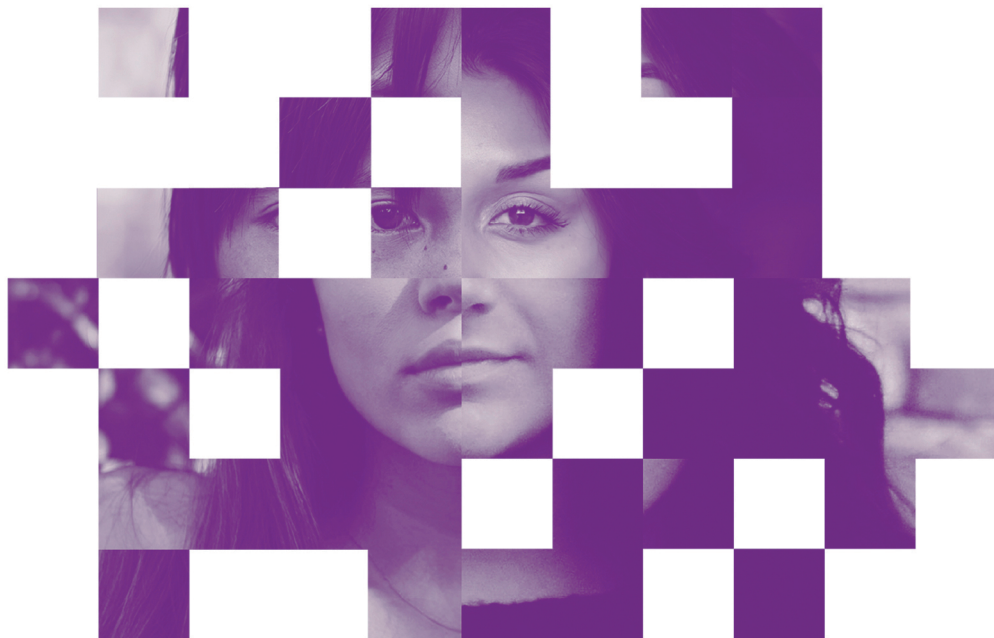


# MANUAL PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA INSTITUCIONAL

*NO SEAMOS CÓMPLICES, NI VÍCTIMAS, NI VICTIMARIOS...*



**INCODECO**

Instituto de Cooperación y  
Desarrollo Comunitario A. C.



**C.E.S.E.**  
a la violencia

Financiado por la Cooperación Española

**INCODECO**

Instituto de Cooperación y  
Desarrollo Comunitario A. C.



**C.E.S.E.**  
a la violencia

# MANUAL PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA INSTITUCIONAL

*NO SEAMOS CÓMPLICES, NI VÍCTIMAS, NI VICTIMARIOS...*

---

**Karla O. Flores Cortés**  
Coordinadora

**Yarahi Jiménez Huitrón**  
Colaboradora

**Israel Sánchez H.**  
Diseño

**Mitzi Daniela Morales C.**  
Ilustración de portada

# ÍNDICE

<b>1. Derechos de las mujeres</b>	<b>3</b>
<b>1.1. Derechos humanos de las mujeres.</b>	<b>4</b>
<b>1.2. Marco legal de protección a las mujeres.</b>	<b>6</b>
<b>1.2.1. Ámbito internacional.</b>	<b>6</b>
<b>1.2.2. Ámbito nacional.</b>	<b>6</b>
<b>1.2.3. Ámbito local.</b>	<b>10</b>
<b>2. Qué es la violencia institucional</b>	<b>13</b>
<b>2.1. Marco conceptual para entender el fenómeno</b>	<b>13</b>
<b>2.2. Sobre la Violencia Institucional</b>	<b>17</b>
<b>2.3. Cómo evitarla</b>	<b>18</b>
<b>2.4. Denuncia de la violencia institucional</b>	<b>20</b>
<b>2.5. Sanciones cuando se ejerce.</b>	<b>22</b>
<b>3. Lenguaje incluyente y comunicación no sexista</b>	<b>23</b>
<b>3.1. Definición.</b>	<b>23</b>
<b>3.2. Objetivo de uso del lenguaje incluyente.</b>	<b>23</b>
<b>3.3. Cómo aplicarlo</b>	<b>24</b>
<b>3.4. Marco normativo Internacional y Nacional         en materia de lenguaje incluyente</b>	<b>26</b>
<b>3.5. Opinión de la Real Academia de la Lengua         Española respecto del uso de lenguaje no sexista</b>	<b>28</b>
Bibliografía	31

# 1. DERECHOS DE LAS MUJERES

*Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.*

*La plena participación en condiciones de igualdad de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional”*

**(Declaración de Viena, párrafo 18, 1993.)**

**L**os Derechos Humanos son una serie de atributos, prerrogativas y libertades que tienen todas las mujeres y los hombres, por el simple hecho de existir; los cuales son indispensables para llevar una vida digna.

Si bien mujeres y hombres tienen los mismos derechos desde que nacen y durante toda la vida, ambos viven situaciones y condiciones diferentes. Derivadas de una construcción social histórica las mujeres han vivido situaciones de subordinación y exclusión con relación a los hombres, lo que ha generado que no puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones. Hablamos de **Derechos Humanos de las Mujeres** porque aun cuando los derechos son aplicables a todas las personas, existen en la práctica diversos factores que discriminan a las mujeres en el reconocimiento y goce de éstos.

Hoy en día se reconocen como **derechos de las mujeres**:

## **DERECHO A LA EDUCACIÓN**

Las mujeres tienen derecho a recibir educación sin ser discriminadas por condición social, de clase, origen étnico o preferencia sexual y/o de culto.

## **DERECHO A LA SALUD**

- Tienen derecho a recibir un trato digno, con respeto y calidad por parte del personal del servicio médico ya sea privado o público.
- Les asiste el derecho a recibir información, atención y tratamiento para las enfermedades específicas de las mujeres, como es el cáncer de mama y el cáncer cérvico uterino, entre otras.

## **DERECHO AL DESARROLLO**

- Las mujeres tienen derecho a obtener bienes y propiedades. Tienen derecho a que se reconozca el trabajo doméstico, como fuente importante de desarrollo familiar, social y comunitario.

