



**CEDHJ**  
Comisión Estatal  
de Derechos Humanos  
Jalisco




# Guía de Lenguaje Incluyente y Buenas Prácticas para Erradicar los Discursos Dominantes en contra de las Mujeres en razón de Género

## **Propósito:**

Promover el lenguaje inclusivo, no discriminatorio y el trato respetuoso hacia las niñas, adolescentes y mujeres dentro de la administración pública del Estado de Jalisco.



A background image showing a crowd of people. In the foreground, a woman with long blonde hair is raising her right fist. To her left, another woman with curly hair is looking towards the camera. The entire image has a semi-transparent red overlay.

“Las palabras no son “sólo palabras”:  
empleadas en un enunciado conforman  
actos y éstos tienen efectos sociales”

**Violeta Vázquez Rojas Maldonado**  
Investigadora Mexicana especializada en el lenguaje,  
ideología y política.



## I. Presentación

La Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco (CEDHJ) asume el compromiso institucional de reivindicar y dignificar el reconocimiento y garantía de los derechos humanos, en particular con los grupos en situación de vulnerabilidad e históricamente discriminados como son las mujeres, incluidas niñas y adolescentes que habitan y transitan en el Estado.

En el contexto de la administración pública, el lenguaje adquiere una relevancia fundamental que va más allá de la mera comunicación. Reconociendo que el lenguaje tiene una influencia directa en la percepción y construcción de la realidad, es esencial adoptar un enfoque de lenguaje incluyente y no sexista. La elección de palabras y expresiones perpetúa estereotipos de género y desigualdades, incluso contribuyendo a la normalización de la violencia de género. Esta guía se propone sensibilizar a los servidores y servidoras públicas sobre la importancia de utilizar un lenguaje que refleje la búsqueda y compromiso por la igualdad de género y promueva un ambiente de trabajo seguro y digno.

Por lo que, la violencia de género en todas sus manifestaciones, está estrechamente vinculada a patrones de desigualdad profundos y arraigados que hablan de los valores de una sociedad; es así que el uso del lenguaje sexista invisibiliza a las mujeres y a las identidades de género, perpetuando estereotipos que justifican y normalizan actos violentos. De tal suerte que, la implementación del lenguaje incluyente y no sexista en la administración pública no solo refleja un compromiso con la igualdad de género, sino que también fortalece la calidad y efectividad de la comunicación al utilizar términos y expresiones neutras y equitativas, se reconoce y nombra la diversidad de identidades de género y se construye un ambiente de respeto a los derechos de las mujeres.



Por ello, asumiendo los compromisos internacionales en materia de derechos humanos pactados por México, este organismo fortalece la incorporación de lenguaje inclusivo dentro de la operatividad institucional en el Estado, a través de un enfoque diferencial y especializado de los derechos humanos en la agenda de género a través de la presente *Guía*, como una herramienta necesaria para comunicarse de manera inclusiva, consciente y con perspectiva de género, creando así una base sólida para la construcción de una sociedad más justa y libre de violencia.

Lo anterior, en concordancia al estándar mínimo de derechos humanos que descansa en los artículos 1º, 4º y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como el 4º de la Constitución Política del Estado de Jalisco, en relación con los artículos 1.1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, así como en el artículo 1º y 4º de la Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia.

**Autoría:**

**Luz del Carmen Godínez González**

Presidenta

**Mariana Sophía Márquez Laureano**

Quinta Visitadora General

**Alexía Jazmín Soto Ochoa**

**Alejandra Isabel Plascencia López**

Personal jurídico adscritas a la Agenda Especializada en Materia de Género





Observaciones Técnicas elaboradas por:

**Comisionada Roberta Clarke**  
**Relatora sobre los Derechos de las Mujeres de la**  
**Comisión Interamericana de Derechos Humanos**



**Fiscalía**  
**del Estado**



**Comisión Transitoria de Igualdad**  
**de Género y Derechos Humanos**  
Poder Judicial del Estado de Jalisco



**Tribunal de**  
**Arbitraje y Escalafón**  
GOBIERNO DEL ESTADO DE JALISCO



INSTITUTO DE TRANSPARENCIA, INFORMACIÓN PÚBLICA  
Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES  
DEL ESTADO DE JALISCO



**Contraloría**  
**del Estado**  
GOBIERNO DE JALISCO

## II. CLÁUSULA DE APLICACIÓN GENERAL

### Agenda particular de las mujeres

El lenguaje sexista es una forma de exclusión a través de narrativas que refuerzan la discriminación e invisibilización de las mujeres, por tanto, la adecuación no sexista y la evolución a un uso inclusivo de la lengua, servirá como herramienta para identificar acciones discriminatorias y tener la capacidad de eliminarlas, para evitar infravalorar, subordinar y excluir a las mujeres.

Por lo que es obligatorio puntualizar que, cuando nos referimos al término *mujeres*, comprende a todas las mujeres atendiendo a sus identidades y expresiones de género, etnias culturales, situación en contexto de movilidad, discapacidad, ciclo de vida, entre otras; en razón a la interseccionalidad que guardan las mujeres por las situaciones de vulnerabilidad a las que se enfrentan, así como a la transversalidad de los diversos escenarios en que se desenvuelven.

## III. ALCANCES JURÍDICOS DE LA GUÍA

La presente *Guía de Buenas Prácticas para Erradicar los Discursos Dominantes en contra de las Mujeres en razón de Género* es de:

### Observancia general

En virtud de lo dispuesto al control de convencionalidad difuso, principio pro persona, interpretación conforme y el principio de igualdad y no discriminación en concordancia con las obligaciones de las y los servidores públicos, en particular con la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco y del Código de Ética y Conducta de los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Jalisco; en armonía a las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos descritos en los artículos 1.1, 2 y 24 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos (en adelante Convención Americana), y la





Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, en favor del debido abordaje de la perspectiva de género.

## IV. OBJETIVO GENERAL

El propósito principal de la creación de esta Guía es transformar la forma en que se comunica en la administración pública, erradicando la reproducción de desigualdades y estereotipos de género, así como prevenir la normalización de la violencia de género. Se entiende por comunicación aquella contenida en los documentos oficiales de la CEDHJ y las diversas instituciones del Estado de Jalisco, aquella utilizada en internet como medios y redes sociales, aquella reproducida entre personas servidoras públicas, y aquella utilizada en la atención a la ciudadanía.

## V. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- I. Sensibilizar a los servidores y servidoras públicas sobre la relación entre el lenguaje sexista y la perpetuación de la violencia de género, brindando una comprensión clara de cómo el uso de ciertas palabras y expresiones puede tener un impacto negativo en la percepción y el trato hacia las mujeres.
- II. Facilitar herramientas prácticas y ejemplos concretos de lenguaje incluyente y no sexista que puedan ser aplicados en la redacción de documentos, comunicaciones oficiales y cualquier tipo de interacción verbal, promoviendo así una comunicación igualitaria y respetuosa en todos los niveles de la administración pública.
- III. Fomentar un cambio cultural al interior de la administración pública, donde la adopción del lenguaje incluyente sea vista como una contribución significativa a la promoción de la igualdad de género y a la creación de un entorno laboral más

diverso, inclusivo y consciente de la importancia de los derechos de todas las personas, independientemente de su sexo y género.

## VI. VITRINA METODOLÓGICA

Para la elaboración de esta guía, se instrumentó la siguiente vitrina metodológica:

### Metodología de orden jurídico<sup>1</sup>

Basada en el análisis del fenómeno tridimensional histórico, jurídico y social<sup>2</sup> que enfrentan las mujeres en la atención a las violencias simbólicas gestadas a través de la discriminación.

### Métodos hermenéuticos<sup>3</sup>, axiológico y teleológico<sup>4</sup>

Relativo a la aplicación e interpretación de los diversos estándares internacionales y locales en materia de los derechos humanos en materia de género.

Lo anterior, robusteciendo el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles de la Agenda 2030 de la Asamblea General de las Naciones Unidas<sup>5</sup>, así como las directrices de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, las 100 Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad,

<sup>1</sup> Denman, Catlina A., Haro Jesús Armando, (2001). "Por los rincones", Antología de métodos cualitativos en la investigación social.

<sup>2</sup> Reale Miguel, (1997) *Teoría tridimensional del derecho*. Madrid, España. Editorial Tecnos.

