

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

desventaja, por el simple hecho de ser menores de edad, en donde no tienen decisión propia y por su condición misma de ser mujer.

Dicha problemática, constituye una violación a los Derechos Humanos, pues esta práctica no respeta el principio básico de los que constituye el matrimonio (una unión marital de libre consentimiento entre dos individuos e impide la libertad física de la persona), así como su capacidad de decisión.

En algunas sociedades, es una práctica acostumbrada, que aún siendo muy jóvenes, incluso al nacer, sus familias eligen al marido con quien se casaran aun siendo niñas. Se convierten en una dote, lo que ayuda a mantener a la familia y protege a sus hijos varones de problemas económicos, asimismo; preservan la cultura y afianzan lazos entre familias importantes.

Estos matrimonios infantiles además, de ser una violación de los Derechos Humanos, son despojadas de su infancia, al ser transformadas en esposas y madres. Lo cual tiene efecto en la salud de ellas tanto física como mental, a someterse a un embarazo y un parto y cuyos primogénitos cuyas posibilidades de supervivencia son menores de lo normal.

Por tal motivo dicha ambigüedad de un matrimonio forzado y el matrimonio concertado, constituye una violación a los derechos humanos de las niñas y son consideradas por la ONU como prácticas nocivas que afectan gravemente la vida, la salud, la educación y la integridad de las mismas.

Por esta razón es que la ONG Plan Internacional impulsa desde 2007 el movimiento de Ser Niña, mismo que busca abolir el matrimonio infantil y transformar las relaciones de poder para que todas las niñas puedan aprender, liderar, decidir y prosperar. En Malawi y Guatemala, son algunos países en donde se logró que terminaran con esta práctica.

De igual modo; se manifiesta en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la Mujer (CEDAW), plantea la importancia de la prevención de desigualdad de género desde la infancia. Paralelamente; las niñas son incorporadas de manera específica en varios documentos internacionales como:

- Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y Desarrollo. Cairo, 1994.
- Programa de Acción de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. Copenhague, 1995.
- Resolución 54/148 "La Niña" de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Nueva York 1999.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativos a la Venta de Niños, la Prostitución Infantil y la Utilización de Niñas y Niños en la Pornografía. Ginebra, 2000.
- Resolución 55/189 "La Niña" de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Nueva York, 2001.
- Declaraciones y Programas de Acción aprobados en los Congresos Mundiales contra la Explotación Sexual Comercial de las Niñas y los Niños. Estocolmo, 1996, Yokohama, 2001 y Rio de Janeiro, 2008.
- Estudio de las Naciones Unidas sobre la Violencia contra Las Niños y las Niñas y el estudio a Fondo del Secretario General sobre Todas las Formas de Violencia Contra la Mujer. Ginebra, 2006<sup>2</sup>.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

En 2007, la niña fue el tema central de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer ONU (CSW). Se hicieron recomendaciones para acelerar el cumplimiento de las promesas de eliminar la discriminación y la violencia contra la niña, garantizando sus Derechos Humanos.

Una práctica muy común de estereotipar a la mujer en la actualidad, es asignar el color rosa, como ícono para identificarlas visualmente. Antiguamente en la Edad Media el azul era el color femenino por excelencia; lo portaban la Virgen, las Santas y las Princesas; el rojo era el color masculino; era el color de los Reyes, Caballeros y Nobles. Los niños y las niñas sin embargo; eran vestidos por lo general de color blanco. Asimismo; hacia principios del siglo XX, se introdujeron los tonos pastel, el rojo paso a rojo pastel y luego a rosa. Durante la segunda Guerra Mundial se empezó a vestir a soldados de azul, lo que traslado a ese color a la valentía y por lo tanto el rosa lo constituían las mujeres como signo de debilidad ante el sexo masculino. Lo que puede observarse como practicas que sin lugar a dudas; "Violentan y discriminan a las mujeres y a las niñas".<sup>1</sup>

Del total de mujeres mexicanas, 27.7% son niñas menores de 14 años. La población mas alta total femenina se presenta en Chiapas con el 32.5%, Guerrero 31.3% y Aguascalientes 30.1%. Mientras que entidades de menor proporción son la Ciudad de México 20.9%, Colima 26.2% y Morelos 26.8%. En donde se observa que el índice es mayor en las comunidades en donde hay un mayor numero de niñas y por tanto; la práctica de estas formas de violencia y de discriminación hacia ellas va en aumento<sup>2</sup>.

La exclusión de la ciudadanía por razón de género está vinculada a la división de lo público – privado y aparece desde el origen de su concepción. La familia no se incorporó al lenguaje de los derechos y deberes de los ciudadanos, se colocó en la base natural de la existencia en la que se ocultan las diferencias a través de una unidad, en donde esposas e hijas dependientes quedan excluidas de los derechos civiles y políticos.

Es decir, la exclusión que sufren las niñas y adolescentes por su edad se desprende una discriminación por género.

Según la Encuesta Nacional de discriminación 2005<sup>3</sup>, casi la tercera parte de los hombres mexicanos consideran que es natural que a las mujeres se les prohíban más cosas que a los hombres; 15% opina que no hay que gastar tanto en la educación de las hijas porque luego se casan y casi una cuarta parte que muchas mujeres son violadas porque provocan a los hombres.