## **DERECHO AL TRABAJO**

- En el ámbito laboral las mujeres tienen derecho a recibir un salario justo e igual al de los hombres, por el mismo trabajo.
- Derecho a no ser despedidas por estar embarazadas o por presentar alguna enfermedad, por ejemplo, VIH.
- Tienen derecho a no ser discriminadas por el hecho de ser mujer.
- Así como derecho a negarse al examen de no gravidez (embarazo) para ser contratada.

## **DERECHO A LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA**

- Todas las mujeres tienen derecho a participar políticamente y a formar parte de la toma de decisiones en los ámbitos comunitario y social.
- Tienen derecho a fomentar el liderazgo y participación comunitaria de otras mujeres.
- Tienen derecho a ser representada, que se tomen en cuenta las condiciones, demandas y necesidades puntuales de las mujeres en la formulación de políticas públicas.

## **DERECHO A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA**

- Las mujeres tienen derecho a vivir una vida libre de violencia en todos los ámbitos: familiar, educativo, laboral, comunitario e institucional. En este contexto, la violencia es un abuso de poder en contra de las mujeres que limita el acceso a los derechos, sin importar si la persona agresora, es conocida, la pareja, novio, hijo, amigo, jefe, vecino o servidor público. Nadie tiene derecho a maltratar, agredir o lastimar física, sexual o emocionalmente a ninguna mujer.

## **DERECHOS SEXUALES Y DERECHOS REPRODUCTIVOS**

- Las mujeres tienen derecho a recibir una educación sexual laica, objetiva, científica y veraz.
- Derecho a ejercer su sexualidad de forma responsable, libre e informada.
- Así como a determinar y ejercer su maternidad sin presiones ni condicionamientos. Tiene derecho a decidir si quiere o no ser madre, el número de hijas o hijos, el tiempo y la persona con quien quiera tenerlos o bien, elegir la maternidad sin pareja.
- Tienen derecho a emplear el método anticonceptivo que elijan, sin presión de su pareja.
- Tienen derecho a la Interrupción Legal del Embarazo hasta las doce semanas de gestación (aplica solo en algunas entidades de la república mexicana).

## **1.2. MARCO LEGAL DE PROTECCIÓN A LAS MUJERES.**

### **1.2.1. ÁMBITO INTERNACIONAL.**

Uno de los factores para avanzar en el desarrollo humano y en el cumplimiento de los derechos humanos reconocidos a nivel mundial es lograr que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de participación en los ámbitos público y privado. Esto queda de manifiesto en acuerdos internacionales como los asumidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), donde los Estados se comprometieron a favorecer la igualdad y no discriminación hacia las mujeres, mediante el impulso de políticas públicas que contribuyan a alcanzar ese propósito.

De igual manera, en el Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), se emitió el compromiso de los participantes a realizar las acciones necesarias en sus países para contribuir a “Eliminar todos los obstáculos que dificultan la participación activa de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada, mediante la participación plena en pie de igualdad en el proceso de adopción de decisiones en las esferas económica, social, cultural y política”.

La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (CONVENCIÓN DE BELEM DO PARA), ratificada por México en 1998. Nos da un panorama más cercano de la situación que viven las mujeres en América Latina, así como la pauta sobre las acciones que se deben realizar en favor de abatir esas desigualdades.

### **1.2.2. ÁMBITO NACIONAL.**

En México se han impulsado diversas acciones de los distintos órdenes y niveles de gobierno, orientados a promover y hacer efectiva la equidad de género y la no discriminación contra las mujeres, el marco legal para dichas acciones encuentra su fundamento en los siguientes preceptos:

#### **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1976).**

En su Artículo 4to., señala que el varón y la mujer son iguales ante la Ley. Esta protegerá a la organización y el desarrollo de la familia.

Artículo 115, sienta las bases para que los gobiernos municipales dejen de ser meros proveedores de servicios públicos, para que reorienten las políticas de desarrollo económico y social en un marco de perspectiva de género.

### **Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.**

El Instituto Nacional de las Mujeres es la institución que determina las directrices a seguir por parte de las instituciones públicas, respecto de la igualdad y equidad de género, preceptos concebidos como necesarios para hablar de desarrollo nacional. La ley de dicha institución en su Artículo 4to., plasma como objeto general del Instituto: promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país, bajo los criterios de:

- Transversalidad, en las políticas públicas con perspectiva de género en las distintas dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, a partir de la ejecución de programas y acciones coordinadas o conjuntas.
- Federalismo, en lo que hace al desarrollo de programas y actividades para el fortalecimiento institucional de las dependencias responsables de la equidad de género en los estados y municipios.
- Fortalecimiento de vínculos con los Poderes Legislativo y Judicial tanto federal como estatal.

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

La misma establece los lineamientos jurídicos y administrativos con los cuales el Estado interpondrá en los diferentes órdenes de gobierno para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Está sustentada en cuatro principios: La igualdad jurídica de las mujeres y hombres, el respeto a la dignidad de las mujeres, la no discriminación y la libertad de las mujeres. De igual forma, define los tipos de violencia: física, psicológica, patrimonial, económica y sexual, sus modali-



dades: Familiar, laboral, docente, comunitaria, institucional y feminicida, mismas que han sido pilares sustantivos para establecer los ejes de las políticas públicas en la materia.

### **Ley General de Igualdad entre mujeres y Hombres (2006).**

Ley cuyo objetivo es regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombre, así como proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva. Señala la obligatoriedad de la transversalidad los programas y políticas que aseguren una planeación presupuestal tomando en cuenta las necesidades diferencias de mujeres y hombres; fomentar la participación y representación política equilibrada; promover el acceso a los derechos sociales e igualdad en la vida civil, así como eliminar estereotipos en función del sexo.

Asigna responsabilidades concretas al Gobierno Federal, a las Entidades Federativas y a los Municipios, entre ellas, la coordinación de acción para dar cumplimiento a lo establecido en la política nacional en materia de igualdad.

