

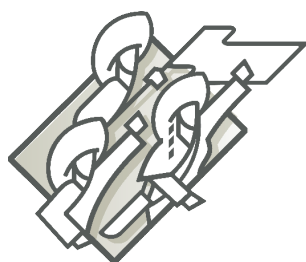


Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.

Guía para elaborar Programas Municipales para la Igualdad entre Mujeres y Hombres



Secretaría de
Igualdad Sustantiva



Guía para elaborar Programas Municipales para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Secretaría de Igualdad Sustantiva

Puebla, Pue. 2021

Contenido

Presentación	4
Marco Normativo.....	6
Marco Conceptual	10
Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.....	14
• Etapas de elaboración del Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	
• Contenido básico del Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	
• Recomendaciones para elaborar el Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	
Figuras estratégicas para la Implementación, seguimiento y evaluación del Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.....	28
• Sistema Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres	
• Instancias Municipales de las Mujeres	
Esquema de trabajo propuesto	32
Glosario.....	34
Bibliografía	38

Presentación

El presente documento aspira a convertirse en una herramienta que facilite a los gobiernos municipales, de esta administración y las venideras el diseño de un instrumento de planeación local que permita orientar la política de igualdad entre mujeres y hombres en cada uno de los municipios del estado de Puebla.

En espera de que esta Guía resulte de utilidad, les invito a que sumemos esfuerzos y asumamos nuestra responsabilidad para transformar a Puebla en un estado donde la justicia, la felicidad, el bienestar, la paz y la igualdad no solo se perciban, sino que se vivan.

Mónica Augusta Díaz de Rivera Álvarez
Secretaría de Igualdad Sustantiva

**Marco
normativo**

El marco normativo es el conjunto de instrumentos jurídicos (leyes, normas y reglamentos), que establecen las obligaciones y atribuciones que tienen el estado mexicano, en general, así como los gobiernos, en lo particular para impulsar la igualdad sustantiva. Se mencionan los principales instrumentos en esta materia.

Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención Belém do Pará".
- Observaciones finales sobre el Noveno informe periódico de México. Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer.

Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley de Planeación.
- Ley Federal para prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Plan Nacional de Desarrollo 2019 – 2024.
- Acuerdo Nacional por la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Puebla.
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla.
- Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla.
- Ley Orgánica Municipal.
- Acuerdo del Ejecutivo del Estado, por el que se expide los Lineamientos que deberán Observar las Dependencias y Entidades Paraestatales del Gobierno del Estado de Puebla, en materia de Igualdad Sustantiva, publicado en el Periódico Oficial del Estado de Puebla el 2 de marzo de 2020.

Municipal

- Plan Municipal de Desarrollo (correspondiente a la Administración Pública en curso).
- Código Reglamentario o Bando de Policía y Gobierno (correspondiente a la administración pública en curso).
- Demás que consideren.



**Marco
Conceptual**

Un Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres es un instrumento de planeación estratégica, que se deriva y/o vincula al Plan Municipal de Desarrollo y otros instrumentos estatales y nacionales, el cual busca integrar un conjunto integrado de objetivos, estrategias, líneas y acciones; enfocado a alcanzar por parte de la administración pública municipal la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como a eliminar la discriminación y la desigualdad de género.

Por tanto, un Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres es un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a los ayuntamientos en materia de igualdad a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y talento de las mujeres y hombres.

Al estar integrado por un conjunto ordenado de objetivos, estrategias y acciones que responden a la realidad y necesidades de los municipios en materia de igualdad, el Programa también es un documento operativo de trabajo.

El principal objetivo de un Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres es establecer la política municipal en materia de igualdad de género, de oportunidades y no discriminación, así como garantizar la prevención de todo tipo de violencias.

Los Programas Municipales deberán estar alineados a las temáticas establecidas en el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020 – 2024, siendo las siguientes:



De igual manera, para la correcta elaboración e implementación del Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, es necesaria la incorporación de diversos enfoques, perspectivas y principios, que abonen a la correcta aplicación del mismo, tales como:

- **Enfoque de Transversalidad.**
De acuerdo a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 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.
- **Enfoque de Género.**
El enfoque de género implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que estas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. Significa que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen del hecho de haber nacido mujer u hombre.

No significa que hombres y mujeres deban ser tratados como idénticos, sino que el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos no dependa del sexo de las personas. Al respecto, el artículo 6 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres señala: “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 acceso”.¹

- **Enfoque de Interseccionalidad.**
Es una herramienta para el análisis que facilita el trabajo de elaboración de políticas, programas y proyectos que permite el abordaje de múltiples discriminaciones que contribuyen a la comprensión de cómo, el conjunto de diversas identidades de las personas, influyen sobre su acceso desigual a los bienes y servicios sociales, así como a las oportunidades de participación en el desarrollo y en la toma de decisiones.²

¹ Recuperado de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5608849&fecha=26/12/2020

² Recuperado de: https://www.transparenciapresupuestaria.gob.mx/work/models/PTP/Capacitacion/enfoques_transversales/INMUJERES.PDF