Finalmente; las niñas y adolescentes son una población objetivo de la discriminación en diversas localidades a nivel mundial, son obligadas a casarse aún siendo niñas o adolescentes, son violentadas en todas sus libertades y garantías individuales y en sus Derechos Humanos. En 2020, 142 millones de niñas serán separadas de sus familias y cambiarán sus juguetes por un marido, en su mayoría con cuarenta años de diferencia. A pesar de que en la actualidad existen acciones por parte de las Organizaciones y Gobiernos por abolir y erradicar dichas prácticas. En muchos países y comunidades en México, forma

<sup>1</sup> La Infancia Cuenta en México Red por los Derechos de la Infancia en México.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

parte de su idiosincrasia dicha práctica de matrimonios precoces esta muy extendida por sus sociedades.<sup>2</sup>

#### Conclusiones y Recomendaciones:

En la actualidad se siguen dando matrimonios con niñas que no llegan a la adolescencia. Las cuales sufren secuelas físicas y psicológicas al llegar a la adultez de manera temprana. Según la Unicef, el 36% de las mujeres en todo el mundo fueron obligadas a casarse durante su niñez<sup>4</sup>.

Lo cierto; es que cada vez esta práctica sigue siendo una consecuencia del matrimonio precoz.

En algunos pueblos es tal la costumbre, que los hombres ven con malos ojos a las niñas que conviven con un niño y sus familias tratan de deshacerse de ellas, porque además para algunas familias pobres son una "Boca menos que alimentar". Incluso en algunas comunidades de Etiopia, tienen la creencia que la menstruación es provocada por las relaciones sexuales, por lo que sus familias deciden casar a sus hijas antes de la pubertad. Esta práctica en su mayoría esta justificada incluso por argumentos religiosos en su creencia de proteger a sus hijas.

Estas niñas son violentadas en sus Derechos Humanos al ser privadas de su libertad y son entregadas a sus maridos mucho mayores que ellas, son obligadas a tener relaciones sexuales aún cuando no tienen conocimiento sobre el tema, convirtiéndose en madres y son discriminadas al no tener información sobre métodos anticonceptivos; que muchas de las veces mueren durante los partos sufren lo que se conoce como "fístula obstétrica" que se produce como consecuencia de un parto que no recibe un tratamiento adecuado y el cuerpo de la niña todavía no esta preparado para dar a luz. Y lo más indignante de violencia en su contra es que no lo consideran un crimen.

Las repercusiones físicas y psicológicas son de mucho impacto en las niñas, pues se sienten tristes, aterrorizadas y avergonzadas al ser vendidas, por conveniencia económica, son tratadas como una moneda de cambio por sus familias. Lo que pone a las niñas y adolescentes en una posición de desventaja al ser tratadas como a una persona indefensa y sin derechos.

Los indicadores de visión sobre género y los roles de la mujer y de las niñas en todo el mundo, nos alertan a lo que podríamos llamar una discriminación invisible. La violencia y discriminación es aprendida como una cosificación hacia la mujer por parte de éstas, sin ningún proceso de concientización por parte de la sociedad.

El lenguaje discriminatorio y sexista fomenta el empleo de estereotipos y puede herir y excluir de manera asimétrica, semántica y sintáctica a las mujeres y a las niñas. El objetivo del lenguaje incluyente, en su política de acción afirmativa, se centra en desaparecer dicho lenguaje de discriminación en cuanto se hace presencia la equidad.

Pese a las acciones por parte de las Organizaciones y gobiernos a nivel mundial, de erradicar esta práctica, terminar con el matrimonio precoz resulta complicado porque incluso

<sup>2</sup> Secretaría de Desarrollo Social y Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2006.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

a las familias les cuesta trabajo entender que esto trae consecuencias graves en la salud de las niñas y adolescentes.

La OMS y la OMC conjuntamente trabajan en la actualidad; para lograr la matriculación en muchos países de las niñas y adolescentes a la educación básica, a fin de evitar dichas prácticas y que puedan incorporarse al mundo laboral<sup>1</sup>.

Y aun cuando para algunos países en el mundo dichas prácticas de violencia y de discriminación en contra de las niñas y adolescentes sea común, en otros está insertado en todo un sistema social, político, religioso y jurídico deshumanizante.

En un sistema inmóvil, en donde en algunos lugares no ha sufrido prácticamente ninguna evolución a ese respecto. Y por omisiones como éstas todos somos culpables directa e indirectamente y somos imputables, ya que nos pedirán cuentas las futuras generaciones.

Estas acciones se convierten en una pederastia legalizada por una cultura incomprensible, en contra de las niñas y adolescentes, al no poder ser denunciadas y castigadas en todas las sociedades a nivel mundial. Finalmente; las recomendaciones estarían orientadas a fomentar mediante talleres, foros, programas, audiovisuales, carteles, trípticos, etc. la problemática y la concientización existente en este tema tan urgente y tan callado e invisible que se da en contra de las niñas y adolescentes en la mayoría de las sociedades de todo el mundo.<sup>2</sup>

#### Referencias

Aguilar Kubli, Eduardo. Asertividad. Cómo ser tu mismo sin culpas. México: Editorial Pax México, 1987.