La Ley General de Igualdad, señala en su Capítulo IV, las responsabilidades de los Municipios; (como piedra angular de la administración pública y por tanto primeros receptores de mujeres que al vivir violencia de género acuden en busca de apoyo institucional), de manera concreta en su Artículo 16 dice: de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley y las leyes locales de la materia, corresponde a los Municipios:

- A.** Implementar la política municipal en materia de igualdad en concordancia con las políticas nacionales y locales correspondientes.
- B.** Coadyuvar en el gobierno Federal y con el Gobierno de la entidad Federativa, en la consolidación de los Programas en Materia de Igualdad.
- C.** Proponer al poder ejecutivo de la entidad, sus necesidades presupuestarias para la ejecución de los programas de igualdad.
- D.** Diseñar, formular y aplicar campañas de concientización, así como programas de desarrollo de acuerdo a la región en las materias que esta Ley le confiere.
- E.** Fomentar la participación social, política y ciudadana dirigida a lograr la igualdad entre mu-

eres y hombres, tanto en las áreas urbanas como en las rurales.

El marco jurídico federal en materia de atención y protección a mujeres que viven violencia de género, se fortalece también por los siguientes ordenamientos:

- Ley para Prevenir y Eliminar la discriminación;
- Ley para la Protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes;
- Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas.
- Norma Oficial Mexicana NOM-046-SSA2-2005, Violencia Familiar, Sexual y contra las Mujeres. Criterios para la Prevención y Atención.

Como instrumentos rectores podemos señalar:

**1. El Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018**, que traza los grandes objetivos de las políticas públicas y se establece las acciones específicas para alcanzarlos. En esta ocasión tiene como eje transversal: la Perspectiva de Género.

**2. El Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación para las Mujeres, 2013-2018 (PROIGUALDAD)**, que tiene como objetivo alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en un marco de respeto irrestricto a los derechos humanos de las mujeres y niñas, y en un contexto de democracia participativa, utilizando la planeación, programación y presupuesto con perspectiva de género, con el fin de contar con políticas públicas centradas en reducir las brechas de desigualdad que actualmente se observan entre hombre y mujeres.

**3. Los índices emitidos por la Organización de las Naciones Unidas, tales como el Índice de Desarrollo Humano (IDH), el Índice de Desigualdad de Género (IDG) que refleja la desventaja de las mujeres en tres dimensiones: Salud reproductiva, empoderamiento y mercado laboral y, el Índice de Potenciación de Género (IPG). Dichos índices son referidos en este apartado, dados los acuerdos que México mantiene suscritos con ONU.**

### **1.2.3. ÁMBITO LOCAL**

En el Estado de Tlaxcala, derivado de las acciones para armonizar el Marco Legal Nacional con el Estatal, se cuenta con las siguientes leyes:

#### **Ley que Garantiza el Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Tlaxcala.**

En su Artículo 1ro. nos dice que tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como, garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación en el Estado de Tlaxcala. En el Artículo 3, integra las medidas presupuestales y administrativas que deben tomar en consideración la Administración Pública Estatal y Municipal, quienes en el ámbito de sus respectivas competencias, expedirán las normas legales correspondientes. En su artículo 23 establece responsabilidad administrativa a los servidores públicos del Estado y sus municipios, que en el ejercicio de su cargo o comisión, contravengan los principios y disposiciones que consagra esta ley.

#### **Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Tlaxcala (2012).**

En su Artículo 1ro., señala que dicha Ley tiene por objeto regular y garantizar el derecho a un trato digno y respetuoso, así como la generación de oportunidades en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, que permitan erradicar la discriminación de la mujer, cualquiera que sea su circunstancia o condición tanto en el ámbito público como en el privado; Generar las condiciones idóneas para lograr la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de género.

En el Artículo 14, señala que de conformidad con lo dispuesto en esta Ley, corresponde a los Municipios:

1. Implementar la Política Municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas nacional y estatal.
2. Coadyuvar con los gobiernos Federal y Estatal en la consolidación de los programas en materia de igualdad entre hombre y mujeres.
3. Diseñar, formular e implementar campañas de concientización que promuevan los valores y obtenidos de la presente Ley.
4. Fomentar la participación social, política y ciudadana dirigida a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en las áreas urbanas como en las rurales e indígenas.
5. Celebrar los instrumentos jurídicos de coordinación, cooperación y concertación necesarios en materia de igualdad de género.

En concordancia con lo establecido en el PND, como instrumento rector local primordial podemos señalar:

### **PLAN ESTATAL DE DESARROLLO 2011-2016, EN LA ESTRATEGIA 6.**

Mismo que prevé el pleno acceso de las mujeres al desarrollo Estatal, y:

- 6.1. Fomentar a la equidad de género, de forma transversal en el desarrollo.
- 6.2. Modernización y fortalecimiento del Instituto Estatal de la Mujer.
- 6.3. Promoción de la salud con énfasis en la medicina preventiva.
- 6.4. Incorporación Plena de la mujer en el proceso educativo.
- 6.5. Incorporación plena de la mujer en el ámbito económico.
- 6.6. Justicia y respeto para los derechos de las mujeres.

## **LEY MUNICIPAL PARA EL ESTADO DE TLAXCALA.**

En su Artículo 3 regula la integración del Municipio y expresa que: “será gobernado por un Ayuntamiento, integrado por un Presidente Municipal, un Síndico; regidores cuyo número determine la legislación electoral vigente, y los presidentes de comunidad quienes tendrán el carácter de munícipes en términos de lo que establece la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala. Entre el Ayuntamiento y los demás niveles de gobierno no habrá autoridad intermedia”.

Los integrantes del cabildo están conformados en comisiones, con la finalidad de atender de manera particular cada uno de los asuntos relativos a la administración del municipio, esto está plasmado en el Artículo 46, que a la letra dice: “Por acuerdo del Cabildo se formarán las comisiones que se consideren necesarias para:

- I.** Analizar y resolver los problemas del municipio.
- II.** Vigilar que se ejecuten las disposiciones y mandatos del Ayuntamiento.
- III.** Vigilar que se cumplan las normas municipales.