- **Perspectiva antidiscriminatoria.**
Se refiere al enfoque derivado del derecho a la igualdad y no discriminación, sus fines y las categorías analíticas que permitan identificar, cuestionar y valorar la discriminación o la desigualdad de trato hacia poblaciones y grupos sociales discriminados de manera estructural; busca el acceso y goce efectivo a los derechos humanos sin discriminación y remediar la desigualdad de trato histórica que aquellos han vivido a partir de la subordinación de sus identidades y condiciones de vida, físicas, culturales, socioeconómicas u otras por parte de poblaciones o grupos aventajados cultural, política, económica o socialmente. Esta perspectiva debe concretarse en toda la acción pública del Estado.³
- **Perspectiva Intercultural.**
Busca reconocer y poner en diálogo, en un plano de desigualdad, a los pueblos indígenas y la comunidad afroamericana, desde la perspectiva del ejercicio de los derechos colectivos, estableciendo formas particulares de hacerles realidad, con especial énfasis en aquellos grupos en situación de discriminación, de acuerdo con las particularidades culturales de su grupo: cosmovisión, identidad, sistemas normativos, libre determinación, autonomía, formas de organización, sistemas normativos, visión propia de desarrollo, etc.⁴
- **Perspectiva Intergeneracional.**
El enfoque de igualdad generacional es el principio conforme al cual las personas acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, independientemente de su edad y condición.

El enfoque inter-generacional desde la perspectiva de los pueblos indígenas es un elemento de mayor riqueza y complejidad, que además de ser reconocido puede ser aprovechado muy positivamente, ya que, desde la cosmovisión indígena, la visión intergeneracional es mucho más incluyente que la visión occidental. El reconocimiento, respeto y espacio que se da a las personas mayores en los pueblos indígenas, es un buen ejemplo.⁵

3 Recuperado de: https://www.transparenciapresupuestaria.gob.mx/work/models/PTP/Capacitacion/enfoques_transversales/Guia_programas_derivados_PND_2019_2024.pdf

4 Recuperado de: https://www.transparenciapresupuestaria.gob.mx/work/models/PTP/Capacitacion/enfoques_transversales/Guia_programas_derivados_PND_2019_2024.pdf

5 Recuperado de: https://www.transparenciapresupuestaria.gob.mx/work/models/PTP/Capacitacion/enfoques_transversales/Guia_programas_derivados_PND_2019_2024.pdf

**Programa Municipal
para la Igualdad entre
Mujeres y Hombres**

Etapas de elaboración del Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Diagnóstico

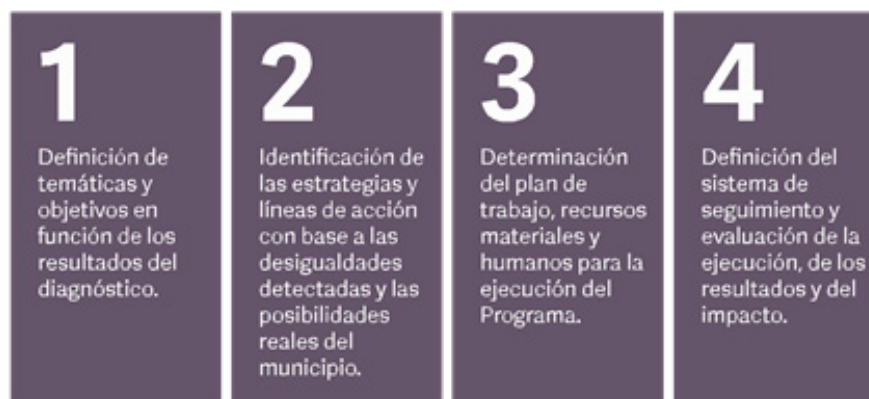
Permite conocer la situación de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en diferentes aspectos relativos a la igualdad de género en los municipios.

Esta fase previa a la formulación del problema implica el reconocimiento más detallado de la situación del objeto de estudio. El objetivo del diagnóstico es el conocimiento de la realidad a estudiar.

El diagnóstico debe considerar un apartado sustentado en estadística oficial que permita identificar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en el municipio. Asimismo, se incluirán aquellos hallazgos obtenidos de los mecanismos de participación ciudadana de los cuales se obtenga información de relevancia. Por ejemplo, a partir de una consulta pública y/o foros de participación ciudadana, organizados por los propios ayuntamientos se identifican las inquietudes, demandas y propuestas de la sociedad, principalmente de la población meta que consiste en mujeres y niñas. Esta información se organiza, analiza y procesa para ser integrada en el diagnóstico.

Diseño

El diseño de un Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres es válido si sus contenidos se basan en los resultados del diagnóstico realizado del municipio en materia de igualdad y abarca las siguientes etapas:





En todo momento debe considerarse el Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres como un instrumento estratégico, transversal, participativo, vinculado a la mejora continua, flexible y transparente.

Contenido básico del Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Un Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres es un documento que debe conducir y guiar el desarrollo de las acciones/ actuaciones para dar respuesta al cumplimiento de los objetivos dirigidos a alcanzar la igualdad sustantiva dentro del municipio.

Su estructura es la siguiente:

1. Índice
2. Mensaje de la/el presidente municipal
3. Introducción
4. Marco Jurídico
5. Misión y Visión
6. Diagnóstico
7. Alineación al Plan Estatal de Desarrollo, Plan Municipal de Desarrollo, y al Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020 – 2024
Estructura: Temas, Objetivos, Estrategias y Líneas de Acción
8. Indicadores y Metas
9. Referencias Bibliográficas

Índice

Deberá contar con un índice para facilitar a quien lee, la búsqueda e información dentro del Programa, consiste en establecer la estructura del documento.

