyND-1.pdf>

Derechos de las mujeres y cambio económico, Association for Women's Rights in Development, 2004. http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21639/1/2_avid_interseccionalidad.pdf

Facio Alda y Fries Lorena, "Feminismo, género y patriarcado", Revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires, Año 3, Número 6, ISSN 1667 -4154, pág-259-294, disponible en <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/revista-ensenanza-derecho/article/viewFile/33861/30820>

Fondo de Naciones Unidas para la Infancia, (UNICEF), Violencia de género: Un obstáculo para el cumplimiento de los Derechos de las Mujeres, Ficha informativa sobre género y desarrollo, Grupo Interagencial de Género del Sistema de las Naciones Unidas en México. Consultado en www.cinu.org.mx/gig/Documentos/ViolenciaDeGenero.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), Glosario de Género, 167 páginas, México, 2007. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres, (INMUJERES), Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. La perspectiva de género, Volumen 2, 2008., 69 pp. Disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100973.pdf

Proyecto Equal: En clave de culturas, Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género, 2007. <https://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/recursos/2013/glosario-terminos.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT), La brecha salarial en América Latina, estimaciones para cuatro países (Costa Rica, México, Perú y Uruguay) Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Ginebra 2018, 20 pp.

Ramírez Hernández Gloria, La violencia de género un obstáculo a la igualdad, Revista de Trabajo Social UNAM. <http://www.revistas.unam.mx/index.php/ents/article/viewFile/56366/49999>

Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Conceptos Básicos, disponible en <http://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html>

Páginas electrónicas consultadas

Comisión Nacional de los Derechos Humanos México,

http://www.cndh.org.mx/Que_son_Derechos_Humanos

Comisión Interamericana de Derechos Humanos,

<http://www.oas.org/es/cidh/multimedia/2015/violencia-lgbti/terminologia-lgbti.html>)

Instituto Nacional de Desarrollo Social,

<https://www.gob.mx/indesol/acciones-y-programas/cultura-institucional-76238>

Las gafas violeta, Diccionario electrónico, <http://lasgafasvioletasrevista.com/diccionario-violeta/>)

Grupo Equidad de Género ¿Qué es el género?, en

<http://grupoequidaddegenero.blogspot.com/2013/05/que-es-genero.html>)



CNDH
M É X I C O

**COMISIÓN NACIONAL DE LOS
DERECHOS HUMANOS**

Presidente

Luis Raúl González Pérez

Oficial Mayor

Raymunda Guadalupe Maldonado Vera

Titular de la Unidad de Igualdad de Género

Ana Luisa Nerio Monroy