El Presidente Municipal podrá nombrar entre los integrantes del Ayuntamiento comisiones de asesorías permanentes o transitorias para el buen desempeño de sus funciones”

Las comisiones de Educación y de Derechos Humanos, que están contempladas en la Ley y que a la letra dicen:

- VI.** La de Educación Pública tendrá las funciones siguientes:
- Proponer y promover programas de actividades educativas, artísticas, culturales y deportivas.
  - Vigilar y coordinar los programas de educación pública en el municipio.
  - Proponer al Ayuntamiento para su aprobación el calendario de celebraciones.
  - Participar e impulsar los consejos escolares de participación social estatal y municipal.
  - Las demás que le señale la ley o acuerde el Ayuntamiento.

- IX.** La Comisión de Derechos Humanos tendrá las funciones siguientes:
- Pugnar y promover la cultura de los derechos humanos.
  - Coordinarse con la Comisión Estatal de Derechos Humanos para vigilar que las instituciones públicas municipales brinden atención oportuna a las denuncias presentadas por los ciudadanos.
  - Vigilar que los derechos de las personas con discapacidad sean respetadas y promovidas.
  - Las demás que le señale la ley o acuerde el Ayuntamiento.

## 2. QUÉ ES LA VIOLENCIA INSTITUCIONAL

### 2.1. MARCO CONCEPTUAL PARA ENTENDER EL FENÓMENO

**Género.** El concepto género es un aporte académico que contribuye a explicar el origen y desarrollo de la discriminación hacia las mujeres. Es una construcción imaginaria y simbólica basada en la diferencia sexual (biológica y reproductiva), que varía según cada cultura y momento histórico (Modelo de Atención en Refugios para Mujeres Víctimas de Violencia y sus hijas e hijos. Instituto Nacional de las Mujeres, pp.18 año, México, 2011).

Ahora bien la incorporación de la dimensión género en las políticas públicas pasa por una herramienta denominada perspectiva de género, que de acuerdo a la publicación del INMUJERES denominada ABC de género en la administración pública, refiere que **perspectiva de género** es una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan, más que por su determinación biológica, por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. Esta perspectiva ayuda a comprender más profundamente no sólo la vida de las mujeres, sino también la de los hombres y las íntimas relaciones que se establecen entre ambos.

Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos. En suma, el empleo de esta perspectiva ayuda a disminuir los desequilibrios hombre – mujer.

**Violencia social.** De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, es el uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho o como amenaza, contra uno mismo, otra persona, un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones. (OMS).

**Violencia de género.** Las acciones u omisiones que causan daño o sufrimiento a las mujeres, en la familia, en el trabajo, la escuela o en la comunidad (LGAMVLV).

Para su estudio, la violencia de género se ha clasificado en tipos y modalidades de manera que se entiende por:

**Psicológica o emocional**

Insultos, gritos y amenazas.  
Criticas, reproches, burlas, menosprecio.  
Descalificaciones, chantaje.  
Manipulación de sus gustos y preferencias.  
Control y vigilancia constante (persecución).  
Limitar las salidas o recluirla en el domicilio.  
Prohibir la libertad de decisión.  
Humillaciones.  
Control de relaciones con familiares, amigos, etc.  
Impedir el acceso y el manejo del dinero y de los bienes comunes.

**Física**

Golpear, abofetear, empujar o arrastrar.  
Pegar con puños o pies, escupir, morder.  
Sujetar o retener por fuerza a alguien o algún objeto querido de la víctima.  
Provocar abortos.  
Arrojar objetos con violencia para pegar o para atemorizar.  
Utilizar armas (cuchillos, pistolas, etc.) para asustar y/o lesionar.  
Quemaduras en el cuerpo o a las pertenencias de la persona agredida.  
Pellizcar o jalar de los cabellos.

## Sexual

Chantajear para mantener relaciones sexuales.  
Forzar para llevar a cabo la relación, tocamientos o contactos sexuales sin consentimiento.  
Obligar a llevar a cabo prácticas sexuales no deseadas.  
Acoso sexual cometido por amigos, familiares o jefes.

## Económica

Controlar el acceso de la mujer al dinero.  
Impedirle trabajar de forma remunerada.  
Obligarla a entregar sus ingresos al agresor.  
Impago de la pensión a mujeres que tienen a cargo a los hijos.  
Puede ser COTIDIANA (ejercida de manera permanente o CICLICA).  
También puede ser DELICTIVA, es decir el agresor sustrae pertenencias de la víctima.

## Patrimonial

Transformación, sustracción, destrucción, limitación, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer necesidades.  
Limitar a la víctima sus derechos a heredar, poseer inmueble, ahorrar, etc.

En cuanto a las **modalidades de violencia**, es decir, *las formas y los ámbitos donde se presenta o ejerce la violencia hacia las mujeres*, se encuentran al menos 8 espacios desde los cuales se lleva a cabo:

1. Violencia Familiar;
2. Violencia Laboral;
3. Violencia Docente;
4. Violencia Comunitaria;
5. Violencia Institucional;
6. Violencia Intergrupar;
7. Violencia Simbólica; y
8. Violencia Femicida.



**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.

**Violencia laboral.-** [...] Es la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

**Violencia docente.-** [...] Son aquellas acciones y conductas que imparten maestras, maestros y/o figuras de autoridad en la escuela, y que dañan el autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas.

**Violencia Comunitaria.-** Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación o exclusión en el ámbito público (comunitario).

**Violencia Institucional.-** Son 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.

La violencia institucional se da también en espacios de cultura, religión o de justicia, donde en su mayoría sitúan a las mujeres en desventaja social y/o precariedad. Por ej. En muchas culturas las mujeres aún no pueden acceder a puestos de responsabilidad o a determinados espacios públicos.

**Violencia Intergupal.-** Se da cuando existen actos que provocan situaciones de tragedia (por ejemplo guerras, venganzas por asuntos de narcotráfico, etc.) que afectan a todos, pero especialmente a las mujeres, pues se constituyen en carne de cañón.

**Violencia Simbólica.-** Se denomina así a la violencia invisible, se ejerce a través de espacios simbólicos como los medios de comunicación, el conocimiento, etc. Es una forma de dominación que favorece la adquisición de hábitos de superioridad de los varones respecto de las mujeres. Se ejerce también mediante actos ideológicos que sitúan a las mujeres en situación de desventaja constante y perpetua.

**Violencia Femicida.-** Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres que culmina en homicidio siendo la razón de fondo el hecho de ser mujer; es 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.