Mensaje de la/el Presidente Municipal

El mensaje al ser de la máxima autoridad municipal, debe resaltar la importancia de la elaboración, implementación y seguimiento del Programa, así como del compromiso municipal a favor de reducir las brechas de desigualdad.

La extensión máxima para su desarrollo será de una cuartilla y deberá contar con el nombre de la máxima autoridad municipal.

Introducción

En este apartado se describe de manera general cuál es el contenido del documento, enunciando los temas que lo componen y la importancia de estos, además sirve para dar certeza de los temas que se van a encontrar en el programa.

La descripción que se haga de los apartados que integran el documento debe ser sencilla y clara, destacando la importancia de las temáticas abordadas, teniendo siempre presente, que el programa es un instrumento donde se establecen las prioridades de atención del municipio en materia de igualdad, derechos humanos y no discriminación.

Marco Jurídico

El marco jurídico hará referencia a todos los instrumentos legales que han de tomarse en cuenta para justificar la elaboración del Programa.

El apartado que a continuación se enlista será el mismo para todos los programas, de acuerdo a cada municipio deberá agregarse la normativa aplicable local que se considere necesaria.

Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará).
- Observaciones finales sobre el Noveno Informe periódico de México del Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer.

Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley de Planeación.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley General para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.
- Acuerdo Nacional por la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Ley de Planeación para el Desarrollo del Estado de Puebla.
- Ley Orgánica de las Administración Pública del Estado de Puebla.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla.

- Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla.
- Ley Orgánica Municipal.
- Acuerdo del Ejecutivo del Estado, por el que se expide los Lineamientos que deberán Observar las Dependencias y Entidades Paraestatales del Gobierno del Estado de Puebla, en materia de Igualdad Sustantiva, publicado en el Periódico Oficial del Estado en 2 de marzo de 2020.

Municipal

- Plan Municipal de Desarrollo correspondiente a la administración en curso.
- Código Reglamentario o Bando de Policía y Gobierno (correspondiente a la administración en curso).
- Demás que se consideren.

Misión y Visión

La misión se refiere a la razón de ser del programa, en el cual se establece el principal quehacer institucional que se plasmará en éste, y lo que harán diferente desde el ayuntamiento; a través de la misión se encauzarán las acciones a implementar y promueve la creación de valor público dentro del municipio.

La visión se refiere a lo que la administración municipal se plantea a largo plazo, es una expectativa de lo que se espera que ocurra para el municipio.

Es importante plantear una visión de acuerdo a la situación presente de cada municipio, así como a las posibilidades, tanto materiales, humanas y económicas presentes y futuras.

Establecer una visión implica proyectarse hacia el futuro, pues ésta servirá para guiar el rumbo para alcanzar el estado de igualdad sustantiva deseado.

Diagnóstico

Este apartado, deberá contener una descripción de la situación vigente de las problemáticas que atiende el Programa, señalando las brechas de desigualdad de género, así como elementos de interseccionalidad, por ejemplo, si un programa afecta de manera más aguda a las mujeres rurales, indígenas y adultas mayores. Es fundamental que todos los datos que se presenten estén desagregados por sexo.

Perfil Socio Estadístico del Municipio: Ponemos a su disposición Fichas Diagnóstico Municipales, estas fichas contienen información que puede ser tomada como base y referencia para el análisis y podrán agregarse los datos que cada municipio considere pertinentes.

Alineación del Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

La alineación consiste en identificar cómo es que las estrategias, objetivos y líneas de acción del Programa Municipal, contribuyen a nivel internacional, nacional como estatal con los objetivos de cada temática.

En el ámbito internacional, considerar la contribución a la Agenda 2030, de manera particular la contribución al Objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.⁶

Por otro lado, deberá considerarse la contribución al Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024.

Así mismo, considerar la contribución al Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 y al Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024.

Estructura de las temáticas del Programa

Una vez planteada la situación en la que se encuentra el municipio en materia de igualdad, se establecerán las temáticas que serán atendidas por el Programa, para ello deberán de definirse un objetivo por cada temática, así como las estrategias y líneas de acción a seguir.

Objetivo

Un objetivo ejemplifica de manera clara el escenario a alcanzar a través de las acciones emprendidas como resultado de la estrategia.

En la metodología de marco lógico, los objetivos son logros, éxitos y metas cumplidas.

El objetivo debe ser:

- Realista, pues se debe alcanzar con los recursos disponibles y las condiciones de cada municipio.
- Eficaz, no solo debe responder al problema real, sino deberá responder a lo que existirá en un futuro.
- Coherente, su cumplimiento no deberá imposibilitar el cumplimiento de otro objetivo del ayuntamiento.
- Cuantificable, es decir que pueda ser medido en el tiempo.

⁶ Ver el sitio web: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/> y de manera particular el Objetivo 5: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>



Los indicadores de género tienen la función de señalar los cambios sociales en términos de las relaciones de género a lo largo del tiempo. Su utilidad se centra en la habilidad de señalar:⁸

1. La situación relativa de mujeres y hombres.
2. Los cambios producidos entre las mujeres y los hombres en distintos momentos del tiempo.

El principal objetivo de los indicadores de género es:

- Ver en qué medida hombres y mujeres participan y las razones de sus ausencias en los mismos.
- Ver en qué medida se ha tomado en cuenta las necesidades e intereses de hombres y mujeres y si las acciones responden a los mismos.
- Observar en qué forma se trata o ignora la discriminación de género.
- Ver en qué medida un proyecto o Programa afecta al rol de género y si este varía en el tiempo.