<sup>3</sup> ONU. Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados, suscrita en Viena el 23 de mayo de 1969. Disponible en: [http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfArticuladoFast.aspx?q=V95NcoqKxHplUN48FbjW9lYZudaK48xMBZix4AhwVsrx2iC7k3Cwf6gKL\\_T3MFt50g6ReRdvVHDwPNqqufuKr5w==](http://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/wfArticuladoFast.aspx?q=V95NcoqKxHplUN48FbjW9lYZudaK48xMBZix4AhwVsrx2iC7k3Cwf6gKL_T3MFt50g6ReRdvVHDwPNqqufuKr5w==)

<sup>4</sup> López Durán, Rosalío. (2002). "Metodología jurídica", 1.ª ED. Colección de Textos Jurídicos. Editorial IURE.

<sup>5</sup> Organización de las Naciones Unidas, *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, adoptada en la resolución 70/1 de la Asamblea General de la ONU el 25 de septiembre de 2015. Disponible en: [www.un.org/sustainabledevelopment/es](http://www.un.org/sustainabledevelopment/es)





la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará) y la Convención Interamericana Contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia.

## VII. MARCO NORMATIVO

Para articular la plataforma jurídica sobre los derechos humanos de las mujeres, así como la vinculación directa a la incorporación de las acciones de inclusión dentro de las narrativas sociales, debemos de evidenciar en un primer momento que el no nombrar a las mujeres en nuestra legislación interna ha conllevado a tener repercusiones en el acceso a los derechos de éstas. Por ejemplo, en la Constitución Mexicana de 1917, se mencionaba que “...*son ciudadanos de la república...*”, lo cual derivó en que, al no visibilizar a las mujeres como ciudadanas, se utilizara como modelo para evitar que ejercieran, entre otros, su derecho al voto, reconocido hasta el año 1955. Hoy en día, la Constitución reconoce como parte de su ciudadanía a “los varones y mujeres” que tengan la nacionalidad mexicana.

Aunque todavía hay un largo camino por avanzar referente a la integración del lenguaje incluyente dentro de la normatividad jurídica, es de vital importancia destacar los siguientes instrumentos que impulsan la cláusula de igualdad y no discriminación en torno a las mujeres:

<b>Instrumentos jurídicos internacionales</b>	<b>Principio de no discriminación</b>	<b>Contexto particular sobre la prohibición de los discursos dominantes</b>
Declaración Universal de los Derechos Humanos	Artículo 2: Toda persona tiene todos los derechos y libertades, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición	Artículo 7: Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación.

	económica, nacimiento o cualquier otra condición.	
Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW)	Artículo 2: Los Estados partes deben condenar "la discriminación contra la mujer en todas sus formas", comprometidos en seguir "por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer".	Artículo 5: Medidas tomadas por los Estados para modificar "los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquier de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres".
Principios de Yogyakarta	Principio 2 sobre la igualdad y no discriminación, el cual manifiesta "[...] La discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género incluye toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o por resultado la anulación o el menoscabo de la igualdad ante la ley o de la igual protección por parte de la ley, o del reconocimiento, o goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales. [...] y por lo común se ve agravada por la discriminación basada en otras causales, incluyendo género. [...]"	No aplica.
<b>Instrumentos jurídicos regionales</b>	<b>Principio de no discriminación</b>	<b>Contexto particular sobre la prohibición de los discursos dominantes</b>
Convención Americana sobre Derechos Humanos	Artículo 1.1: advierte el compromiso de los Estados a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación	Artículo 24: señala que "todas las personas son iguales ante la ley". En consecuencia, tienen derecho, "sin discriminación", a igual protección de la ley.





	alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.	
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará)	Artículo 3: refiere que toda mujer tiene derecho a "una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado".	Artículo 7: señala que los Estados Partes "condenan todas las formas de violencia contra la mujer" y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia.
Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia	Artículo 2: advierte que "todo ser humano es igual ante la ley y tiene derecho a igual protección contra toda forma de discriminación e intolerancia en cualquier ámbito de la vida pública o privada".	Artículo 4: refiere que los Estados "se comprometen a prevenir, eliminar, prohibir y sancionar, de acuerdo con sus normas constitucionales y con las disposiciones de esta Convención, todos los actos y manifestaciones de discriminación e intolerancia".
Reglas de Brasilia sobre el acceso a la justicia de las personas en condiciones de vulnerabilidad	Sección 2ª, punto 1(3): puntualiza la condición de vulnerabilidad, entre otras, por razón de género, siendo de especial dificultad para ejercitar con plenitud ante el sistema de justicia los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico; estableciendo a su vez, las causas de vulnerabilidad como el género.	Sección 2ª, punto 8(17): la discriminación que la mujer sufre en determinados ámbitos supone un obstáculo para el acceso a la justicia, que se ve agravado en aquellos casos en los que concurra alguna otra causa de vulnerabilidad. (20) impulsando las medidas necesarias para eliminar la discriminación y violencia contra la mujer.
<b>Instrumentos jurídicos nacionales</b>	<b>Principio de no discriminación</b>	<b>Contexto particular sobre la prohibición de los discursos dominantes</b>
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Artículo 1, párrafo quinto: señala que "[...] Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las	



	<p>discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.”</p>	<p>No aplica.</p>
<p>Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación</p>	<p>Artículo 4: refiere “Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades. [...]”</p>	<p>No aplica.</p>
<p>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia</p>	<p>Artículo 4: establece dentro de los principios rectores el de igualdad jurídica, sustantiva, de resultados y estructural (fracción I) y la no discriminación (III). Artículo 6, fracción VI: manifiesta que dentro de los tipos de violencia contra la mujer se encuentran cualquiera de las formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.</p>	<p>Artículo 5, fracción IV: conceptúa que la violencia contra la mujer es 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.</p>
<p>Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres</p>	<p>Artículo 2: menciona que entre los principios rectores se encuentran la igualdad y la no discriminación.</p>	<p>Artículo 41.- Será objetivo de la Política Nacional la eliminación de los estereotipos que fomentan la discriminación y la violencia contra las mujeres. Artículo 42, fracción IV y V: [...] IV. Promover la utilización de un lenguaje con perspectiva de género en la totalidad de las relaciones sociales; V. Velar por que los medios de comunicación transmitan una imagen igualitaria plural y no estereotipada de mujeres</p>





		y hombres en la sociedad, promuevan el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres y eviten la utilización sexista del lenguaje, y [...]
Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes	Artículo 7. Las leyes federales y de las entidades federativas deberán garantizar el ejercicio, respeto, protección y promoción de los derechos de niñas, niños y adolescentes; así como prevenir, primordialmente, las acciones y mecanismos que les permitan un crecimiento y desarrollo integral plenos.	Artículo 37. Las autoridades de la Federación, de las entidades federativas, de los municipios y de las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México, para garantizar la igualdad sustantiva deberán:  I. Transversalizar la perspectiva de género en todas sus actuaciones y procurar la utilización de un lenguaje no sexista en sus documentos oficiales.
<b>Instrumentos jurídicos estatales</b>	<b>Principio de no discriminación</b>	<b>Contexto particular sobre la prohibición de los discursos dominantes</b>
Ley Estatal para Promover la Igualdad, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Jalisco	Artículo 1: Queda prohibida cualquier forma de discriminación imputable a personas físicas, jurídicas o servidores públicos que con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión tenga por objeto anular, menoscabar o impedir el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de las personas, grupos y comunidades.	No aplica.
Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de violencia del Estado de Jalisco	Artículo 1º. La presente ley es de orden público, interés social y observancia general en el estado de Jalisco, y tiene por objeto establecer las bases del Sistema y la coordinación para la atención, prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres, así como establecer las políticas y acciones gubernamentales a fin de garantizar el derecho	No aplica.

	<p>fundamental de las mujeres a acceder a una vida libre de violencia, favoreciendo su pleno desarrollo y bienestar subjetivo conforme a los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.</p>	
<p>Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres</p>	<p>Artículo 1. La presente Ley es de orden público, interés social y observancia general en el Estado de Jalisco, y tiene por objeto hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de cualquier forma de discriminación hacia la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición en cualquiera de los ámbitos de la vida.</p> <p>Artículo 2. Son principios rectores de la presente Ley: la igualdad, la no discriminación y el respeto a la dignidad humana.</p>	<p>Artículo 47. En el diseño y ejecución de las políticas públicas estatales se procurará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas.</p>

Elaborado por la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco.





## **VIII. CONCEPTOS BÁSICOS EN EL ABORDAJE DE LA AGENDA DE GÉNERO**

La CEDHJ toma nota y aborda los términos utilizados para conceptualizar los temas de las mujeres, así como expresiones de uso común, tomando como referencia incluso aquellas definiciones estipuladas específicamente para identificar el contexto de las mujeres y que se suelen edificar de acuerdo a concepciones de diferentes fuentes internacionales, nacionales y estatales, así como en ámbitos académicos en que se desarrollan. Reconociendo que este tópico responde a la evolución y cambio constante de las necesidades sociales, incluyendo la interseccionalidad y transversalidad.