Ahora bien, para garantizar el trato imparcial y objetivo en cada procedimiento de atención y a fin de evitar ejercer violencia institucional, las instituciones están obligadas a desarrollar protocolos de atención, dichos protocolos se elaboran partiendo de una conceptualización de la violencia de género y de los patrones de comportamiento violento en el seno de las redes familiares, como un problema que afecta al bienestar de las personas, de las redes familiares y de la comunidad en general.

## **2.2. SOBRE LA VIOLENCIA INSTITUCIONAL**

Como se señala anteriormente la Violencia Institucional está constituida por 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.*

El concepto por lo tanto implica que se trata de lo que hacemos pero también de lo que dejamos de hacer cuando atendemos a una mujer que vive violencia de género. De esta manera podemos decir que la violencia institucional se configura si **hacemos** mal nuestro trabajo, por ejemplo: al perder la objetividad, al maltratar a la persona que requiere la atención, al obligarle a contar lo sucedido varias veces, al expresar juicios de valor sobre lo que debió hacer o decir la persona al ser agredida, al aumentar su estado de indefensión o tratarle como una persona indigna o inferior. En tanto hablamos de que a su vez es posible ejercer violencia institucional por omisión, es decir, cuando **omitimos** información que puede ser útil a la persona con quien estamos tratando, al obstaculizar o dilatar su acceso a la justicia, al proporcionar información errónea, ocultar costos (monetarios y no monetarios) respecto de las acciones y procedimientos que puede emprender la víctima, generar falsas expectativas de recuperación, etc.

### **2.3. CÓMO EVITARLA**

Existen varias opciones que pueden ayudar a quien trata a una mujer superviviente de violencia de género a no ejercer violencia institucional:

- A.** Al interiorizar el concepto. Una vez comprendido, procediendo a reflexionar y revisar los valores que implicamos en nuestro proceso de atención, es decir si estamos actuando de forma ética, objetiva, imparcial y profesional.
- B.** Revisando cual es la apreciación que tenemos sobre las mujeres que viven violencia de género y acuden a nosotros por orientación, un servicio y/o apoyo. En este sentido es importante asumir que la persona que tenemos delante es una persona digna y con derecho a hacer valer sus derechos, debemos asumir que nuestro papel al interactuar con ella es el de apoyar su transición de víctima de violencia a superviviente de violencia.
- C.** Generando un protocolo de atención, es decir un plan detallado sobre la atención que debo brindar, para ello se precisa, conocer las facultades, derechos y obligaciones laborales que se poseen de acuerdo a lo establecido, en la Ley, el reglamento, contrato de trabajo, el manual de operación y/o procedimientos o las tareas que le han sido encomendadas. A partir de ello deberá definir las etapas, objetivos, mecanismos a implementar y tiempos en que divide el proceso de atención que da a una mujer víctima de violencia de género.

- D.** Conociendo el marco legal que salvaguarda los derechos de las mujeres. Particularmente la Ley que Garantiza el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de Tlaxcala.
- E.** Informándose de los requisitos, tiempos, costos, pro y contra de los procedimientos que se van a poner a disposición de la persona que atendemos.
- F.** Actuando con ética y dejando que en todo momento la opción del curso a seguir la tome la persona que atendemos y respetando esa decisión.
- G.** Evitando hacer suposiciones y conjeturas.

La Ley que Garantiza el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de Tlaxcala, **establece que toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de sus derechos humanos**, incluyendo:

- I.** El derecho a que se respete su vida;
- II.** El derecho a que se respete su integridad física, moral y social;
- III.** El derecho a ser libre;
- IV.** El derecho a tener seguridad personal;
- V.** El derecho a ser respetada en los ámbitos tanto sociales, culturales y laborales;
- VI.** El derecho a no ser sometida a torturas;
- VII.** El derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona, así como sus opiniones e ideas;
- VIII.** El derecho de contar con un sistema garante de sus derechos humanos;
- IX.** El derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos;
- X.** El derecho a la libertad de profesar la religión y las creencias propias que crea convenientes;
- XI.** El derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas y a participar en los asuntos públicos, y (REFORMADA .P.O. 12 DE SEPTIEMBRE DE 2008);
- XII.** En el ámbito laboral tiene derecho a recibir un salario adecuado a sus necesidades, así como un trato digno por parte de los integrantes de la organización y recibir prestaciones de ley. En ninguna circunstancia se le puede exigir a la mujer la presentación del certificado de no gravidez como requisito indispensable para su contratación en cualquier empleo, así como negarle

el ingreso al trabajo por encontrarse embarazada, y aquella que lo hiciera será sancionado por las leyes en la materia.

**Artículo 10.** Toda mujer que ha sido víctima de violencia tendrá los siguientes derechos:

- I. El derecho a recibir información y asesoría sobre los mecanismos y recursos que prevé esta ley con la finalidad de dar protección a las mujeres víctimas de violencia de género, así como la forma de acceder a ellos;
- II. El derecho de recibir asesoría jurídica, psicoterapéutica, médica y social, especializada, integral y gratuita;
- III. El derecho a denunciar las situaciones de violencia que vivan, a través de un sistema a seguir y confidencial, que garantice su protección contra cualquier posible acto de represión;
- IV. El derecho a recibir un trato digno, de privacidad y respeto por parte de todos los servidores públicos del Estado, a quienes corresponda su atención;
- V. El derecho a la reparación de los daños sufridos; y a la garantía de no repetición y prevención y;
- VI. Los demás que prevea la normatividad aplicable.

## **2.4 DENUNCIA DE LA VIOLENCIA INSTITUCIONAL**

La Ley que Garantiza el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de Tlaxcala establece lo siguiente:

Artículo 23. Incurrirán en responsabilidad administrativa los servidores públicos del Estado y sus municipios, que en el ejercicio de su cargo o comisión, contravengan los principios y disposiciones que consagra esta ley o no den debido y cabal cumplimiento a las normas que de ella emanan, o bien, lleven a cabo cualquier práctica discriminatoria, o de tolerancia de la violencia contra las mujeres, y serán sancionados de conformidad con lo dispuesto por la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado.