Es necesario considerar las razones o las causas por las cuales podría incumplirse la meta de un indicador, de ser el caso se deberá justificar a nota de pie de página.

Un indicador debe ser claro, relevante, económico, monitoreable y adecuado.

Estos criterios aseguran que el indicador que se seleccione sea el adecuado, de acuerdo con los objetivos fijados, sin embargo, también tienen que estar alineados a la visión de gobierno, por lo que deberán incorporar criterios que permitan dar seguimiento a la igualdad de género, atención a pueblos indígenas y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

Asimismo, podrán integrar los indicadores establecidos en el Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 y en el Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024.

Referencias Bibliográficas

Se integrará la referencia de todas las fuentes utilizadas.

Ejemplo:

A Autor. (Fecha). Título del documento [archivo PDF]. Recuperado de <http://www.someaddress.com/full/url/> o <http://dx.doi.org/10.0000/0000pellido>
autor, Iniciales nombre autor, (Año), Título en cursiva, Ciudad y país, editorial.

⁸ Tomado de: <https://e-mujeres.net/wp-content/uploads/2016/08/indicadoresgenero.pdf>



**Recomendaciones para
elaborar el programa
Municipal para la
Igualdad Sustantiva**

Usar lenguaje incluyente y no sexista

El lenguaje representa la forma de sentir, pensar y actuar de una sociedad, un lenguaje sexista es el producto de una visión unilateral del mundo, hace que las mujeres permanezcan “invisibles” en todo su entorno.

La utilización de un lenguaje incluyente y no sexista apuesta por una transformación del lenguaje que, a su vez, sirva para cambiar la realidad.

Por tal motivo, será necesario que el Programa Municipal de Igualdad sea redactado con lenguaje incluyente y no sexista.

Información y comunicación

Una vez concluida la elaboración del Programa Municipal de Igualdad se debe dar a conocer tanto a las autoridades municipales como a la población en general, con la finalidad de que conozcan el compromiso adquirido por el ayuntamiento en materia de igualdad. De esta manera, se facilitará la transparencia y rendición de cuentas. Por lo tanto, hay que mantener informada a la población sobre el objetivo, las estrategias a implementar, así como de los resultados obtenidos a través de la presentación de informes.

Para el logro de la estrategia de comunicación, el ayuntamiento deberá utilizar y adecuar los canales formales de comunicación habituales.

Formación en materia de igualdad sustantiva

Para que el proceso se desarrolle adecuadamente es necesario que se incorpore formación específica en materia de igualdad dirigida a todas y todos los funcionarios públicos municipales responsables de ejecutar las acciones plasmadas en el Programa Municipal de Igualdad.

**Figuras estratégicas
para la implementación,
seguimiento y
evaluación del
Programa Municipal
para la Igualdad entre
Mujeres y Hombres**

Sistema Municipal de Igualdad entre Mujeres y Hombres

El Sistema Municipal es un órgano de coordinación interinstitucional entre entidades públicas, organizaciones de la sociedad civil e instituciones académicas y de investigación que tiene como fin promover, planear, elaborar y, en su caso, aplicar las medidas necesarias para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en los municipios.

El Sistema Municipal tendrá la obligación de sesionar al menos una vez cada cuatro meses, con la finalidad de tener como mínimo 3 sesiones ordinarias al año y deberá integrarse por las siguientes personas:

- Persona titular del Ejecutivo Municipal, que será quien lo presida.
- Directora de la Instancia Municipal de las Mujeres, quien fungirá como Secretaria Técnica.
- Persona titular de la Regiduría de la Comisión de Igualdad de Género, o similar en el Cabildo.
- Personas titulares de la Administración Pública Municipal de las direcciones que determine la Presidencia Municipal.
- Representantes de Organizaciones de la Sociedad Civil y del ámbito académico, afines a la materia.

Dentro de las funciones a las que deberá dar cumplimiento el Sistema Municipal se encuentran:

- I. Proponer lineamientos para la Política Municipal en los términos de las Leyes aplicables y de conformidad con lo dispuesto por el Ejecutivo del Estado;
- II. Coordinar el Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de las dependencias y entidades de la Administración Pública Municipal, así como los agrupamientos por funciones y programas afines que, en su caso, se determinen;
- III. Promover, coordinar y realizar la revisión del programa y servicios en materia de igualdad;
- IV. Formular propuestas a las autoridades competentes sobre la asignación de los recursos que requiera el Programa Municipal de Igualdad Sustantiva;
- V. Apoyar la coordinación entre instituciones de la Administración Pública Municipal para formar y capacitar a su personal en materia de igualdad entre mujeres y hombres;
- VI. Impulsar la participación de la sociedad civil en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres; y
- VII. Las demás que se requieren para el cumplimiento de los objetivos del Sistema Municipal y las que determinen las disposiciones generales aplicables.

Al finalizar el año, la Presidencia del Sistema presentará un informe anual de actividades realizadas en el año inmediato anterior, como un ejercicio de rendición de cuentas, entendiendo esto último como el derecho humano de las y los ciudadanos a conocer las acciones y programas emprendidas por el Gobierno Municipal para reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, las cuales tienen como principal objetivo agregar valor público a las acciones de gobierno.