Por lo cual, es también imperante que las palabras que se han venido implementando y utilizando tengan un sentido claro y preciso respecto a su significado y alcances, para evitar caer en imprecisiones. A su vez esta CEDHJ procurará, en el presente documento, evitar hasta donde sea posible, caer en esas definiciones conceptualmente problemáticas y, cuando deba hacerlo, advierte que lo hará con la mayor amplitud y provisionalidad, sin asumir ni defender ninguna posición conceptual y menos aún irreductible.

En este sentido, este organismo garante de los derechos humanos a favor de los grupos históricamente discriminados y en particular de las mujeres presenta el siguiente:

GLOSARIO	
<b>Brecha de género</b>	Medida estadística que da cuenta de la distancia de mujeres y hombres con respecto a un mismo indicador. <sup>6</sup>
<b>Construcción tradicional de género</b>	Determina que los roles se asuman como parte de las identidades. <sup>7</sup> Son las características y los atributos socialmente reconocidos como masculinos y femeninos, así como al valor que se les determina. Este proceso ocurre tanto a nivel personal como social e institucional.
<b>Derechos humanos</b>	Comúnmente se entiende que son los inherentes a los seres humanos; reconoce que a cada ser humano le corresponde disfrutar de sus derechos humanos sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, propiedad, nacimiento u otra condición. <sup>8</sup>
<b>Derechos humanos de las mujeres</b>	Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia. <sup>9</sup>
<b>Desigualdad de género</b>	Disparidad y/o asimetría social entre mujeres y hombres en una sociedad en cuanto a su acceso y oportunidades en las esferas social, económica y política y su participación en el poder de decisión a todos los niveles sociales. <sup>10</sup>
<b>Discriminación</b>	Es "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,

<sup>6</sup> INMujeres. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/brechas-de-desigualdad-de-genero>

<sup>7</sup> Delgado B., Gabriela. *Construcción social del género*. IISUE-UNAM. México, 2017. Pág. 29. Disponible en: [http://132.248.192.241:8080/xmlui/bitstream/handle/IISUE\\_UNAM/221/Construccio%CC%81n%20social%20del%20ge%CC%81nero.pdf?seqe=1&isAllowed=y](http://132.248.192.241:8080/xmlui/bitstream/handle/IISUE_UNAM/221/Construccio%CC%81n%20social%20del%20ge%CC%81nero.pdf?seqe=1&isAllowed=y)

<sup>8</sup> ACNUDH.

<sup>9</sup> Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia.

<sup>10</sup> Red Interagencial para la Educación en Situaciones de Emergencia (INEE). Disponible en: <https://inee.org/es/glosario-EeE/inequidad-de-genero>





	económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. <sup>11</sup>
<b>Discriminación contra las niñas y las mujeres</b>	Significa tratar directa o indirectamente a las niñas y las mujeres de forma diferente que, a los niños y los hombres, de modo que les impida disfrutar de sus derechos. <sup>12</sup>
<b>Discriminación por razón de género</b>	Se define como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. <sup>13</sup>
<b>Género</b>	Se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias. <sup>14</sup>
<b>Igualdad de Género</b>	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, saludable, cultural y familiar. <sup>15</sup>
<b>Interseccionalidad</b>	Herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades creando múltiples ejes de diferencias que se intersectan en contextos históricos específicos, mismos que contribuyen a experiencias específicas de opresión y privilegio e influyen sobre el acceso de las mujeres y las niñas a derechos y oportunidades. <sup>16</sup>

<sup>11</sup> Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

<sup>12</sup> UNICEF. Breve reseña de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), para adolescentes. Disponible en: <https://www.unicef.org/lac/media/6291/file/CEDAW-para-adolescentes.pdf>

<sup>13</sup> Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

<sup>14</sup> OMS. *Género y salud*. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender#:~:text=Definiciones,personas%20con%20identidades%20no%20binarias.>

<sup>15</sup> Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

<sup>16</sup> Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia.

<b>Lenguaje incluyente</b>	Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana, sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas, evitando definir las por sus características o condiciones. <sup>17</sup>
<b>Lenguaje no sexista</b>	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. <sup>18</sup>
<b>Perspectiva de Género</b>	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. <sup>19</sup>
<b>Transversalidad</b>	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. <sup>20</sup>

Elaborado por la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco.

<sup>17</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

<sup>18</sup> Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

<sup>19</sup> Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

<sup>20</sup> Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.





## **IMPORTANTE:**

### **ENFOQUES DIFERENCIADOS**

Herramienta social y jurídica capaz de garantizar el acceso, disfrute y goce efectivo de los derechos de todas las personas, bajo un criterio de equidad, teniendo en cuenta sus particularidades y diferencias en compatibilidad.

Respecto a las Mujeres se debe apreciar bajo la óptica de la perspectiva de género, la interseccionalidad y la transversalización de los escenarios en que se desenvuelven.

Este enfoque tiene gran potencial en la guía para la formulación y ejecución de políticas públicas tendentes a garantizar la inclusión real de todos los derechos a todas las mujeres.



## Variables de diferenciación dinámicas

<b>M U J E R E S</b>	Niñas y Adolescentes
	De pueblos originarios y comunidades indígenas
	En situación de movilidad humana
	Con cualquier tipo de Discapacidad
	Lesbianas, Bisexuales, Trans, Intersex, Queer (Mujeres Diversas)
	Adultas Mayores
	Privadas de la libertad



## **IX. ANÁLISIS CONTEXTUAL SOBRE LOS DISCURSOS DOMINANTES EN CONTRA DE LAS MUJERES EN RAZÓN DE GÉNERO**

La presente Guía responde a los esfuerzos de esta defensoría pública de los derechos humanos para la implementación de lenguaje inclusivo, con el fin de plantear expresiones neutras que atiendan el mal uso de narrativas sexistas en contra de las mujeres, las que perpetúan la distinción, exclusión y restricción que menoscaba o anula el pleno goce y ejercicio de sus derechos, transformado en prácticas discriminatorias hacia este grupo, principalmente, a través de cuestiones lingüísticas como el utilizado en los discursos dominantes.

Las normas y prácticas jurídicas están influidas por las concepciones tradicionales del género, no obstante, mujeres y hombres somos iguales y tenemos los mismos derechos y obligaciones, por tanto, es idóneo instituir herramientas efectivas para combatir las desigualdades y que todas las personas gocen sin discriminación. Estipulado lo anterior, se pretende establecer recomendaciones orientadoras para el abordaje integral del lenguaje y prácticas inclusivas en favor de las mujeres.

## LAS VIOLENCIAS EN MATERIA DE GÉNERO

Dentro de la comunidad mundial, se han especificado crímenes de trascendencia internacional, entre los que se destaca el Crimen de Lesa Humanidad, reflejado por su enjuiciamiento en tribunales penales internacionales, e incluso en jurisdicciones nacionales. El instrumento base que describe este crimen es el Estatuto de Roma (ER) en su artículo 7 (1), mismo en que señala que la aplicación e interpretación del ER debe ser compatible con los derechos humanos internacionalmente reconocidos, sin distinción alguna basada en motivos, entre otros, como el género (artículos 7 (1)(h), 7 (3), en relación con el artículo 21 (3)).

Bajo esta óptica, puede vislumbrarse que para observar todas las formas de persecución, cuando se alude que se realiza por motivos de género es preciso reconocer y comprender que la causa que subyace a ese crimen es la discriminación, siendo insuficiente exigir cuentas a los perpetradores únicamente por esos crímenes ejecutados, en razón a que, si se pretende eliminar la discriminación y romper los ciclos de violencia, la justicia debe reclamar además un juicio integral de los motivos que llevaron a los autores a cometer esos actos.

En el transcurso histórico de la humanidad ha existido la desigualdad entre géneros, es decir, en la construcción de los modelos de masculinidad y feminidad, siendo así que tanto mujeres y hombres han sufrido las consecuencias del constructo social y cultural de ello, plasmadas en actos de señalamiento, discriminación, violaciones a sus derechos humanos que atentan contra diversos bienes jurídicos tutelados como la seguridad y la libertad de las personas e incluso fenómenos delictivos, resaltando uno que su génesis la tiene principalmente en la historia y la





cultura, la violencia de género<sup>21</sup>, misma que es vista como parte de la "normalidad" de las relaciones sociales entre hombres y mujeres.

Es así que, los patrones culturales machistas – de discriminación hacia a la mujer – enraizados en la sociedad, han sido el punto permisivo durante décadas de la violencia masculina. La sociedad es la principal estructura que perpetúa la violencia de género al mantener marcados estereotipos<sup>22</sup> de género<sup>23</sup> entre lo femenino y lo masculino y creando situaciones donde se justifica la violencia, inclusive sustentándola y reproduciéndola.