**Artículo 24.** El Estado y sus municipios implementarán acciones para prevenir y erradicar la violencia, incluyendo:

- I. Políticas públicas para eliminar la violencia de género;

- II. Disposiciones procesales o normativas que permitan el acceso a la justicia, mediante el reconocimiento de los derechos adjetivos de las mujeres en la legislación que sea procedente;
- III. Mecanismos públicos para evitar la violencia contra las mujeres en las instituciones, incluyendo la evaluación anual de la política pública y de los servicios institucionales que se presten a las mujeres, independientemente del sector de que se trate;
- IV. Programas de capacitación para el personal adscrito a las dependencias de procuración y administración de la justicia;
- V. Celebración de bases de coordinación entre los poderes del Estado y de los municipios para los cambios conductuales y de percepción e interpretación de la ley, de quienes colaboran para dichos poderes.

**Artículo 17.** Constituye violencia laboral, toda acción u omisión, efectuada por quien ejerce jerarquía, encaminada a limitar, desacreditar, descalificar o nulificar el trabajo realizado por las mujeres, con independencia de la discriminación de género, las amenazas, la intimidación y la explotación laboral, que afecte la permanencia, reconocimiento, salario y prestaciones de las mujeres en los espacios productivos públicos o privados.

## **HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación 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.

## **ACOSO SEXUAL**

Es una forma de violencia en la que, no existe la subordinación (se da entre compañeros de trabajo con igual jerarquía); hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a indefensión y riesgo de la víctima.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), consiste en insinuaciones sexuales indeseables que interfieren, sin razón alguna, en el requerimiento laboral de una persona o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

**Artículo 7.** El hostigamiento y acoso sexual son parte de la violencia sexual, independientemente del ámbito donde se manifiesten, debiendo encontrarse regulados en la legislación penal o administrativa para su prevención y sanción. Para ello, corresponde a los gobiernos local y municipal:

- I. Reivindicar la dignidad y el respeto de las mujeres en todos los ámbitos de su vida;
- II. Establecer un mecanismo que favorezca su erradicación en diversos centros tanto educativos, sociales y laborales, ya sean de orden público o privado, suscribiendo los acuerdos necesarios para tal fin, y
- III. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en estos lugares para sancionar estos ilícitos y destituir a quien(es) resulte(n) responsable(s), así así como inhibir su comisión.

**Artículo 8.** En materia de prevención y atención de la violencia contra las mujeres, se estará a lo dispuesto por esta ley y demás disposiciones aplicables en la materia. La investigación, sanción y reparación del daño se hará de conformidad con lo que establezcan los códigos Penal y Civil del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala, y a lo que disponga la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos para el Estado de Tlaxcala, en su respectivo ámbito de competencia.

La denuncia deberá interponerse ante el ministerio público y será indispensable ponerlo de conocimiento también ante el Órgano Estatal de Fiscalización y el Instituto Estatal de la Mujer.

## **2.5. SANCIONES CUANDO SE EJERCE**

De acuerdo a la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos para el Estado de Tlaxcala si la violencia institucional se configura, denuncia y prueba, la persona que la comete puede hacerse acreedora a alguna de las siguientes sanciones:

- A.** Amonestación.
- B.** Disculpa pública.
- C.** Inhabilitación temporal.
- D.** Inhabilitación permanente.

# 3. LENGUAJE INCLUYENTE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

Otro mecanismo valioso para caminar rumbo a la equidad de género es la utilización de lenguaje incluyente y no sexista dentro de nuestra organización o institución.

## 3.1. DEFINICIÓN.

### ¿Qué es el lenguaje incluyente?

Es un elemento que reconoce a las mujeres y a los hombres tanto en lo hablado como en lo escrito, manifiesta la diversidad social e intenta equilibrar las desigualdades. El lenguaje incluyente contribuye a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la equidad y la igualdad de género, el cual **establece nuevas reglas que se adaptan a una sociedad igualitaria** y que **fomentan una cultura del respeto y la no violencia hacia las mujeres.**

### ¿Qué es el lenguaje sexista?

Al contrario del lenguaje incluyente, el lenguaje sexista ha ayudado a legitimar y reproducir relaciones injustas que invisibilizan a las mujeres, prevaleciendo formas de expresión colectiva que las excluyen con formas lingüísticas que subordinan lo femenino a lo masculino, generando una discriminación al utilizar el género masculino de manera neutra, por ejemplo: **los** jóvenes mexicanos piensan. Otra muestra es la ausencia de nombres para denominar profesiones en femenino: rector, dramaturgo, jefe de departamento, juez, etc.

## 3.2. OBJETIVO DE USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE.

Contribuir a la reproducción de las estructuras materiales, siendo una de esas estructuras la jerarquía de género. Por eso, precisamente, se necesitan prejuicios, ideas, conceptos, teorías, doctrinas teológicas o filosóficas, que aporten legitimidad para desestructurar la cultura patriarcal.



Dicho de otra manera, las definiciones de una sociedad son fabricadas en el seno de comunidades en las que existen relaciones de poder. En este caso, relaciones de poder patriarcal (donde hay una clara subordinación del género femenino respecto del género masculino). Y quien tiene el poder, tiene la palabra.

Así, mediante el uso de lenguaje incluyente buscamos **eliminar el lenguaje sexista en:**

- Los documentos de trabajo y oficiales;
- En el trato entre el personal de nuestra organización y;
- En la vida cotidiana de quienes laboran en las diversas instituciones de la administración pública visibilizando la presencia de las mujeres.

### **3.3. CÓMO APLICARLO**

Como en otras muchas áreas de la vida, la identidad, los valores, la comunicación se han construido desde el patriarcado a partir del sexo de las personas.

El lenguaje, la forma de comunicación entre mujeres y hombres, no está exento de esta forma de construcción y ha sido elaborado, no sólo como dice Simone de Beauvoir, a partir de los intereses de los hombres, sino que está cargado de una clara intencionalidad por remarcar el carácter negativo del sexo femenino y supervalorar el sexo masculino. Así, nos encontramos con que muchas de las palabras que usamos cambian radicalmente su significado según de quien se esté hablando.