10r Recomendaciones lenguaje no sexista.pdf

Guía Metodológica Género V2.pdf

Publicidad equidad.pdf

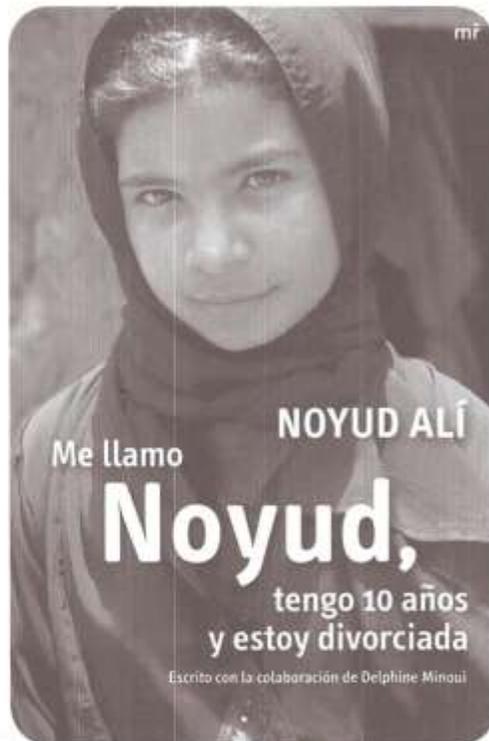
<sup>2</sup> REDIM, con información del II Censo de población y Vivienda 2005 (INEGI)

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

**PROPUESTA DE CARTEL**

**LAS NIÑAS OBLIGADAS A CASARSE**



**PROPUESTA DE CARTEL**

**LAS NIÑAS  
OBLIGADAS A  
CASARSE**

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".



"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

## **INSTITUTO DE LAS MUJERES DEL DISTRITO FEDERAL**

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2017

Proyecto "Consolidar la institucionalización de la política de igualdad en la Ciudad de México"

**Meta: 8.MI. Realizar dos talleres (5 sesiones) de capacitación para fortalecer el conocimiento sobre lenguaje incluyente e imagen de las mujeres libre de estereotipos a servidoras y servidores públicos de las áreas de Comunicación Social de 28 Dependencias del DF y los 16 OPA.**

---

PROPUESTA PARA FORTALECER EL CONOCIMIENTO SOBRE LENGUAJE INCLUYENTE E IMAGEN DE LAS MUJERES LIBRE DE ESTEREOTIPOS DESDE MI ÁMBITO DE TRABAJO

"Ensayo General"

Cerna Arredondo Karla María  
S.T.C. METRO  
07-11-2017

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

## ÍNDICE

Introducción.....	3
Antecedentes.....	3
Exposición de motivos .....	4
Fundamentación.....	4
Propuestas de estrategias y acciones específicas en materia de cultura institucional para la igualdad entre hombres y mujeres.....	5
Recomendaciones .....	5

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

## INTRODUCCION

En el presente ensayo se plasmara el conocimiento adquirido en el "Taller de capacitación para fortalecer el conocimiento sobre lenguaje incluyente e imagen de las mujeres libre de estereotipos para áreas de comunicación social de la Ciudad de México", bien es sabido que los medios de comunicación y de promoción buscan un impacto social ya sea en productos o en campañas políticas y programas sociales; existe un constante crecimiento de la conciencia respecto de la importancia de la igualdad de oportunidades y la erradicación del sexismo de las sociedades, en lenguajes machistas en los medios de comunicación genera un estancamiento cultural, se invisibiliza los patrones de conducta entre hombres y mujeres, y así los medios refuerzan estereotipos de género en el uso de las imágenes y contenidos de sus discursos, destacando la presencia masculina en los espacios públicos y de las mujeres en espacios domésticos y familiares.

Si bien entendemos que la lucha por igualdad de género lleva ya una gran trayectoria hablando únicamente de nuestro país, pero el avance en derechos e igualdades y leyes han sido pocos y se ven en proceso lento, en pleno siglo XX se busca la lucha de educar a las sociedades para que entiendan el significado de la erradicación de los prejuicios, estereotipos, abusos y falta de oportunidades para las mujeres, implementar formas para utilizar el lenguaje incluyente en la vida diaria y marcarlo en las instituciones donde laboramos para así dar inicio a un gran cambio, manteniendo íntegra la dignidad humana, hacer visibles a las mujeres su derecho a ser nombradas.

## ANTECEDENTES

Existe la ley federal para prevenir y eliminar la discriminación (LFPEd), el rasgo central de la discriminación el efecto que tiene la exclusión y el trato diferenciado en el acceso y ejercicio pleno de los derechos humanos; el derecho a la no discriminación fue reconocido por la Naciones Unidas como una condición indispensable para la protección de los derechos humanos en 1948, así la creación durante el transcurso de los años de las diferentes instituciones en apoyo a la promoción de valores, respeto y no discriminación entre los seres humanos como lo son; el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el Instituto Nacional de las mujeres (INMUJERES) y la Secretaría del Trabajo Prevención Social (STPS) estas buscan promover, proteger y garantizar los derechos humanos y así prevenir y sancionar y erradicar toda forma de violencia contra las mujeres, ya que la discriminación contra las mujeres viola los principios de igualdad y dignidad humana. Ya que dificulta su participación en las mismas condiciones de los hombres en la vida política social, económica y cultural un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia.

Se busca la erradicación del lenguaje sexista romper con esa creencia de que el sexo masculino es superior al femenino, ya que hace parecer al hombre como actor de todos los hechos que se pretende comunicar y este es considerado una violencia para la mujer. Las manifestaciones del sexismo es la insensibilidad al género que esta refiere a que son iguales en derechos, diferentes necesidades, política pública y se refiere a ambos sexos, el deber ser de cada sexo el cual espera que cada sexo responda los mandatos de lo femenino y lo masculino, un doble parámetro que es una misma acción la mirada diferente dependiendo cual sexo la realiza. Dentro de la discriminación de género, es importante mencionar los tres tipos de lenguaje: el lenguaje léxico que quiere decir términos palabras para nombrar ciertas poblaciones; el lenguaje sintáctico que es la forma en la que

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

construimos una palabra o una oración (minimizar a la mujer) y el lenguaje retórico es la discriminación de contenido simbólico ser mujer no tiene valor. Siempre hay que ser responsables contra lo que decimos como lo expresamos y a quien se lo dirigimos, la libertad de las emociones expresar su humanidad donde se respete siempre, esa libertad humana, transformar, modificar, intentarlo y así lograrlo.