En la dicotomía de mujeres y hombres, en relación con violaciones a sus derechos humanos, se pone en evidencia que los mismos no han sido accesibles plenamente a las mujeres, ni en la teoría ni en la práctica. La percepción que se tiene sobre lo que les sucede a las mujeres es muy específica como para ser vista como humana, o muy general como para ser vista como algo específico de las mujeres. Pero también sucede que, así como los derechos de las mujeres son violados de muchas maneras en las que los derechos de los hombres también lo son, las mujeres además sufren violaciones en maneras en que los hombres no lo hacen o sólo excepcionalmente.

En ese sentido, es importante señalar de manera amplia que la discriminación es dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental<sup>24</sup>, entre otros.

---

<sup>21</sup> Violencia que afecta principalmente a las mujeres y personas de la población de la diversidad sexual, producto de la cultura patriarcal y machista que tiene como consecuencia la perpetuación de su subordinación y las relaciones de desigualdad entre el género masculino y los demás géneros.

<sup>22</sup> Formas de categorización social que facilitan nuestras interacciones cotidianas con otras personas, su problema es cuando se utilizan negativamente.

<sup>23</sup> Comportamientos y actitudes que se adjudican o se exigen de las personas de conformidad con su género. El problema son las consecuencias que producen a partir de una lectura heteropatriarcal de la sociedad.

<sup>24</sup> Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*. Actualización 2022. Consultable en: <https://dle.rae.es/discriminar>

Ahora bien, previo a estudiar la discriminación desde el ámbito del derecho es imperante analizarla como fenómeno sociológico, mostrándola como una de las variadas maneras de opresión y violencia existentes en la sociedad actual, la cual es ejercida por grupos dominantes contra otros grupos sociales, creándoles preconceptos negativos que provocan su segregación hasta dejarles en una situación de vulnerabilidad, sea por estar basados en rasgos de identidad tales como la etnia, sexuales, religiosos o en su caso, exteriores como la raza o el género, entre otros.

En ese orden de ideas, la discriminación es una relación social en la que un grupo, con capacidad de ejercer alguna o varias formas de dominio (económica, política, cultural), minimiza a otro grupo social, colocándolo en un contexto de desigualdad u opresión. Lo anterior toma como base algún rasgo característico del grupo excluido, y construye estereotipos de inferioridad, inmoralidad o peligrosidad. Es en este sentido que la xenofobia, el racismo, la misoginia, la homofobia, el clasismo, pueden ser todas consideradas formas de discriminación, basadas respectivamente en el origen étnico, el color de piel, el género, las preferencias sexuales o la condición social.<sup>25</sup>

La invisibilización de las mujeres, en los derechos humanos, ocurre al negar considerar su contexto y sus condiciones específicas, ni el tipo y modalidad de violaciones que enfrentan de acuerdo con su género. Es por ello que, reconocer la discriminación hacia la mujer en cualquier esfera, sea privada o pública, por ende, debe prever la necesidad de alcanzar la igualdad social entre hombres y mujeres. No obstante, el tema de la igualdad va más allá de semejanzas y diferencias dado que entra una variable, la relación de poder.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Salazar, P. (2008) Primera parte, El derecho de toda persona a no ser discriminada. *El derecho a la libertad de expresión frente al derecho a la no discriminación*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Consultable en: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/2583-el-derecho-a-la-libertad-de-expresion-frente-al-derecho-a-la-no-discriminacion>

<sup>26</sup> Camacho, R. *La igualdad en tiempos de género*. Consultable en: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a12305.pdf>





Es importante recordar que el género, concebido como aquella construcción cultural que instaura lo que socialmente se considera masculino o femenino, contempla una cuestión de poder, basado en la supremacía masculina y la subordinación femenina.

De manera específica, se han expedido diversos materiales que abordan el tema de la discriminación contra la mujer tanto a nivel estatal, nacional e incluso dentro del marco internacional, resaltando el caso de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer del CEDAW<sup>27</sup>, dentro de la cual se estipula que “[...] *la expresión discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer [...]*”.

En México, dentro del Protocolo para Juzgar con Perspectiva de género expedido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), indica que la discriminación por estereotipos genera consecuencias para el reconocimiento de la dignidad de las personas, por lo tanto, se puede vislumbrar que hay un vínculo de la violencia contra las mujeres procedente de los estereotipos y la discriminación. Un claro ejemplo, es cuando se advierte la presencia de usos verbales sexistas arraigados, y la consecuente promoción, por parte de instituciones nacionales e internacionales, de propuestas de lenguaje tendentes a evitarlos.

---

<sup>27</sup> Siglas en inglés del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas.

## EL LENGUAJE SEXISTA EN CONTRA DE LAS MUJERES

Dentro del lenguaje se otorgan atribuciones a las mujeres, en su mayoría negativas, haciendo evidente la existencia de una concepción estereotipada hacia ambos géneros. Es menester señalar que ese lenguaje se ha generado, entre otras, por la existencia de estereotipos, esas características o roles atribuibles a las personas por la simple razón de ser parte de un grupo en específico, soslayando necesidades, habilidades y contextos de la persona.

Por otra parte, el sexismo es la conducta o comportamiento por el cual se privilegia un sexo sobre el otro. Se sustenta en la supuesta inferioridad biológica del sexo femenino y por ello perpetúa el dominio de los hombres y la subordinación de las mujeres en todos los aspectos de la vida social y de las relaciones humanas.

En ese sentido, se concibe entonces que el lenguaje sexista normaliza la preeminencia masculina, invisibilizando los aportes de las mujeres en distintas esferas, promoviendo una visión de la identidad femenina minimizada que sólo puede precisarse por su constante vínculo o referencia a la masculinidad. Por lo tanto, un mecanismo que puede ser utilizado para superar ese *sexismo lingüístico*<sup>28</sup>, son las guías de redacción inclusiva, en razón de que se plantea el uso de expresiones neutras, que engloben a todas las personas; tales como su utilización al referirse a colectividades mixtas (población mexicana - ~~mexicanos~~), emplear dobles formas (alumnas y alumnos), feminizar profesiones u ocupaciones (juezas), emplear palabras genéricas (personas - ~~hombres~~), entre otras.

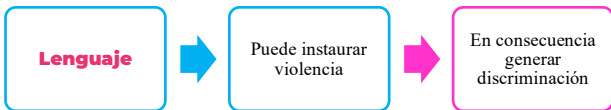
---

<sup>28</sup> Construcción de frases sexistas o elección de determinadas palabras aisladas, y el oyente interpreta el mensaje, ya sea cuando detecta sexismo en un enunciado no sexista o cuando no lo detecta en uno que sí lo es (García Meseguer, 2002).





Con base a diversos criterios emitidos por mecanismos universales, regionales y estatales de protección de derechos, se ha establecido que:



Elaborado por la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco

Como se ha visto el lenguaje puede tener tintes discriminatorios, entonces el discurso dominante sexista que se basa en estereotipos para propagar la información respecto de la mujer, produce violencia en su contra.

Por lo que en este escenario se encuentra preceptuado en diversas sentencias emitidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), destacando la del caso González y otras ("Campo Algodonero") vs México<sup>29</sup> al abordar la aplicación de estereotipos de género, misma que refiere lo siguiente:

[...]

*401. En similar forma, el Tribunal considera que el estereotipo de género se refiere a una pre-concepción de atributos o características poseídas o papeles que son o deberían ser ejecutados por hombres y mujeres respectivamente. Teniendo en cuenta las manifestaciones efectuadas por el Estado [...], es posible asociar la subordinación de la mujer a prácticas basadas en estereotipos de género socialmente dominantes y socialmente persistentes, condiciones que se agravan cuando los estereotipos se reflejan, implícita o explícitamente, en políticas y prácticas, particularmente en el razonamiento y el lenguaje de las*

---

<sup>29</sup> Corte IDH. Caso González y otras ("Campo Algodonero") Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. Serie C No. 205.