Estos informes consisten en sistematizar el proceso seguido desde la fase de diagnóstico, aplicación y logro de los resultados parciales y finales. Conviene resaltar no solo las conclusiones y resultados positivos con la finalidad de detectar áreas de oportunidad.

La Secretaria Técnica, será quien solicite a los integrantes del Sistema Municipal, así como a las mesas de trabajo y comisiones de apoyo técnico, en su caso de su existencia, la información necesaria para la integración del informe que deberá rendir la Presidencia, mismo que deberá pasar para su aprobación.

Instancias Municipales de las Mujeres

Las Instancias Municipales de las Mujeres serán el canal mediante el cual el gobierno municipal puede y debe cumplir tareas dirigidas hacia este sector de la población; por lo tanto, su existencia constituye un mecanismo para lograr la igualdad en beneficio no solo de las mujeres sino de toda la población.⁹

Con la finalidad de facilitar la presentación y trámites de proyectos y demás actividades tendientes a fortalecer el trabajo a favor de las mujeres, los ayuntamientos deberán tener en su estructura administrativa una instancia municipal de las mujeres aprobada por sesión de Cabildo.

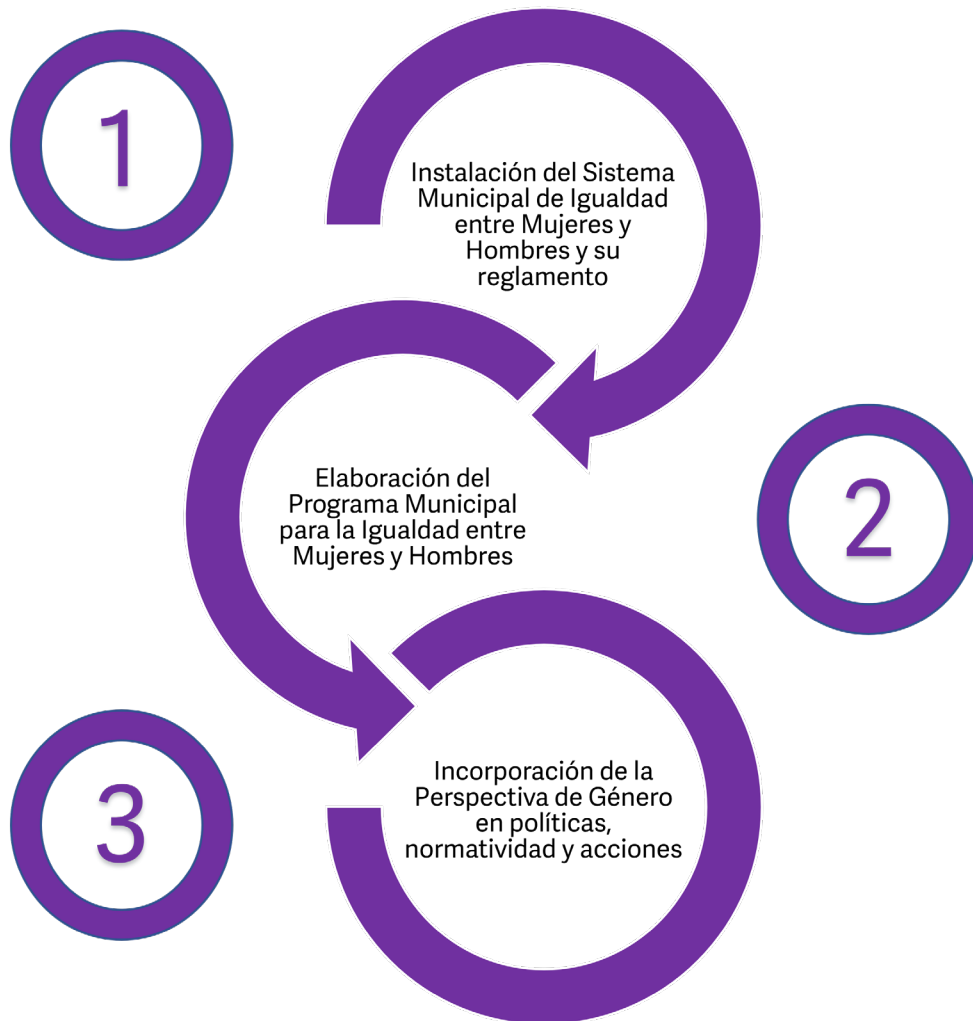
Los principales objetivos de las instancias municipales de las mujeres son:

- Aportar los elementos necesarios para que el diseño de los planes y programas del gobierno municipal atienda las necesidades específicas de hombres y mujeres, y propiciar la igualdad de oportunidades.
- Apoyar políticas y programas para lograr el desarrollo económico y social de las mujeres.
- Atender, en coordinación con otras instancias, problemas de violencia contra las mujeres y discriminación.
- Instrumentar medidas que permitan la participación política y social de las mujeres.
- Promover una cultura de respeto y garantía de sus derechos.

⁹ Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100843.pdf

- Promover su desarrollo integral mediante programas de educación y capacitación.
- Para tal fin, es indispensable que las instancias cuenten con sustento jurídico, recursos humanos, materiales y económicos propios para asegurar los programas de atención y capacidad de decisión.

Esquema de trabajo propuesto



Glosario

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.

Alineación. La alineación consiste en identificar los programas, objetivos, estrategias o líneas de acción a las que se está contribuyendo tanto a nivel nacional como estatal. Para ello, se considera el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estatal de Desarrollo y el Programa Sectorial o Institucional Federal que corresponda.