#### EXPOSICION DE MOTIVOS:

La igualdad de trato y la igualdad de oportunidades son principios fundamentales reconocidos, la aplicación de una acción positiva aquella estrategia temporal destinada a remover situaciones y prácticas culturales y sociales alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

Se busca crear condiciones de cambio en la condición social de la mujer, eliminar discriminaciones directas e indirectas, fomentar proyectos igualitarios en el que aparezca imágenes o textos donde estén incluidos en una igualdad mujeres y hombres, deshacemos del sexismo, como fue aprendido la cosificación es una de las violencias más grande en términos de comunicación en mujeres es quitar la capacidad de identidad humana.

Hay que recordar que existen compromisos nacionales e internacionales para eliminar el sexismo en el lenguaje como es la declaración de Beijing adaptada de forma unánime por diversos países donde constituyen un programa a favor del empoderamiento de la mujer.

Recordemos que el enfoque de género no se concentra exclusivamente en las mujeres como un grupo aislado y homogéneo, si no en la posición y la condición de las mujeres frente a los hombres y la institución, es un enfoque incluyente y necesario para lograr una sociedad más justa y democrática. Erradicar con los prejuicios, estereotipos y discriminación.

Es necesario lograr un esfuerzo concertado para cambiar, esa visión hacia la mujer ya que todos tenemos derecho a una vida digna y tener dignidad humana.

Respaldo todo cambio y petición bajo el marco normativo del lenguaje incluyente así como la ley federal para prevenir y eliminar la discriminación en sus diferentes artículos incluidos, la ley general para la igualdad entre mujeres y hombres, así como más a favor de la mujer, donde el objetivo es impulsar lineamientos para medios de comunicación libres de estereotipos e imágenes sexistas de las mujeres.

#### FUNDAMENTACION.

Lo que se pretende es llevar los conocimientos adquiridos a mi área de trabajo con la finalidad de poder iniciar el proceso de cambio en las escrituras y formatos elaborados buscando la renovación de la escritura donde generaliza en repetidas ocasiones dirigido a lo masculino, comenzar a fomentar una imagen igualitaria, una opuesta política para visibilizar más a las mujeres y a su vez se haga llegar esta información y propuesta de proceso de cambio a las diversas autoridades del organismo con la esperanza que siendo este parte de gobierno comenzar hacemos escuchar y respetar cambiando imágenes de propuestas para campañas, la misma autorización de empresas externas que colocan su propaganda en pizarrones de las diversas estaciones sean valorados y estudiados minuciosamente con la finalidad que si no cubren el protocolo de no estereotipos o discriminación a la mujer no se permitirá ser colocados para la información social de los usuarios.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

#### PROPUESTAS DE ESTRATEGIAS Y ACCIONES ESPECIFICAS EN MATERIA DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Es importante buscar incluir el género en la agenda institucional de las políticas públicas.

Promover la coordinación política intersectorial, plantear las estrategias de transversalidad y contar con recursos para una sostenibilidad al proceso, monitorear y dar el seguimiento a la ejecución de las acciones, construir indicadores de género, crear una cultura organizacional a fin a las innovaciones que supone la incorporación de género y así contar con un equipo de interlocución con la sociedad y los grupos como organizaciones de mujeres.

Se pretende la evolución de conceptos y lenguaje dirigido hacia la mujer recordar que la fortaleza es mucha y ha ido evolucionando mucho e integrándose y ocupando puestos de vital importancia ya que no se busca la diferencia de la fuerza, y ya no se marque como la vulnerable, la de los quehaceres domésticos, la responsable de los hijos si no llegar a consolidar obligaciones por igual dando la misma importancia y respeto que se le da a los hombres.

#### RECOMENDACIONES:

Hablamos que tenemos derecho a una vida digna libre de violencia, buscar implementación sanciones que no solo sean de tipo administrativo para las instituciones que discriminen la imagen de la mujer ya que las sanciones administrativas no erradican tal discriminación.

Proponer en mi dependencia el uso de lenguaje adecuado entre los mismos compañeros de trabajo buscando la eliminación de palabras que minimicen o agredan el género femenino.

Realizar campañas con derechohabientes que acuden al servicio médico en las diversas clínicas del Sistema de Transporte colectivo con la finalidad de dar a conocer los conocimientos adquiridos durante el taller así como la importancia de cambio generado por nosotros mismos y general esa cultura donde se dé la importancia de las labores de la mujer sin minimizar las de los hombres buscando una igualdad ya que ha sido una lucha generada de muchos años y la finalidad es esa libertad humana, transformar, modificar, intentarlo y lograrlo, donde la libertad de las emociones expresa la humanidad donde se respete siempre y reconocer la importancia de papeles que juegan y pueden jugar tanto mujeres como hombres para poder alcanzar un respeto, la disminución de agresión en contra de las mujeres y así poder alcanzar una estabilidad social y un bienestar social.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

## **INSTITUTO DE LAS MUJERES DEL DISTRITO FEDERAL**

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2017

Proyecto "Consolidar la institucionalización de la política de igualdad en la Ciudad de México"

**Meta: 8.MI. Realizar dos talleres (5 sesiones) de capacitación para fortalecer el conocimiento sobre lenguaje incluyente e imagen de las mujeres libre de estereotipos a servidoras y servidores públicos de las áreas de Comunicación Social de 28 Dependencias del DF y los 16 OPA.**

---

PROPUESTA PARA FORTALECER EL CONOCIMIENTO SOBRE LENGUAJE INCLUYENTE E IMAGEN DE LAS MUJERES LIBRE DE ESTEREOTIPOS DESDE MI ÁMBITO DE TRABAJO