*autoridades de policía judicial, como ocurrió en el presente caso. La creación y uso de estereotipos se convierte en una de las causas y consecuencias de la violencia de género en contra de la mujer.*

*[...]*

(Énfasis añadido)

Empero, en otros criterios jurisprudenciales pronunciados por la cita Corte, ésta ha resaltado que estos estereotipos de género son incompatibles con el derecho internacional de los derechos humanos y se deben tomar medidas para erradicarlos, sin olvidar que sólo se validan dichos estereotipos, reconociéndoles y visibilizándoles para precisar el impacto desproporcionado.<sup>30</sup>

Así pues, si se verifican motivos de discriminación puede evidenciar la confluencia en forma interseccional de distintos factores o fuentes de vulnerabilidad, ya que la discriminación sería el resultado del actuar entrecruzado de todas las razones que la provocan. Al respecto, el CEDAW<sup>31</sup> ha destacado lo siguiente:

*[...] La interseccionalidad es un concepto básico para comprender el alcance de las obligaciones generales de los Estados partes en virtud del artículo 2. La discriminación de la mujer por motivos de sexo y género está unida de manera indivisible a otros factores que afectan a la mujer [...]. La discriminación por motivos de sexo o género puede afectar a las mujeres de algunos grupos en diferente medida o forma que a los hombres. Los Estados partes deben reconocer y prohibir en sus instrumentos jurídicos estas formas entrecruzadas de discriminación y su impacto negativo combinado en las mujeres afectadas[, así como] aprobar y poner en práctica políticas y programas para eliminar estas situaciones. [...]*

---

<sup>30</sup> Corte IDH. Caso Artavia Murillo y otros ("Fecundación in vitro") Vs. Costa Rica. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas Sentencia de 28 noviembre de 2012. Serie C No. 257.

<sup>31</sup> CEDAW. Recomendación General No. 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 16 de diciembre de 2010, Doc. ONU CEDAW/C/GC/28, párr. 18.





Al respecto, se ha pronunciado Kimberlé Crenshaw, al referir que se trata de la interacción entre el género, la raza y otras categorías de diferenciación en la vida de las personas en las prácticas sociales, en las instituciones e ideologías culturales, lo que produce que esta combinación de dos o más categorías produzca un tipo de discriminación y opresión únicas, dando a su vez importancia al contexto.

Lo anterior se conjuga con la utilización de la perspectiva de género, permitiendo visibilizar que a lo largo de la historia se han asignado socialmente y de manera diferenciada roles y tareas, revelando la diferencia en oportunidades y derechos, evidenciando las relaciones de poder, haciéndose cargo de la transversalidad y cuestionando acerca de los impactos diferenciados.

De acuerdo con lo que se ha venido plasmando, al vincular la discriminación como consecuencia del lenguaje violento, es necesario puntualizar que cuando se hace referencia al lenguaje se considera como tal tanto al verbal, el compuesto por la sistematización de palabras, como al no verbal, por el cual nuestro cuerpo transmite los mensajes, sea por gesticulaciones o signos.

## EL DISCURSO DOMINANTE EN CONTRA DE LAS MUJERES EN RAZÓN DE GÉNERO

En el presente apartado, es relevante precisar que la conformación de la comunicación (verbal o no) divulgada en el lenguaje cotidiano, y con la que determinadas entidades públicas o privadas hablan sobre algo, lo representan o lo pronuncian públicamente, pertenece a los discursos<sup>32</sup>. Por otra parte, el término dominante<sup>33</sup> hace referencia a aquello que sobresale, prevalece o es superior entre otras cosas de su orden y clase.

Es así entonces que la expresión *discurso dominante*<sup>34</sup>, basada en estereotipos de género, es aquella categoría que agrupa a quienes manifiestan tener valores tradicionales con relación al género y la familia, adhiriéndose a ellos sin cuestionar los contrastes jerárquicos y los roles tradicionales asignados a cada género, así como tampoco la desigualdad de poder. Suele denominárseles como "negadores de la violencia", en razón a que son proclives a negar o a restar importancia al problema ya que pasan por alto los problemas de las mujeres relacionados con la violencia o, en caso de ser visibles y explícitos, desconfiar de la versión que de ellos dan las mujeres.

Negar la gravedad de la violencia contra las mujeres, forma parte de una argumentación carente de compromiso respecto a la problemática, dado que suelen naturalizarla, señalando, culpabilizando y revictimizando a las mujeres víctimas de violencia; es menester señalar que, incluso la violencia doméstica, minimizan que sea un delito. Por ello, el discurso dominante es contrario al

---

<sup>32</sup> Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*. Actualización 2022. Consultable en: <https://dle.rae.es/discurso>

<sup>33</sup> Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*. Actualización 2022. Consultable en: <https://dle.rae.es/dominante>

<sup>34</sup> Herrera, Cristina; Rajsbaum, Ari; Agoff, Carolina; Franco, Aurora. Entre la negación y la impotencia: prestadores de servicios de salud ante la violencia contra las mujeres en México. Disponible en: [https://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/4723/51937\\_cf\\_chl\\_tk=7VKu.7L0kocz\\_rem5UlgNe8IDQwAdITUY\\_0wB1qflc-1694120851-0-gaNYeGzNDUC](https://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/4723/51937_cf_chl_tk=7VKu.7L0kocz_rem5UlgNe8IDQwAdITUY_0wB1qflc-1694120851-0-gaNYeGzNDUC)





feminismo, dado que este último retoma la concepción de instituir a la mujer, entre otras, como una persona pensante.

Situación que la sociedad se ha ido transformando, en las últimas décadas, en diversas cuestiones destacando las relacionadas con la mujer, su reconocimiento y sus derechos. A lo largo de la presente narrativa se ha enfatizado el origen y mantenimiento de los discursos dominantes en razón con los estereotipos de género trasladándose en consecuencia violencia y discriminación contra las mujeres.

No debemos olvidar que el cambio social, y en particular el desarrollo de la igualdad de género, requieren de manera especial, además de una regulación jurídica adecuada de una mayor responsabilidad de todos los agentes sociales, logrando el objetivo de erradicar los frecuentes estereotipos tradicionalmente asociados a las mujeres y hombres.

Garantizándoles a todas las personas, particularmente a las mujeres, el derecho a vivir una vida libre de violencia en condiciones de igualdad y no discriminación, siendo factible identificar situaciones de poder, visibilizando violencia o vulnerabilidad y desechar prejuicios, evitando utilizar un lenguaje estereotípico y procurando el uso de un lenguaje inclusivo.

## X. SIMBOLISMOS EN RAZÓN DE GÉNERO Y SUS SIGNIFICADOS

Desde hace miles de años, el simbolismo se ha utilizado en la escritura como uno de los principales recursos para la comunicación. Surgió como una corriente poética y, en general, artística, aparecida en Francia a fines del siglo XIX, que tiende a eludir los nombres de los objetos y sentimientos y prefiere sugerir o evocar estos por medio de imágenes<sup>35</sup>.

Ahora bien, este antecedente del simbolismo vinculado a la perspectiva de género, ha proyectado y reconocido la lucha en favor de las mujeres, incluso en contra de la violencia que se ejerce en su perjuicio, con la finalidad de visibilizarlas dentro de la sociedad; por lo tanto, esta Guía pretende enmarcar su importancia dentro del contexto histórico – social, al ilustrar cuáles son los que se contemplan en la actualidad:



**“Las mariposas”**: se convirtieron en el símbolo de la lucha contra la violencia de género; surge en razón de que así eran conocidas las hermanas Mirabal (Minerva, Patria y María Teresa), quienes fueron asesinadas por ser activas militantes contra el régimen del dictador Rafael Leónidas Trujillo en República Dominicana.

---

<sup>35</sup> Real Academia Española. *Diccionario de la lengua española*. Actualización 2022. Consultable en: <https://dle.rae.es/simbolismo?m=form>





**Símbolo feminista:** Está representado por el símbolo de venus (♀), que tiene sus raíces en la mitología griega y romana. El símbolo de venus se ha utilizado para representar a las mujeres en general, sin embargo, en su representación feminista incluye un puño que representa la resistencia y la lucha de las mujeres por sus derechos.



**Color morado:** Es el color oficial del movimiento feminista; éste color rinde homenaje a lo ocurrido en 1857 y el 25 de marzo de 1911 en las textileras Cotton y Triangle Shirtwaist de Nueva York respectivamente, cuando trabajadoras principalmente racializadas de las fábricas se encontraban en condiciones laborales precarias mientras ocurrieron incendios que provocaron sus muertes. Éstos hechos derivaron en la exigencia de las mujeres trabajadoras por un mejor salario y la erradicación de su explotación laboral. La leyenda respecto a los hechos cuenta que el humo que salía del incendio era morado, debido a las telas con las que trabajaban las mujeres.



VERDE

**Color verde:** Representa la lucha por los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y su autonomía corporal, manifestándose en el derecho de las mujeres a decidir sobre sus cuerpos.



NARANJA

**Color naranja:** En 2008, ONU Mujeres proclamó los días 25 de cada mes como “el día naranja” mediante su campaña “Únete”, utilizando este color para simbolizar la erradicación de la violencia contra las mujeres y un futuro positivo para el acceso de niñas, adolescentes, mujeres y adultas mayores en su diversidad a una vida libre de violencia.