#### **Por ejemplo:**

**Hombre público** — *“el que interviene públicamente en los negocios políticos”*

**Mujer pública** — *“ramera”.*

**Gobernanta** — *“ama de llaves”*

**Gobernante** — *“persona que dirige un país”*

Aclarar los falsos argumentos o las falsas afirmaciones que se utilizan sobre la confusión que hay entre género gramatical y sexo de las personas es fundamental para no seguir ocultando y subordinando a las mujeres.

A continuación reproducimos íntegramente el cuadro recomendado por el Instituto Nacional de las Mujeres, documento elaborado con base en la publicación del CONAPRED denominada 10 criterios básicos para eliminar el lenguaje sexista en la administración pública.

**Cuadro 2. Criterios para eliminar un lenguaje sexista.**

<b>Criterio</b>	<b>Expresión sexista</b>	<b>Lenguaje incluyente</b>
Uso de genéricos	El hombre ha creado sistemas Los mexicanos Los enfermos	La humanidad ha creado sistemas La población mexicana Las personas enfermas
Uso de abstractos	Es responsabilidad de cada jefe de departamento El supervisor emitirá su opinión	Es responsabilidad de las jefaturas de departamento Quien supervise emitirá su opinión
Uso de artículos	Los trabajadores Los beneficiarios del programa	Las y los trabajadores Los y las beneficiarias del programa
Uso de diagonales y paréntesis	El interesado: Estimado:	El/la interesado/a: Estimado(a):
Uso de títulos académicos y ocupacionales	El médico Teresa Peralta Las enfermeras	La médica Teresa Peralta El personal de enfermería
Uso de tratamientos de cortesía	La señorita enfermera La señora presidenta	La enfermera La presidenta
Androcentrismo	Los altos funcionarios y sus esposas	Altas funcionarias y funcionarios y, sus cónyuges
Uso de la arroba	Funcionar@s Doctor@s	Funcionarias y funcionarios El personal médico
Los grupos en situación de exclusión	La mujer Los indígenas Los discapacitados Los enfermos de Sida	Las mujeres Las y los indígenas / la población indígena Las personas con discapacidad Las personas que viven con VIH/Sida
Uso de diminutivos	Las jovencitas Los viejitos	Las jóvenes Las personas adultas mayores

Fuente: CONAPRED (2007), *10 criterios básicos para eliminar el lenguaje sexista en la administración pública*. Disponible en: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Coahuila/coah02.pdf>

### **3.4. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y NACIONAL EN MATERIA DE LENGUAJE INCLUYENTE**

A continuación, citamos algunas referencias normativas de instrumentos internacionales y nacionales que refieren la necesidad e importancia de modificar los estereotipos de género y de hacer un uso no sexista del lenguaje, como una forma de contribuir a favorecer el reconocimiento pleno de las mujeres como ciudadanas.

#### **En el ámbito internacional:**

**Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés)** Esta Convención es una de las principales referencias en cuanto a las líneas de acción a seguir por parte de los países para eliminar la discriminación contra las mujeres. Define de manera precisa la discriminación contra la mujer y plantea modificar los patrones socioculturales de hombres y mujeres, entre otros.

**Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención Belém do Pará** Adoptada y abierta a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, del 9 de junio de 1994, en Belém do Pará, Brasil, y entrada en vigor el 5 de marzo de 1995.

**Declaración y Plataforma de Acción de Beijing** La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, reunida en Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995, aprueba la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y recomienda a la Asamblea General de las Naciones Unidas que las adopte en la forma aprobada por la Conferencia. La Plataforma de Acción “es un programa encaminado a crear las condiciones necesarias para la potenciación del papel de la mujer en la sociedad”. Su objetivo “es acelerar la aplicación de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer y eliminar todos los obstáculos que dificultan la participación activa de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada mediante una participación plena y en pie de igualdad en el proceso de adopción de decisiones en las esferas económica, social, cultural y política”

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

**CEPAL** El Programa de Acción Regional 1995-2001 es un producto de la Sexta Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y el Caribe (Mar del Plata, 1994) y un aporte a la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), que se desarrolla a partir de las recomendaciones de los Estados miembros de las Naciones Unidas para complementar los instrumentos existentes en razón de los cambios en la región y la necesidad de implementar acciones complementarias. El Programa de Acción refleja las prioridades de los países miembros de América Latina y el Caribe. En este programa se plantea de manera precisa la preocupación por el lenguaje sexista.

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

**Consenso de Brasilia** Es la Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, organizada por la CEPAL, en Brasilia, el 16 de julio de 2010. Los gobiernos de los países participantes en la undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, representados por ministras, delegadas y delegados del más alto nivel dedicados a la promoción y defensa de los derechos de las mujeres, reunidos en Brasilia, del 13 al 16 de julio de 2010, para discutir el tema de los logros y desafíos para alcanzar la igualdad de género con énfasis en la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres.

**Consenso de Santo Domingo** Corresponde a la Duodécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, convocada por la CEPAL. Realizada en Santo Domingo, del 15 a 18 de octubre de 2013. Las delegaciones de los Estados miembros de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe participantes en la XII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, reunidas en Santo Domingo, del 15 al 18 de octubre de 2013.

## **En el ámbito nacional:**

**Constitución política de los estados unidos mexicanos (Última reforma publicada Diario Oficial de la Federación 11- 06-2013)**

**Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Última reforma DOF 15-01-2013)**

**Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación** (Última reforma publicada DOF 24-12-2013) Como su nombre lo dice, busca prevenir y eliminar todas las formas de discriminación, señala la participación del estado en su eliminación y prohíbe todas aquellas prácticas que menoscaben el reconocimiento y ejercicio de los derechos de las personas.

**Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres** (Última reforma publicada DOF 14-11-2013) En agosto de 2006, el gobierno de México aprobó esta Ley General, de la cual se reproducen a continuación los párrafos que refieren la preocupación por la eliminación de las formas de discriminación contra las mujeres

**Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, PROIGUALDAD 2013- 2018 (DOF: 30/08/2013)**

### **3.5. OPINIÓN DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA RESPECTO DEL USO DE LENGUAJE NO SEXISTA.**

Titulado *Sexismo lingüístico y visibilidad de la mujer*, un informe de la RAE critica las nuevas guías sobre lenguaje no sexista elaboradas en España por universidades, sindicatos o gobiernos regionales, que proponen, por ejemplo, usar palabras como “la ciudadanía” en lugar de “los ciudadanos” o “el profesorado” en lugar de “los profesores” para hablar de grupos compuestos por hombres y mujeres.