"Importancia del Lenguaje Incluyente"

Laura Adriana Segura Mondragón  
S.T.C. METRO  
07-11-2017

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

## ÍNDICE

Introducción.....	3
Antecedentes.....	3
Exposición de motivos .....	3
Fundamentación.....	4
Propuestas de estrategias y acciones específicas en materia de cultura institucional para la igualdad entre hombres y mujeres.....	5
Conclusión .....	7

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

### Introducción.

El lenguaje incluyente o no sexista es el que se distingue entre lo femenino y los masculino respetando las reglas del género gramatical. Es un uso igualitario del lenguaje que, de forma consciente pretende fomentar una imagen igualitaria no estereotipada de las personas a las que se dirige o refiere. Es una puesta política para visibilizar a las mujeres que sabe que el lenguaje puede ser una herramienta de exclusión.

**Lenguaje:** Sistema de comunicación que se compone de códigos, símbolos y signos, los cuales cobran significado con el texto de las comunidades que los utilizan, transmiten ideas, sentimientos, modos de pensar y esquemas de recepción y valoración, perpetuando sus usos y costumbres considerando las relaciones entre la lengua, pensamiento y cultura.

**Lenguaje sexista:** Excluye y discrimina a las mujeres, al fomentar una idea errónea de las mismas, desestimando su contribución a la sociedad y su presencia en todos los ámbitos.

### Antecedentes.

Para esta arte me voy a referir al lenguaje sexista que es el conjunto de actitudes y comportamientos que niegan los derechos a la libertad y a la igualdad de las personas de un determinado sexo, se refiere a todas aquellas prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas en razón de su sexo biológico, del cual se asumen características y comportamientos que se espera, las mujeres y los hombres actúen cotidianamente.

El androcentrismo es la visión del mundo que sitúa al hombre como el centro de todas las cosas. Esta concepción de la realidad parte de la idea de que la mirada masculina es la única posible y universal, por lo que se generaliza para toda la humanidad.

**Estereotipos:** Percepción exagerada y con pocos detalles, simplificada, que se tiene sobre una persona o grupo de personas que comparten ciertas características, cualidades y habilidades, que busca «justificar o racionalizar una cierta conducta en relación a determinada categoría social». Regularmente los estereotipos son basados en prejuicios que la sociedad establece conforme su ideología de «modelo a seguir» de conducta o características físicas, estos van cambiando conforme el paso del tiempo.

Para la mejor comprensión recomiendo ver:

Video de personas que rompen los estereotipos: <https://youtu.be/EU6FQvy-4bU>

<https://youtu.be/HUDhCFiahzc>

### Exposición de Motivos.

El lenguaje es una expresión de nuestro pensamiento, un reflejo de los usos y costumbres de una sociedad y cultura determinadas. Por ello, por mucho tiempo el lenguaje ha sido también fuente de violencia simbólica, una herramienta más a través de la cual se ha naturalizado la discriminación y la desigualdad que históricamente ha existido entre mujeres

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

y hombres, las cuales tienen su origen en los roles y estereotipos de género que limitan y encasillan a las personas partiendo de sus diferencias sexuales y biológicas.



Dado que por mucho tiempo la sociedad justificó las relaciones desiguales entre mujeres y hombres —confinando a las mujeres a las actividades del hogar, la atención de las hijas e hijos y al rol reproductivo y de cuidados— no es de extrañar que el lenguaje que por años hemos utilizado esté caracterizado por expresiones sexistas y excluyentes que han invisibilizado la presencia de la mujer y, especialmente, su participación en muchos de los ámbitos públicos en que hoy son también grandes protagonistas.

De esta problemática — y del impacto de inevitablemente tiene el uso de lenguaje en nuestro desarrollo como sociedad— es que surgió el lenguaje incluyente, 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.

#### Fundamentación.

En esencia, muchas formas de lenguaje y expresiones sexistas que abundan en nuestro vocabulario — las cuales han pasado de generación en generación perpetuando patrones de comportamiento— construyen estereotipos de género, asociando a las personas con roles y expectativas sociales entorno a lo que deben ser/hacer las mujeres y los hombres.

De esta forma, el lenguaje sexista o excluyente ha reforzado la idea errónea de que las mujeres tienen un papel de inferioridad o subordinación con respecto al hombre.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

Estas formas sutiles de desvalorización de la mujer en el lenguaje son las que, en el inconsciente colectivo, se suman a las muchas formas que contribuyen a reforzar la desigualdad y, en el peor de los casos, a justificar la violencia ejercida hacia las mujeres.

**Propuestas de estrategias y acciones específicas en materia de cultura institucional para la igualdad entre hombres y mujeres.**

Las propuestas son tomadas de la Guía rápida para el uso del lenguaje incluyente y no sexista

A continuación dejo algunas formas en que se puedes utilizar el lenguaje incluyente en la vida diaria.

### Los nombres abstractos

**No Incluyente**



**Incluyente**



Los gerentes

La gerencia

Los jefes

Las jefaturas

Los políticos

La clase política

Los coordinadores

La coordinación

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

**Sustantivos colectivos**

**No Incluyente**  
✗



**Incluyente**  
✓



- |                 |                 |
|-----------------|-----------------|
| Los hombres     | La humanidad    |
| Los niños       | La niñez        |
| Los estudiantes | El estudiantado |
| Los alumnos     | El alumnado     |
| Los profesores  | El profesorado  |

**Hacer visibles a las mujeres: el derecho a ser nombrada**



Si se trata de una mujer

- Médica
- Presidenta
- Arquitecta
- Ingeniera
- Profesora
- Técnica

Si se trata de un hombre

- Médico
- Presidente
- Arquitecto
- Ingeniero
- Profesor
- Técnico



"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

### **Conclusión.**

El uso del lenguaje incluyente es muy importante para avanzar hacia la igualdad de género. El lenguaje incluyente escrito se debe usar en todos los documentos que se producen en las instituciones, así como en aquellos textos que se utilicen en productos comunicativos impresos y electrónicos para televisión y radio, que sirvan para difundir.