Brecha de Desigualdad de Género. Son las distancias que existen entre mujeres y hombres en relación con el acceso.

Derechos Humanos. Facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.

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

Estrategia. Es el conjunto de acciones perfectamente delimitadas que fungen como marco de actuación para alcanzar el objetivo establecido de manera previa.

Género. 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.

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

Igualdad de Género. 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.

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

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

Indicador. Son instrumentos de medición que sirven para la obtención de objetivos y metas planteadas en relación con los impactos, resultados y productos obtenidos. Lenguaje Incluyente. Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriéndose 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.

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.

Línea de Acción. Son proyectos, planes, programas y acciones que se realizarán a lo largo del periodo de gobierno, de acuerdo al objetivo y la estrategia definida en cada programa estratégico por eje.

Objetivo General. Es la descripción objetiva de la transformación constante y progresiva de las condiciones del entorno, que se pretende alcanzar a través de las acciones que se emprendan.

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.

Violencia contra las Mujeres. Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.



Bibliografía

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Última reforma publicada DOF 01-06-2021. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_010621.pdf

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Última reforma publicada DOF 22-11-2021. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla. Última reforma: 28 de octubre de 2021. <https://ojp.puebla.gob.mx/index.php/leyes/item/ley-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-del-estado-de-puebla>

Manual para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos públicos. Secretaría de Igualdad Sustantiva. Gobierno del Estado de Puebla, 2020.

Guía para la elaboración de programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, https://www.transparenciapresupuestaria.gob.mx/work/models/PTP/Capacitacion/enfoques_transversales/Guia_programas_derivados_PND_2019_2024.pdf.

Guía para iniciar y fortalecer una instancia municipal de las mujeres. Instituto Nacional de las Mujeres, 2005. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100843.pdf.

EL PLAN DE IGUALDAD: Elaboración, Implantación y Medidas. Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Igualdad y Políticas Sociales. www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/images/FONDO_DOCUMENTAL/EMPLEO/MEDIDA_PLANES_IGUAL_PUBLICACION/Monografico%204.%20EI%20Plan%20de%20Igualdad.pdf.

Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programa. CEPAL, Naciones Unidas, julio del 2005.

INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda, 2000. INMUJERES, Cálculos con base en el INEGI. Encuesta Intercensal 2015. Microdatos, <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/lenguaje-incluyente-y-no-sexista>

Plan Estatal de Desarrollo, 2019-2024, Publicado: 27 de noviembre de 2019 Sin reformas. <https://ojp.puebla.gob.mx/index.php/programas/item/plan-estatal-de-desarrollo-2019-2024>

PROGRAMA ESTATAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, 2020-2024 (PROIGUALDAD) Publicado: 17 de junio de 2020 Sin reformas. <https://ojp.puebla.gob.mx/index.php/programas/item/publicacion-del-programa-estatal-de-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-2020-2024>

Guía de Lenguaje Incluyente para la Administración Pública del Estado de Puebla. https://drive.google.com/file/d/1xf1ncf-K0LDgb_2_7h-bu7sOb17cmMtk/view?usp=sharing

Anexo



Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.

Guía de Lenguaje Incluyente para la Administración Pública del Estado de Puebla



Secretaría de
Igualdad Sustantiva



Estrategia para lograr la
Igualdad Sustantiva en la
Administración Pública Estatal
Gobierno de Puebla



“El lenguaje incluyente no pretende ser correcto, sino cambiar la realidad. Sí incomoda, es porque nos confronta con nuestro sexismo. No se trata de satisfacer un estándar de corrección política, sino de construir un mundo más igualitario”.

Arturo Zaldívar L (2020)
Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Contenido

Introducción.....	46
Antecedentes	48
La comunicación incluyente	50
Definiciones.....	52
Recomendaciones para el uso del lenguaje incluyente	56
Marco Jurídico.....	64
Bibliografía	66

Introducción

Hablar de lenguaje incluyente es un discurso muy discutido, ya que desde el lenguaje se hace notoria la discriminación que sufren mujeres y niñas al no ser incluidas dentro de las políticas públicas y la toma de decisiones por el simple hecho de masculinizar las palabras, situación que deja al descubierto la falta de oportunidades que enfrentan los grupos en situación vulnerable, entre ellos las mujeres.

En la actualidad la inclusión tanto de mujeres y hombres, niñas y niños empieza desde la forma en que hacemos referencia a ellas y ellos, es por eso que se ha impulsado el trabajo dentro de la Administración pública para hacer uso correcto del lenguaje y volvernlos incluyentes, considerando vocabulario e imágenes no sexistas ni discriminatorias.

La presente Guía respalda el compromiso del Gobierno del Estado de Puebla en materia de Igualdad Sustantiva, buscando una identidad más humana, segura, justa e incluyente para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Objetivo

Fomentar una comunicación incluyente al interior de la Administración Pública Estatal, procurando la inclusión y la no discriminación en los discursos, documentos oficiales, políticas públicas y publicidad del Gobierno del Estado, a fin de lograr una cultura Institucional para lograr la Igualdad Sustantiva.