El autor del informe de la RAE, Ignacio Bosque, defiende que “el uso genérico del masculino para designar los dos sexos está muy asentado en el sistema gramatical” español y que no tiene sentido “forzar las estructuras lingüísticas”.

“No es preciso, desde luego, ser lexicógrafo para intuir que la niñez no equivale a los niños”

Asimismo, “no parecen admitir estas guías que una profesional de la judicatura puede elegir entre ser juez o jueza”, critica el académico, considerando que las pautas propuestas por estas guías están únicamente pensadas para el lenguaje oficial.

Las guías, precisa el artículo, **censuran “el uso abusivo del masculino genérico”, no aceptan su empleo y recomiendan evitarlo en todos los casos.**

No obstante, el artículo acepta como **premisa verdadera “el hecho cierto de que existe la discriminación hacia la mujer en nuestra sociedad.** Son alarmantes, en efecto, las cifras anuales de violencia doméstica, y se siguen registrando situaciones de acoso sexual no siempre atendidas debidamente por las autoridades competentes”.

“La **segunda premisa**, igualmente correcta, es la **existencia de comportamientos verbales sexistas. El lenguaje puede usarse, en efecto, con múltiples propósitos.** Puede emplearse para describir, ordenar, preguntar, ensalzar o insultar, entre otras muchas acciones, y, desde luego, también puede usarse para discriminar a personas o a grupos sociales”.

“La **tercera premisa verdadera** es el hecho de que **numerosas instituciones autónomas, nacionales e internacionales han abogado por el uso de un lenguaje no sexista”,**

“La **cuarta premisa**, casi un corolario de las anteriores, es igualmente correcta. **Es necesario extender la igualdad social de hombres y mujeres, y lograr que la presencia de la mujer en la sociedad sea más visible”**

“De estas premisas correctas, en cierta forma subsumidas en la última, se deduce una y otra vez en estas guías una conclusión injustificada que muchos hispanohablantes (lingüistas y no lingüistas, españoles y extranjeros, mujeres y hombres) **consideramos insostenible. Consiste en suponer que el léxico, la morfología y la sintaxis de nuestra lengua han de hacer explícita sistemáticamente la relación entre género y sexo,** de forma que serán automáticamente sexistas las manifestaciones verbales que no sigan tal directriz, ya que no garantizarían ‘la visibilidad de la mujer’”,

## **Al respecto, concluye:**

**“El propósito último de las guías de lenguaje no sexista no puede ser más loable: contribuir a la emancipación de la mujer y a que alcance su igualdad con el hombre en todos los ámbitos del mundo profesional y laboral.** Intuyo que somos muchos —y muchas— los que pensamos que la verdadera lucha por la igualdad consiste en tratar de que esta se extienda por completo en las prácticas sociales y en la mentalidad de los ciudadanos. **No creemos que tenga sentido forzar las estructuras lingüísticas para que constituyan un espejo de la realidad,** impulsar políticas normativas que separen el lenguaje oficial del real, ahondar en las etimologías para descartar el uso actual de expresiones ya fosilizadas o pensar que las convenciones gramaticales nos impiden expresar en libertad nuestros pensamientos o interpretar los de los demás”.

Afirma que las mujeres no se sienten discriminadas por el lenguaje “porque comprenden que los significados de las palabras se modifican en su evolución, incluso aunque sus antiguos sentidos sean parcialmente reconocibles en la actualidad. Si no hay discriminación en estos usos es, simplemente, porque las etimologías no revelan el significado actual de las palabras, y también porque la historia de cada lengua no es la historia de las disposiciones normativas que sobre ella se hayan dictado, sino la historia de un organismo vivo, sujeto a una compleja combinación de factores, entre los que destacan los avatares de los cambios sociales y las restricciones formales fijadas por el sistema gramatical. **Como es obvio, no existe institución ante la que haya que manifestarse para exigir que el sustantivo sol, el nombre del astro rey, deje de ser masculino en español, a la vez que luna es femenino,** y demandar que las cosas sean exactamente al revés, como sucede en alemán”. [Fin del estudio].

No obstante está demostrado que el uso de lenguaje incluyente ayuda a visibilizar en la vida diaria muchas de las desigualdades e inequidades que existen entre hombres y mujeres, y dándole un sentido positivo es posible eliminar prácticas y tratos discriminatorios que nos llevan a dar un paso más hacia la igualdad.

# BIBLIOGRAFÍA

Gómez Romero, Reina y otros. Derechos humanos de la mujer : (1o.: 1997 oct. 9-11 : México, D.F.). México, D.F., Comisión Nacional de Derechos Humanos; Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer del Colegio de México, 1997.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. [www.cndh.org.mx](http://www.cndh.org.mx)  
María Luisa Pérez Cervera. (2011). Manual para el uso no sexista del lenguaje. México: mc editores.

Guía para el uso de lenguaje incluyente. (Instituto Nacional de las mujeres)

Servicio de Lenguas y Documentos UNESCO. (1991). Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje. París: UNESCO.

CONAPRED (2017) 10 criterios básicos para eliminar el lenguaje sexista en la administración pública.



Financiado por la Cooperación Española:



Ayuntamiento de Lebrija



AJUNTAMENT DE BETXI



Ajuntament d'Ibi



Ayuntamiento de Carreño



AYUNTAMIENTO DE TORREPEROGIL



Ayuntamiento de Jumilla



Ajuntament de Andorra



Ayuntamiento de Huarte Uharteko Udala



Ayuntamiento de Pozoblanco



ETRB. AYUNTAMIENTO DE PALMA DEL RÍO



AJUNTAMENT D'ALMASSORA

INSTITUTO DE COOPERACIÓN Y DESARROLLO COMUNITARIO **INCODECO A. C.**

Cerrada Garza Lt. 22, Mz. 2, No. 2

Fracc. La Laguna, Ocotlán, Tlax.

Tel/ fax: **(01 246 ) 688 5131**

**incodeco\_ac@hotmail.com** Facebook: **cesealaviolencia**