En tal sentido, corresponde a la administración pública, en el marco de la puesta en marcha de las políticas de igualdad de oportunidades, implementar y operativizar estrategias de trato igualitario entre hombres y mujeres.

La utilización del lenguaje no sexista se presenta como una oportunidad excepcional para hacer creíbles las relaciones más igualitarias entre la ciudadanía y la administración. Una oportunidad para ir reduciendo espacios de desigualdad y también porque la administración debe demostrar su implicación y liderazgo en materia de igualdad de oportunidades.

Mujeres y hombres deben ser nombrados cuando se hace referencia a situaciones de las que ambos son parte. No hacerlo implica "desaparecer" a unas para enaltecer a otros.

Nada cuesta agregar o modificar lo que decimos o escribimos, o bien, usar palabras que realmente son inclusivas de ambos sexos sin necesidad de recurrir a términos que nos remiten a lo masculino.

Para poder tener una sociedad libre de estereotipos, acoso sexual e igualdad de derechos y oportunidades entre ambos sexos.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

## INSTITUTO DE LAS MUJERES DEL DISTRITO FEDERAL

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2017

Proyecto "Consolidar la institucionalización de la política de igualdad en la Ciudad de México"

**Meta: 8.MI. Realizar dos talleres (5 sesiones) de capacitación para fortalecer el conocimiento sobre lenguaje incluyente e imagen de las mujeres libre de estereotipos a servidoras y servidores públicos de las áreas de Comunicación Social de 28 Dependencias del DF y los 16 OPA.**

---

PROPUESTA PARA FORTALECER EL CONOCIMIENTO SOBRE LENGUAJE INCLUYENTE E IMAGEN DE LAS MUJERES LIBRE DE ESTEREOTIPOS DESDE MI ÁMBITO DE TRABAJO

"Propuesta"

Lizbeth Cruz, Cruz  
Procuraduría Social de la CDMX  
09-11-2017

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (las) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (las) autoras(es) del presente trabajo".

## INDICE

Introducción y Antecedentes.....	3
Exposición de motivos .....	3
Fundamentación.....	4
Propuestas .....	5
Conclusiones.....	6

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

#### **Introducción y Antecedentes.**

La Procuraduría Social de la Ciudad de México (ProsocCDMX) es una instancia, para la defensa de los derechos relacionados con las funciones públicas y prestación de servicios a cargo de la Administración Pública de la Ciudad de México, en apego a los principios de legalidad, imparcialidad, eficiencia, honestidad, oportunidad y demás principios establecidos en el Estatuto de Gobierno, así como de los derechos sociales.

Asimismo, procura y coadyuva al cumplimiento de la "Ley de Propiedad en Condominio de Inmuebles para el Distrito Federal", a través de los diferentes servicios y procedimientos que esta Ley establece; a efecto de fomentar una cultura condominal.

Igualmente es promotora de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales (DESCA), promoviendo la participación ciudadana, organización condominal, colaboración interinstitucional y difusión de los programas y servicios que ofrece la Procuraduría Social y los que otorga el Gobierno de la Ciudad de México.

El Programa Institucional 2013-2018 de Prosoc plantea una política social que deberá aplicarse en conjuntos condominales y unidades habitacionales sustentada en 5 ejes temáticos fundamentales:

1. Construcción de una nueva cultura ciudadana en materia condominal, basada en la convivencia solidaria y la divulgación de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales y la promoción de su ejercicio;
2. Fomento a la organización social de la estructura condominal, a partir del estímulo a la participación y la información oportuna;
3. Mejoramiento significativo de las condiciones y niveles de vida de sus residentes y en modelos de corresponsabilidad y coparticipación.
4. Fortalecimiento de los mecanismos que respalden acciones concretas en materia de habitabilidad y adaptabilidad urbana a ser desarrollada por cada una de sus áreas sustantivas en sus estrategias generales, las cuales seguirán siendo el hilo conductor para el trabajo conjunto entre condóminos, instancias del Gobierno de la Ciudad de México y la propia Procuraduría Social. A través de ellas la ciudadanía identificará los distintos servicios que presta la institución de acuerdo a sus atribuciones.
5. Generación de acciones vinculantes entre la ciudadanía y las instituciones gubernamentales, así como del espacio orgánico que fomente la exigibilidad.

#### **Exposición de Motivos.**

La Procuraduría Social, a través de la Subprocuraduría de Promoción de los Desca, ha realizado acciones para reducir la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres, a través de diversas acciones de sensibilización y capacitación entre habitantes de unidades habitacionales y condominios de la Ciudad de México, pero también al interior, con el personal de esta dependencia.

Para realizar esta labor, en su estructura orgánica de la Procuraduría Social cuenta con la Jefatura de Unidad de Formación y Promoción y con la Unidad de Igualdad Sustantiva, ambas dependientes de la Subprocuraduría de Promoción de los DESCA.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

Sin embargo, aún es necesario fortalecer la perspectiva de género como eje transversal de las acciones y programas de la Procuraduría, que garantice plenamente el cumplimiento del mandato del Gobierno de la Ciudad de México en la materia, así como lo señalado en la legislación local y tratados internacionales.