ROSA

**Color rosa:** Simboliza el reconocimiento de la lucha de las mujeres trans y el apoyo visible y necesario respecto a su pertenencia y lugar en el movimiento feminista.

Elaborado por la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco



## XI. DÍAS EMBLEMÁTICOS EN MATERIA DE GÉNERO

Para honrar y conmemorar la lucha que han enfrentado las mujeres a lo largo de la historia, se enmarcan las efemérides que se reconocen en la actualidad, puntualizando que las mismas son de manera enunciativa más no limitativa, con el objetivo de posicionar una inclusión real dentro de las plataformas digitales:

Efemérides	Fecha
Día de la Constitución Mexicana	05 de febrero
Día Internacional de Tolerancia Cero a la Mutilación Genital Femenina	06 de febrero
Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia	11 de febrero
Día Internacional de la Mujer Mexicana	15 de febrero
Día Internacional de la Mujer	08 de marzo
Día Internacional de la eliminación de la discriminación racial	21 de marzo
Día Internacional de las personas Trabajadoras del Hogar	30 de marzo
Día de las niñas en las TIC	25 de abril
Día de la Niña y el Niño	30 de abril
Violencia Obstétrica y derecho a la Salud Materna	10 de mayo
Día de las maternidades libres y voluntarias	10 de mayo
Día por la educación no sexista	21 de junio
Día Internacional del Trabajo Doméstico	22 de julio
Semana Mundial de la Lactancia Materna	1-7 de agosto
Día Nacional de las Personas Adultas Mayores	28 de agosto
Día de las Mujeres de la Independencia	12 de septiembre
Día Internacional de las Personas Adultas Mayores	01 de octubre
Día Internacional de la Niña	11 de octubre
Día Internacional de las Mujeres Rurales	15 de octubre
Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer	25 de noviembre
Día Internacional de las Personas con Discapacidad	03 de diciembre
Día de los Derechos Humanos	10 de diciembre

Elaborado por la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco



## **XII. GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA ERRADICAR LOS DISCURSOS DOMINANTES EN CONTRA DE LAS MUJERES EN RAZÓN DE GÉNERO**

El uso del lenguaje inclusivo en la administración pública es fundamental para promover la igualdad, eliminar la discriminación de género y avanzar en la agenda de la lucha por los derechos de las mujeres. La administración pública deberá utilizar lenguaje no sexista en documentos oficiales, (como comunicados, oficios, resoluciones, recomendaciones, etc.), discursos, eventos públicos, imágenes, convenios, contratos, acuerdos, normativas, reglamentos, capacitaciones, publicaciones, materiales, redes sociales, sitios web, en la comunicación interpersonal entre servidoras y servidores públicos y en la atención a la ciudadanía.

### **Recomendaciones para el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en textos y documentos.**

Se incorpora a las niñas, adolescentes y mujeres en toda su diversidad en el lenguaje, al nombrarlas en todos los textos y documentos oficiales que se realicen en la administración pública.



Al hacer oficios o memorándums dirigidos o firmados por mujeres, se debe señalar su puesto en femenino:

Incluyente	No Incluyente
A la Secretaria de Igualdad Sustantiva. María Pérez, Presidenta de. Directora, Coordinadora, Subdirectora, Jefa de Unidad, Prestadora de Servicios, Servidora Pública, Empleada.	Al Secretario de Igualdad Sustantiva. María Pérez, Presidente de. Director, Coordinador, Subdirector, Jefe de Unidad, Prestador de Servicios, Servidor Público, Empleado.

Si se desea incluir el nivel académico de la servidora pública en el documento, señalar éste o su profesión en femenino:

Incluyente	No Incluyente
Licenciada María Pérez. Maestra María Pérez. Doctora en Derecho María Pérez. Ingeniera, Abogada, Perita, etc.	Licenciado María Pérez. Maestro María Pérez. Doctor en Derecho María Pérez. Ingeniero, Abogado, Perito, etc.

En caso de que no se sepa si el oficio o memorándum está dirigido a una mujer, se puede optar por utilizar el neutro:

Incluyente	No Incluyente
A la persona Titular del Órgano Interno de Control. A la persona funcionaria pública. A la Coordinación de Igualdad. A la Jefatura de Administración. A la Dirección de Recursos Humanos.	Al Titular del Órgano Interno de Control. Al funcionario público. Al Coordinador de Igualdad. Al Jefe de Administración. Al Director de Recursos Humanos.

De igual manera, al realizar contratos o convenios, se debe señalar el rol de las mujeres de acuerdo a su identidad de género:

Incluyente	No Incluyente
María Pérez, que en lo sucesivo se le denominará como LA PRESTADORA DE SERVICIOS. María Pérez, que en lo sucesivo se le denominará como LA PROVEEDORA. María Pérez, que en lo sucesivo se le denominará como LA BENEFICIARIA. Firma de quien solicita.	María Pérez, que en lo sucesivo se le denominará como EL PRESTADOR DE SERVICIOS. María Pérez, que en lo sucesivo se le denominará como EL PROVEEDOR. María Pérez, que en lo sucesivo se le denominará como EL BENEFICIARIO. Firma del solicitante.



Respecto a la estructura de comunicados internos de la institución, se debe nombrar la existencia de las mujeres o el neutral en lugar de usar el masculino como plural:

Incluyente	No Incluyente
Dirigido a las servidoras y servidores públicos. Estimadas funcionarias y funcionarios. A las personas colaboradoras.	Dirigido a los servidores públicos.  Estimado funcionariado. A los colaboradores.

Los textos que elijan colocarse dentro de las instalaciones gubernamentales, como letreros o folletos, aunque se consideren informales, deben utilizar lenguaje incluyente y no sexista:

Incluyente	No Incluyente
Todas, todos y todes podemos hacer de éste un espacio seguro. Personal, favor de no utilizar la impresora. Exclusivo para servidores y servidoras públicas de la Dirección de Igualdad.	Todos podemos hacer de éste un espacio seguro. Licenciados, favor de no utilizar la impresora. Exclusivo miembros de la Dirección de Igualdad.

## Lenguaje incluyente y no sexista en atención a la ciudadanía

Para referirse a las personas usuarias de un servicio:

Incluyente	No Incluyente
Beneficiarias del programa "Ellas Mujeres." La peticionaria, María Pérez. Firma, la compareciente.	Beneficiarios del programa "Ellas Mujeres." El peticionario, María Pérez. Firma, el compareciente.

Reconocer a las mujeres como seres humanos individuales y dirigirse directamente a ellas, independientemente de quienes vengan acompañadas:

Incluyente	No Incluyente
Acudió la Sra. María Pérez. Buenas tardes Señora, ¿Le puedo ayudar a inscribirse?	Acudió la esposa del Sr. Pérez. Buenas tardes Señor, ¿Vino a inscribir a su esposa?



Sustituir los pronombres en caso de utilizar plural y neutro por relativos como quienes, quién o cada:

Incluyente	No Incluyente
Quienes deseen acudir a las instalaciones. Quien quiera anotarse para. Cada tributante debe pagar el impuesto correspondiente.	Aquellos que deseen acudir a las instalaciones. Los que quieran anotarse para. Todos deben pagar el impuesto correspondiente.

Asimismo, se puede reestructurar la oración para no repetir constantemente el sustantivo o artículo de la siguiente manera:

Incluyente	No Incluyente
Se presentó la petición. Se buscó a la jefatura. Mientras dure la manifestación, una comisión se encargará de la seguridad.	Los peticionarios acudieron. Los usuarios buscaron al jefe. Mientras los ciudadanos se manifiestan, una comisión se encargará de su seguridad.

## Lenguaje incluyente y no sexista en la comunicación discursiva:

No referirnos a las mujeres como “grupo vulnerable”, sino como “vulneradas”. La decisión de puntualizar en la distinción es el enfoque del lenguaje al abordar cuestiones de género y derechos humanos. En el primer ejemplo, “grupo vulnerable”, se entiende que la naturaleza de las mujeres es la de la vulnerabilidad, lo que aporta a un estereotipo erróneo y grave respecto a la “fragilidad biológica” de las mujeres. En el segundo ejemplo, “vulneradas”, se señala claramente que las mujeres están siendo objeto de acciones y condicionamientos en las que se les coloca en una posición de desventaja. Esto implica una responsabilidad por parte de la sociedad y el estado para concientizar e intervenir las prácticas y políticas que perpetúan ésta desigualdad. Al decir que las mujeres son “vulneradas” y no “un grupo vulnerable”, se reconoce además la diversidad de experiencias respecto al “ser mujer”, ya que no hay una sola, pues las desigualdades antes mencionadas pueden variar significativamente según factores como la clase, la raza, la orientación sexual, la identidad de género, la discapacidad, etc., y se puntualiza en la importancia de la interseccionalidad en la perspectiva de género. Es decir, una mujer de clase social alta, tez blanca y cis-heterosexual, no tendrá la misma experiencia respecto al “ser mujer” de una mujer en situación de movilidad humana, con una discapacidad, lesbiana, de la tercera edad y parte de una comunidad originaria. Reconocer los patrones discriminatorios, culturales y estructurales, que privilegian a ciertas mujeres sobre otras, es entender cómo funciona el patriarcado, que utiliza la misma lógica para privilegiar lo masculino sobre lo femenino, y a los hombres sobre las mujeres. Ésta guía está dirigida para todas y cada una de las mujeres del Estado de Jalisco.