La comunicación incluyente

El lenguaje es el medio fundamental para la expresión del pensamiento humano y es el espejo de nuestras prácticas socioculturales. El lenguaje no es una creación arbitraria de la mente humana, sino un producto social e histórico que influye en nuestra percepción de la realidad. Al transmitir socialmente al ser humano las experiencias acumuladas de generaciones anteriores, el lenguaje condiciona nuestro pensamiento y determina nuestra visión del mundo.¹

Los prejuicios sexistas que el lenguaje transmite sobre las mujeres son el reflejo del papel social atribuido a éstas durante generaciones. A pesar de que el papel de las mujeres en la sociedad ha experimentado desde principios de nuestro siglo, particularmente en las últimas décadas, profundas transformaciones, los mensajes que el lenguaje sigue transmitiendo sobre ellas refuerzan su papel tradicional y dan una imagen de ellas relacionada con el sexo y no con sus capacidades y aptitudes, intrínsecas a todos los seres humanos.

El sexismo se ha reforzado a partir de las situaciones sociales que se observan a diario, pero, esta se encuentra marcada desde la forma en que nos dirigimos en la cotidianidad. Las mujeres han vivido la desigualdad en los distintos ámbitos de la vida, sin que se encuentre excluido al ámbito del lenguaje.

El discurso, en un sentido general, está construido como si únicamente existiera una persona, los hombres. Las mujeres solo existen, por las condiciones en las cuales se relaciona con el otro sexo, haciendo notar solo su rol de dependientes, complementarias, subalternas o, en casos más graves, propiedad de los hombres.

En tal sentido es necesario conocer la importancia del sexo y género en la comunicación de las instituciones, esto es, entender a qué se refiere la palabra sexo y la palabra género pues el lenguaje de uso diario contiene intrínsecamente un uso no inclusivo de género y su uso está aceptado de manera popular, institucional e incluso académica. Sin embargo, el uso de lenguaje inclusivo se puede integrar en todos estos ámbitos de forma natural y sin entrar en conflicto con el uso apropiado de las normas gramaticales, por lo que no existe una justificación para no emplearlo.

Además, permite la ruptura de las nociones sexistas y patriarcales reforzadas habitualmente por el lenguaje no inclusivo².

Definiciones³

I. Discriminación:

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

II. Igualdad:

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

III. Igualdad de género:

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

IV. Igualdad Laboral:

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

V. Inclusión:

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

VI. Inclusión Laboral:

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

VII. Perspectiva de género:

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

VII. Discapacidad:

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

Con el uso del lenguaje incluyente se busca que las y los servidores públicos que conforman la Administración Pública Estatal, identifiquen y utilicen el género masculino y femenino, con la finalidad de lograr acciones para alcanzar la Igualdad Sustantiva.



Recomendaciones para el uso del lenguaje incluyente

En este sentido se incluyen recomendaciones de utilidad y que son fáciles de emplear en la práctica, evitando el uso de lenguaje sexista e incorporando un lenguaje y comunicación incluyente en el desempeño de nuestras labores diarias.

Uso genérico Universal

Generalmente los sustantivos en español son utilizados con el género gramatical masculino de manera universal para referirse a la totalidad de las personas, con lo que se comete el error de reforzar la asociación del “todo” con los hombres.

Sin embargo, existen diferentes opciones que se pueden utilizar para hablar o referirse a colectivos, grupos o plurales formados por mujeres y hombres sin incurrir en un uso sexista o discriminatorio, que para tal caso se pueden utilizar sustantivos colectivos no sexuados.

Por ejemplo:

No incluyente	Incluyente
Subsecretario	Titular de la Subsecretaría
Director	Dirección
Coordinador de seguridad	Coordinación de seguridad

Uso de los artículos y pronombres

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

Por ejemplo

No incluyente	Incluyente
Los usuarios	Las y los usuarios
Los jefes de departamento	Las y los jefes de departamento
Los funcionarios públicos	Las y los funcionarios públicos

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

Por ejemplo:

No Incluyente	Incluyente
Es bueno para el bienestar del hombre...	Es bueno para el bienestar de la humanidad... Es bueno para nuestro bienestar...

La limitante del uso del artículo “los”

Para evitar que en un texto pueda prestarse a un alargamiento de párrafos y líneas, se sugiere que pueda eliminarse cualquier referencia con el artículo (los), puesto que también reafirma una redacción discriminatoria.

Por ejemplo:

No Incluyente	Incluyente
Los que cuenten con el servicio.	Quienes cuenten con el servicio
Los demás	Otras personas
Se convoca a los profesionistas	Se convoca a profesionistas

Uso de sustantivos comunes o epicenos.

Son palabras con las que se alude a mujeres y hombres, ya sea con términos colectivos o con términos abstractos que incluyan a mujeres y hombres.

Por ejemplo:

No Incluyente	Incluyente
Los ciudadanos	La ciudadanía
Los profesores	El personal docente
El hombre	La humanidad

Otra opción para evitar el masculino genérico o buscar un sinónimo sin carga de género. Se refiere a la posibilidad de elegir una o más palabras con las cuales se nombre a las personas o al grupo, pero sin la carga de género.

Por ejemplo:

No incluyente	Incluyente
Los latinos	La comunidad latina
Los aztecas	El imperio azteca, la cultura azteca, el pueblo azteca, la civilización azteca
Los mayas	La cultura maya, el pueblo maya, la civilización maya.