#### Fundamentación.

La Procuraduría Social como instancia promotora de los Derechos de la población de la Ciudad de México, tiene la responsabilidad u obligación de establecer estrategias educativas, culturales y de comunicación que permitan el reconocimiento y fortalecimiento de los derechos humanos, la interculturalidad, una vida libre de violencia y la justicia con perspectiva de género; tal como lo señala su Programa Institucional 2013-2018, misma que forma parte de la política Sectorial de Desarrollo Social Con Equidad e Inclusión para el Periodo 2013-2018 del Gobierno la CDMX.

Para entender la importancia y la penetración de las acciones que realiza Prosoc en la población, base señalar que "según cifras del Censo de Población y Vivienda de 2010 del INEGI, existían 2 millones 453 mil 301 viviendas habitadas en la Ciudad de México. De acuerdo al Censo de Unidades Habitacionales realizado por la Procuraduría Social del Distrito Federal (PROSOC) en 2010, el padrón registró 7 mil 234 conjuntos condominiales y unidades habitacionales con 582 mil 180 viviendas y 2 millones 503 mil 418 residentes. El número de habitantes en conjuntos condominiales y Unidades Habitacionales representa cerca de un tercio de la población total, el 28.28%. Aquí cabe hacer notar que el total de viviendas bajo el régimen de propiedad en condominio constituye cerca de la cuarta parte de las viviendas habitadas en la ciudad, es decir, el 23.73%. Dado que la ciudad ha dejado de crecer en forma horizontal, se estima que para este 2014, las cifras será de más de 8 mil y habrá cerca de 3 millones de habitantes.<sup>1</sup>

En este contexto la Prosoc ha implementado estrategias de capacitación en dos rubros:

- Administradores, comités de vigilancia y comisiones en UH y condominios, a través de los comités DESCAs (cultura, medio ambiente, deporte e igualdad sustantiva), dependientes de la JUD de Formación y Promoción.
- Personal de Prosoc, a través de la Unidad de Igualdad Sustantiva

Asimismo, la Procuraduría Social cuenta con una Jefatura de Unidad de Comunicación Social, de la cual dependen las área de redes sociales y diseño; en conjunto tienen la responsabilidad de difundir las actividades institucionales al interior y exterior de la dependencia a través de los diversos medios de comunicación internos y externos, para dar a conocer el cumplimiento de los objetivos del Programa Operativo Anual (POA), así como transparentar la gestión y la rendición de cuentas.

La JUD de Comunicación Social también tiene a su cargo la realización y difusión de campañas de promoción y difusión de las actividades de Prosoc, así como de temas de interés en materia condominal, DESCAs y exigibilidad de los derechos.

El objetivo es que en conjunto, Unidad de Igualdad Sustantiva, Comités Descas y Comunicación social, realicen un plan de trabajo para la sensibilización sobre lenguaje

<sup>1</sup> Gaceta Oficial del Distrito Federal, Acuerdo por el que se aprueba el Programa Sectorial de Desarrollo Social con Equidad e Inclusión 2013-2018, 21 de octubre de 2014, descargado de <http://cgservicios.df.gob.mx/prontuario/vigente/5252.pdf>

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

incluyente e imagen de las mujeres libre de estereotipos; dirigido a personal de la Prosoc y habitantes de unidades habitacionales y condominios de la CDMX.

#### Propuestas.

##### 1. Propuesta de acciones para personal de Prosoc/ Comunicación social-UIS

###### Objetivo.

Concientizar la problemática de desigualdad de género y la importancia de la utilización del lenguaje incluyente en el ámbito laboral y atención ciudadana.

###### Acciones:

- Conversatorios con especialistas para sensibilizar y reconocer la importancia de una vida libre de violencia y los diferentes tipos de discriminación hacia las mujeres.
- Taller de utilización de lenguaje incluyente en el ámbito laboral y los diferentes tipos de violencia hacia las mujeres.
- Actividades lúdicas para facilitar el aprendizaje de forma creativa, en materia de derechos de las mujeres, lenguaje incluyente, vida libre de violencia y tipos de violencia hacia las mujeres.
- Elaboración de manual para la realización de formatos, oficios, documentos oficiales, con lenguaje incluyente.
- Elaboración de trípticos, infografías y carteles sobre la importancia de una vida libre de violencia e identificación de los diferentes tipos de violencia hacia las mujeres y de la perspectiva de género en el ámbito laboral.
- Taller de capacitación a personal de comunicación social para la elaboración de criterios y manuales en la realización de mensajes dirigidos a la población.

##### 2. Propuesta de acciones para habitantes de condominios y unidades habitacionales de la CDMX/JUD de Comunicación social-UIS-JUD de Formación y Promoción.

###### Objetivo

Generar estrategias para la sensibilización de los habitantes de condominios y unidades habitacionales para promover el uso de lenguaje incluyente, así una mayor participación de las mujeres en los espacios de participación condominal, haciendo de lado estereotipos de género.

###### Acciones

Actualmente a través de la Subprocuraduría de Promoción de los DESCA, se realizan ya diversas actividades, misma que a través del área de comunicación social y la UIS se reforzarían en favor de una nueva cultura condominal con perspectiva de género.

- Capacitación a integrantes de comités DESCA en materia de perspectiva de género, lenguaje incluyente y vida libre de violencia.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

- Acompañamiento a comités Desca para la formación de comités condominales en materia de Igualdad Sustantiva (actualmente ya se forman comités de protección civil, cultura, deporte, medio ambiente, entre otros).
- Realización de conversatorios sobre la importancia de una vida libre de violencia hacia las mujeres y la importancia de su mayor participación en la asambleas.
- Elaboración de materiales (trípticos, carteles, infografías) para su difusión en el interior de los inmuebles sobre la importancia de una vida libre de violencia y la eliminación de los estereotipos de género. (Por cuestiones presupuestales, estos materiales se realizan en formato electrónico con acceso a descarga y reproducción).