Al realizar discursos, se debe nombrar a las mujeres tanto como a los hombres, colocándolas al principio, no al último, y evitando usar únicamente el masculino:

Incluyente	No Incluyente
Secretarías y secretarios. Ciudadanas y ciudadanos. La peticionaria y el peticionario. Las y los habitantes.	Secretarios. Ciudadanos. El peticionario. Los habitantes.

Asimismo, se puede utilizar el plural neutro que aluda a la colectividad:

Incluyente	No Incluyente
La ciudadanía. La Dirección. La comisión. El personal de enfermería.	Los ciudadanos. Los directores. Los comisionados. Las enfermeras.

Al identificarse como mujer, nombrarse a sí misma en femenino:

Incluyente	No Incluyente
Cuando una tiene ciertas ideas. Nosotras debemos de considerar. Todas estamos aquí.	Cuando uno tiene ciertas ideas. Nosotros debemos de considerar. Todos estamos aquí.



Al tratarse de discursos, integrar en su planeación y preparación la revisión de éste el lenguaje incluyente y no sexista. En el caso de que se deba puntualizar en los cargos, nivel académico o profesión de las mujeres, hacerlo en femenino. Además, tratándose de personas en situación de discriminación, revisar si efectivamente nos estamos refiriendo a ellas por los nombres con los que se identifican y sin utilizar diminutivos.

Incluyente	No Incluyente
Las personas afrodescendientes. Las personas en situación de movilidad humana. Las personas sin hogar. Las personas parte de la diversidad sexual, población LGBTTTIQA. Las adultas mayores. Personas con discapacidad visual. Persona con una discapacidad, con movilidad limitada. La niñez. Persona con una discapacidad intelectual. Trabajadora del hogar, persona cuidadora, personas dedicadas a la labor de cuidados. La juventud.	Los afrodescendientes. Los inmigrantes.  Los vagabundos. Los homosexuales.  Las abuelitas. Los cieguitos, la cieguita. La minusválida, la discapacitada, persona que sufre una discapacidad. Los niños. Retrasado, retrasada.  Sirvienta, empleada doméstica.   Los jóvenes.



Además, se deben de evitar discursos que contengan palabras que inciten al odio o alimenten la discriminación a la diversidad de mujeres, como aquellas clasistas, racistas, que aludan a su sexualidad, bifóbicas, lesbofóbicas, gordofóbicas, etc., como “naca”, “gata”, “prieta”, “promiscua”, “confundida”, “marimacha”, y cualquier tipo de comentario u opinión respecto al cuerpo de las mujeres.

## Lenguaje incluyente y no sexista entre los y las servidoras públicas:

Además de nombrar los cargos de las mujeres en femenino, se debe hablar de las áreas de trabajo o grupos de personas servidoras públicas en genérico:

Incluyente	No Incluyente
La visitaduría. La jefatura. La Dirección de Igualdad. La población jalisciense.	Los visitantes. Los jefes. Los de la Dirección de Igualdad. Los jaliscienses.

Existen frases tradicionalmente reproducidas en el lenguaje y la cultura que, al ser utilizadas, perpetúan la violencia contra la mujer aún sin darse cuenta. Éstos dichos y refranes suelen utilizarse en las conversaciones cotidianas, los espacios de trabajo y la comunicación interpersonal, incluso por personas del servicio público.

Algunas de éstas frases para identificar y no utilizar son las siguientes:

#### Frases, dichos y refranes sexistas

"Parece vieja"  
"Es más fácil trabajar con hombres que con mujeres"  
"Trabajar con mujeres sólo trae problemas"  
"Las mujeres de la oficina pueden ser unas víboras"  
"Seguro se acostó con alguien para conseguir ese puesto"  
"La mujer como la escopeta, cargada y en un rincón"  
"Está estudiando o trabajando 'MMC: Mientras me caso'"  
"Mujer en la oficina, mal oficio"  
"Mujer al volante, peligro constante"  
"La mujer en el trabajo siempre es un riesgo, nunca se sabe cuándo se va a casar o a tener hijos."  
"No puedes confiar en una mujer con responsabilidades importantes; son demasiado emocionales."  
"Las mujeres son buenas para ser madres y quedarse en casa, no para el trabajo."

Otra de las prácticas sexistas del lenguaje al referirse a una profesionista es llamarla únicamente por su nombre, mientras se nombra a un profesionista por su nombre y apellido (Ejemplo: Nos acompaña María, de la Dirección de Igualdad, y el Licenciado Pérez, Jefe de Departamento de Recursos Humanos) o utilizar un adjetivo calificativo respecto al cuerpo de las mujeres para nombrarlas, (Ejemplo: Nos acompaña la guapa María Pérez, contamos con la presencia de María, que además de inteligente, viene bellísima el día de hoy), que además de sexista, es poco profesional.





## Lenguaje incluyente y no sexista en las redes sociales:

Los mensajes derivados de las redes sociales suelen limitarse a cierto número de caracteres; sin embargo, es importante que los mensajes, por más cortos que sean, se redacten con lenguaje incluyente. El espacio del internet, aunque ha tenido su reciente auge en éste milenio, ha adquirido un valor vital para la comunicación institucional y gubernamental.

La comunicación digital no debe ser repetitiva, pero tampoco debe ser compleja. Ésta debe ser clara y concisa, para que la ambigüedad no dé lugar a discursos discriminatorios. No es necesario recurrir a figuras complicadas como los usos perifrásticos, los circunloquios o los desdoblamientos. Usar menos caracteres por medio de nombrar a las mujeres como genérico o utilizando el neutral si es que así se prefiere.

## En resumen, recomendaciones para utilizar un lenguaje incluyente y no sexista en la Administración Pública:

Nombrar a las mujeres como alternativa a la discriminación:

- Recordar que nombrar a las mujeres es hacerle justicia a la mitad de la población que ha sido históricamente invisibilizada, y que por lo tanto, el Estado tiene la obligación de generar acciones que coloquen a las mujeres como sujetas de derechos, pues está en deuda con ellas.
- No utilizar un lenguaje que alimenta estereotipos de género e ideas nocivas respecto a las mujeres en la sociedad.
- No utilizar el mal llamado “masculino genérico”

- Referirse a las personas de acuerdo a su nombre y/o identidad de género.
- Evitar nombrar a las mujeres estrictamente como subordinadas a un hombre, (Esposas de, empleadas de).
- No representar a las mujeres como objetos sexuales en vez de personas.
- No representar a las mujeres únicamente como víctimas.

Se puede desdoblarse la y el sujeto en lugar de utilizar el masculino como genérico:

● Incorrecto: “Los servidores públicos se irán de vacaciones”

Correcto: “Las servidoras y los servidores públicos se irán de vacaciones”

Se pueden omitir los artículos o adjetivos:

● Incorrecto: “Muchos estudiantes se irán de vacaciones en diciembre”

Correcto: “Estudiantes se irán de vacaciones en diciembre”

Se puede utilizar “cualquiera, alguien” en lugar de artículos como “uno, los”:

● Incorrecto: Los que se vayan de vacaciones deberán terminar el diplomado antes.

Correcto: Cualquiera que se vaya de vacaciones deberá terminar el diplomado antes.