El uso de diagonales y paréntesis en los vocativos

Cuando se desconoce si un mensaje será recibido por una mujer o un hombre, es recomendable hacer uso de las diagonales o el paréntesis en los vocativos:

Por ejemplo:

No incluyente	Incluyente
Estimado:	Estimada/o:
Interesado:	Interesado(a):

Uso de títulos académicos y ocupaciones

Frecuentemente cuando nos referimos a las profesiones solo se hace referencia al género masculino como algo genérico, aun cuando posteriormente se utilicen nombres de mujeres.

Por ejemplo:

No incluyente	Incluyente
La médico	La médica
La asesor	La asesora

También hay que 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.

Por ejemplo:

No incluyente	Incluyente
Las secretarias...	El personal secretarial...
Las enfermeras...	El personal de enfermería...
Las terapistas...	El personal de terapia...

Grupos en situación de exclusión.

En los grupos sociales regularmente se hace invisible a las mujeres en su redacción, además, debido a la consideración de la dignidad humana y el respeto a los derechos humanos, es necesario modificar algunas formas de referirse a grupos o sectores sociales.

No incluyente	Incluyente
Los indígenas	Las y los indígenas/ la población indígena
Los discapacitados	Las personas con discapacidad
Los ilegales	Las personas indocumentadas.

Es de suma importancia considerar de que las actitudes y palabras hacia personas con discapacidad en tono compasivo, de caridad, lástima o diminutivo (“pobrecito”, “está enfermito”, “cieguito”) pueden dar la idea de inferioridad.

Por ello, debemos evitar el uso de palabras como:

- Discapacitados.
- Inválidos.
- Incapacitados.
- Minusválidos.

Es importante llamar a cada persona por su nombre, y en caso de desconocerlo y tiene alguna discapacidad, la forma correcta de llamarla, según la Organización Mundial de la Salud, es persona con discapacidad.

En general es conveniente no calificar a la persona sino describir lo que tiene o alguna de sus características, por ello es mejor decir: persona con discapacidad, niño con síndrome de Down, señora con diabetes, etc.

Lo correcto es que el trato a una persona con discapacidad sea como el trato que se le da al resto.

Uso de la arroba @

Para evitar el uso de la arroba en documentos oficiales y material informativo, se sugiere utilizar el masculino y femenino de las palabras.

Es importante recordar que la arroba no es un signo lingüístico y en términos de un lenguaje incluyente nuestro idioma es rico en vocablos para recrear la igualdad y equidad entre las personas.

Por ejemplo:

Uso incorrecto	Sugerencia
Funcionari@s	Funcionarias y funcionarios
Director@s	Directores y directoras
Maestr@s	Las y los maestros

Lenguaje visual incluyente

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

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

Por ello es importante tomar en cuenta las recomendaciones que hace La Comisión Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación⁴ al momento de utilizar imágenes:

- Presentar a mujeres y hombres participando en actividades de manera libre de estereotipos y de manera equitativa.
- Presentar a los hombres en tareas domésticas, cuidando a las niñas, niños u otros integrantes de la familia.
- Presentar a mujeres y hombres realizando trabajo doméstico o utilizando productos asociados a esta actividad.
- Desasociar a las mujeres de los papeles domésticos y de las estrategias de consumo de todo tipo de productos o estrategias de marketing.
- Presentar a las mujeres en el mundo público, la vida económica y la participación política.
- Incluir de forma equitativa a las mujeres y a los hombres en espacios profesionales prestigiados social y económicamente.
- Mostrar a la mujer con deseos y voluntades propias.
- Eliminar la presentación de las mujeres como recompensas del éxito masculino o de sus prácticas de consumo.
- Mostrar la diversidad de mujeres que existe.

La comunicación gesticular.

La comunicación gesticular es aquella que se emite sin palabras e imágenes, sino a través de ademanes o gestos. Ésta puede no ser perceptible a simple vista, sin embargo, puede llegar a ofender a la persona receptora de la idea.

La Comisión Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación⁵ menciona que los usos más representativos de la comunicación gesticular son:

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

⁴ CONAPRED 2009, segunda edición, 10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje, Textos del caracol, núm. 1.

⁵ Ídem.



Marco jurídico

Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Carta de las Naciones Unidas.
- Convención para la Eliminación de Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW).
- Principios sobre la aplicación de la Legislación Internacional de los Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (Principios de Yogyakarta, 2007).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém Do Pará", 1994.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ONU, 2006.
- Convención Interamericana sobre la concesión de los derechos políticos de la mujer, adoptada en 1952 y ratificada por México en 1981.
- Observaciones finales del comité para la Eliminación de la discriminación de la Mujer en México 2018.

Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Última reforma publicada
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Programa Nacional para la Igualdad (PROIGUALDAD) 2019-2024.
- Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación.
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo Psicosocial en el trabajo-identificación, análisis y prevención.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- Acuerdo Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla.
- Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla.
- Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024.
- Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024.
- Acuerdo del ejecutivo del Estado por el que se expiden los lineamientos que deberán Observar las Dependencias y Entidades Paraestatales del Gobierno del Estado, en materia de Igualdad Sustantiva.

Bibliografía

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

INMUJERES 2018, primera edición, Manual de comunicación no sexista, hacia un lenguaje incluyente, Progreso.

UN High Commissioner for Refugees (UNHCR-ACNUR)2018, Recomendaciones para el Uso de un Lenguaje Inclusivo de Género. Disponible en: <https://www.acnur.org/5fa998834.pdf>

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) 1999, Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001149/114950so.pdf>





Gobierno de Puebla
Hacer historia. Hacer futuro.