Desjerarquizar el lenguaje implica nombrar primero a las mujeres en una estructura donde se privilegia a los hombres sobre las mujeres:

● Incorrecto: “Secretaría de Igualdad entre Hombres y Mujeres”

Correcto: “Secretaría de Igualdad entre Mujeres y Hombres”





Se puede utilizar “mujeres y hombres” para hablar en plural:

● Incorrecto: “Los servidores públicos de ésta institución se irán de vacaciones”

Correcto: “Mujeres y hombres que laboren en ésta institución se irán de vacaciones”

Se puede utilizar un sustantivo en lugar de un adverbio, por ejemplo:

● Incorrecto: “Estar registrado”

Correcto: “Contar con el registro”

Se puede utilizar “quienes, quien, cada” en lugar de pronombres como “aquellos”:

● Incorrecto: “Aquellos que se registren en el diplomado”

Correcto: “Quienes se registren en el diplomado”

Se puede nombrar a las mujeres sin relacionarlas con un hombre:

● Incorrecto: “La secretaria del Licenciado”

Correcto: “La secretaria María Pérez, de la Dirección de Igualdad”

Se puede emplear la palabra “persona” en lugar de artículos o pronombres:

● Incorrecto: “Los servidores públicos se irán de vacaciones en diciembre”

Correcto: “Personas servidoras públicas se irán de vacaciones en diciembre”

Se puede utilizar un adverbio en lugar de un adjetivo:

● Incorrecto: “Hacerse licenciado”

Correcto: “Adquirir la licenciatura”

Se puede modificar la temporalidad de una acción:

● Incorrecto: “¿Estás registrado en el diplomado de Lenguaje Incluyente?”

Correcto: “¿Te has registrado en el diplomado de Lenguaje Incluyente?”

**No se recomienda utilizar:**

Las siguientes formas no se recomiendan utilizar en el lenguaje incluyente. No están prohibidas, sin embargo, su utilización puede generar confusión lingüística al dificultar su lectura o nombrarse:





- El arroba “Licenciad@”
- Los guiones “Licenciado-a”
- Los paréntesis “Licenciado(a)”
- Las barras “Licenciado/a”
- La equis “Licenciadx”





## Lenguaje incluyente y no sexista en la comunicación visual:

Para la señalización, se debe evitar reproducir estereotipos socialmente asignados a su género como vestimenta y colores.

Incluyente	No Incluyente
 	 



Representar a las mujeres en roles que tradicionalmente, desde una perspectiva sexista, estén asociadas únicamente a los hombres, o mujeres en situación de poder:

Incluyente	No Incluyente
	



Representar imágenes que muestren a las mujeres en su diversidad, como mujeres trans, afrodescendientes, de comunidades originarias, con discapacidad, de corporalidad diversa, adultas mayores, niñas, entre otras, integrando la interseccionalidad y mostrando a todas las mujeres, especialmente a aquellas miembros de grupos vulnerados, desempeñando roles importantes para la sociedad y su entorno:

Incluyente	No Incluyente
	



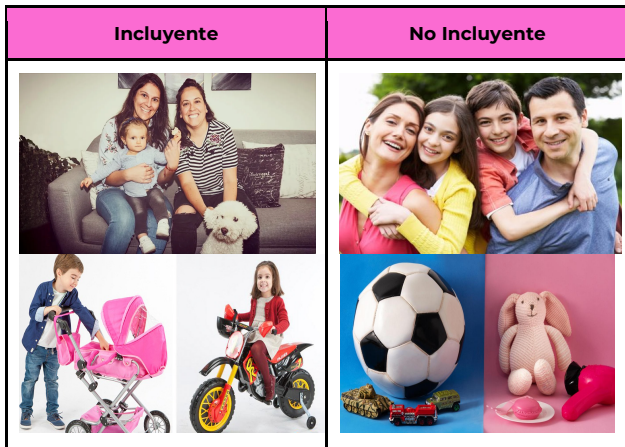


Representar a hombres haciéndose cargo de labores de cuidado y trabajo del hogar, o aquellos roles socialmente impuestos únicamente a las mujeres:



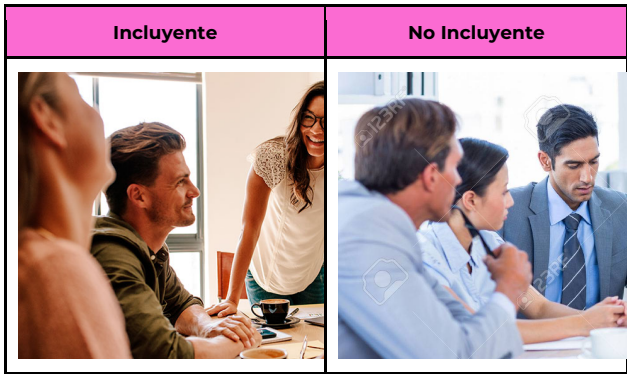


Al representar imágenes dentro del hogar o en el espacio doméstico, incluir la diversidad de los tipos existentes de familias, niñas y niños interactuando sin estereotipos de género y hombres y mujeres repartiéndose equitativamente el trabajo de cuidados:





En el caso de que se deba ejemplificar un grupo de personas, procurar que exista, por lo menos, la misma cantidad de mujeres como de hombres, ya que las mujeres representan a la mitad de la población. Procurar que la figura central o la acción principal sea realizada por una mujer:





## XIII. ESPACIOS SEGUROS PARA PRESENTAR QUEJAS Y DENUNCIAS

- **Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco.** Domicilio: Pedro Moreno #1616, Col Americana, C.P. 44160 Guadalajara, Jal. Teléfono: 33 3669 1100 <http://cedhj.org.mx/>
- **Contraloría del Estado de Jalisco.** Avenida Ignacio L. Vallarta #1252, Colonia Americana, 44100, Guadalajara, Jalisco. Teléfono: 33 1543 9470
- **Red de Centros de Justicia para las Mujeres del Estado de Jalisco.** Sede Guadalajara: Álvaro Alcázar #5869, Colonia Jardines Alcalde, 44298, Guadalajara, Jalisco. Teléfono: 33 3668 1880
- **Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco.** Francisco de Quevedo #169, Colonia Arcos Vallarta, Guadalajara, Jalisco. Módulo fijo: Miguel Blanco #883, Zona Centro, Guadalajara, Jalisco. Teléfono: 33 3658 3170
- **Dirección General en Delitos de Violencia contra las Mujeres en Razón de Género y Trata de Personas.** Avenida de las Américas #599, Colonia Ladrón de Guevara, Edificio Cuauhtémoc, 4to piso, 44650, Guadalajara, Jalisco. Teléfono: 33 3037 6000
- **Unidad para la Investigación de Delitos contra las Mujeres y Delitos en razón de Género.** Avenida de las Américas #599, Colonia Ladrón de Guevara, Edificio Cuauhtémoc, 4to piso, 44650, Guadalajara, Jalisco. Teléfono: 33 3837 6000 exts. 19401, 19402, 19403, 19404





## **XIV. COMITÉ TÉCNICO EN MATERIA DE GÉNERO**

El comité técnico de Género que elaboró la presente *Guía*, está conformado de manera interinstitucional por la colaboración de diversas expresiones de la sociedad civil organizada en materia de género e instituciones municipales, estatales e internacionales de protección en materia de derechos humanos.

Por ello, el presente instrumento representa los esfuerzos para implementar un cambio de buenas prácticas dentro de los discursos y conductas institucionales; teniendo como objetivo el Comité Técnico de Género la difusión del documento en los diversos espacios de incidencia social, siendo el vínculo orientador para su aplicación.

## **XV. ACTIVIDADES INSTITUCIONALES DE LA COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS JALISCO**

- Informes especiales sobre políticas de igualdad, prevención y atención a la violencia contra las mujeres. Disponible en:  
[http://historico.cedhj.org.mx/relatoria\\_especial\\_informes\\_especiales.asp#](http://historico.cedhj.org.mx/relatoria_especial_informes_especiales.asp#)

## Pronunciamientos:

- 02/2015 – 01 de julio de 2015 acerca de la transversalidad de género en el ámbito gubernamental. Disponible en: [http://historico.cedhj.org.mx/pronun\\_2015.asp](http://historico.cedhj.org.mx/pronun_2015.asp)
- 02/2019 – 15 de mayo de 2019 acerca de la atención y prevención de violaciones de los derechos humanos en la Unidad Especializada para la atención obstétrica y neonatal. Disponible en: [http://historico.cedhj.org.mx/pronun\\_2019.asp](http://historico.cedhj.org.mx/pronun_2019.asp)
- 05/2022 – 22 de julio 2022 acerca de legislar e implementar políticas públicas tendentes a erradicar la violencia vicaria. Disponible en: [http://historico.cedhj.org.mx/pronun\\_2022.asp](http://historico.cedhj.org.mx/pronun_2022.asp)

## Recomendaciones:

- 51/2020 a la 175/2020 – 18 de noviembre de 2020 se emiten 125 Recomendaciones sobre políticas de igualdad y acceso a una vida libre de violencia. Disponible en [http://historico.cedhj.org.mx/recomendaciones\\_125.asp](http://historico.cedhj.org.mx/recomendaciones_125.asp)



**CEDHJ**  
Comisión Estatal  
de Derechos Humanos  
Jalisco