### 3. Propuesta de campaña publicitaria/JUD de Comunicación Social

Proponer en el marco del Programa Operativo Anual 2018 la promoción mediante medios audiovisuales y una campaña publicitaria, en favor de los derechos de las mujeres en la Ciudad de México, destacando la importancia de su participación en el ámbito condominal como: administradoras, integrantes de comités y mediadoras.

La difusión de la misma se realizará a través de la página Web de la Dependencia, así como a través de sus redes sociales Twitter: @ProsocCDMX y Facebook: /ProsocCDMX

#### Conclusión.

La suma de las acciones antes señaladas permitirán fortalecer la labor que la Procuraduría Social ya viene realizando en favor de una política de reconocimiento a los derechos de las mujeres, en el marco de sus atribuciones como ente promotor de los DESCA.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

## **INSTITUTO DE LAS MUJERES DEL DISTRITO FEDERAL**

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2017

Proyecto "Consolidar la institucionalización de la política de igualdad en la Ciudad de México"

**Meta: 8.MI. Realizar dos talleres (5 sesiones) de capacitación para fortalecer el conocimiento sobre lenguaje incluyente e imagen de las mujeres libre de estereotipos a servidoras y servidores públicos de las áreas de Comunicación Social de 28 Dependencias del DF y los 16 OPA.**

---

PROPUESTA PARA FORTALECER EL CONOCIMIENTO SOBRE LENGUAJE INCLUYENTE E IMAGEN DE LAS MUJERES LIBRE DE ESTEREOTIPOS DESDE MI ÁMBITO DE TRABAJO

**"Propuesta"**

Aguilar Espinosa Lucina  
Contreras Buendía Raúl  
Siles Buendía Arturo  
S.T.C. METRO  
07-11-2017

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

## ÍNDICE

Introducción.....	3
Antecedentes.....	3
Exposición de motivos .....	3
Fundamentación.....	4
Propuestas de estrategias y acciones específicas .....	6
Conclusión.....	9
Referencias.....	10
Anexos.....	10

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

#### Introducción.

En el Sistema de Transporte Colectivo, donde día a día se trasladan alrededor de 5 millones de personas, es de vital importancia sensibilizar a toda la base trabajadora sobre el uso de un lenguaje incluyente, debido a la alta interacción que se tiene entre las diversas áreas administrativas y operativas que la componen, además de que la mayoría de la información que se genera dentro de sus instalaciones es transmitida hacia al exterior mediante comunicados en forma de carteles, posters, notas informativas, tweets, etc. De ahí la importancia de utilizar un lenguaje libre de estereotipos y que incluya de forma correcta a todos los sectores de la población.

Este trabajo ha sido realizado por personal perteneciente a la Coordinación de Desarrollo Tecnológico adscrita a la Gerencia de Ingeniería y Nuevos Proyectos, la cual realiza actividades técnicas – operativas, que se desarrollan en conjunto con las diversas áreas de esta Institución Gubernamental.

Para la realización de nuestras labores cotidianas se generan oficios, notas informativas, reportes, circulares, formatos, etc. y es prioritario utilizar un lenguaje incluyente donde el mensaje incluya a mujeres y hombres por igual, promoviendo siempre la equidad de género y eliminando todo estereotipo negativo acerca de la imagen de la mujer, ya que actualmente dentro de esta empresa gubernamental hay mujeres y hombres en puestos de mando, por lo que es importante mantener un equilibrio y darle el justo lugar a cada persona.

#### Antecedentes.

La presente disertación contiene algunas recomendaciones a seguir para darle continuidad a la redacción de comunicados internos con lenguaje incluyente que se vienen generando dentro de esta Coordinación, esperando formar un precedente para que las demás áreas del Organismo se sumen a la iniciativa y se difunda esta cultura en toda la infraestructura administrativa del Sistema de Transporte Colectivo.

#### Exposición de motivos.

Respecto a la importancia del lenguaje incluyente, primero debemos mencionar que surge su señalamiento en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, el cual, tiene como uno de sus ejes transversales, la perspectiva de género; luego entonces, están las líneas de PROIGUALDAD 1.5.3 "Eliminar el lenguaje sexista y excluyente de la comunicación gubernamental escrita y cotidiana" y la 6.7.3 "Promover el uso de un lenguaje incluyente en los informes y documentos oficiales". También está el artículo 20, sección segunda de la ley para prevenir y eliminar la discriminación: XXXIII, "Promover el uso no sexista del lenguaje e introducir formas de comunicación incluyentes en el ámbito público y privado". Asimismo, existen múltiples estudios que en sus conclusiones plantean que su uso es un paso indispensable para el logro de la igualdad. ¿Por qué?, si bien el lenguaje expresa lo que pensamos, al mismo tiempo contribuye a formar nuestro criterio y nuestra percepción de la realidad. Esta acción para modificar el lenguaje contribuye a modificar el pensamiento "pensar la forma de incluir a las mujeres en el texto nos llevará a reflexionar sobre su inclusión en las actividades cotidianas". Adicionalmente hay una máxima que afirma "LO QUE NO SE NOMBRA NO SE VE", de modo que nombrar a las mujeres es hacerlas visibles.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

#### Fundamentación.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación promulgada en nuestro país, a la letra dice: "... toda distinción, exclusión o restricción, que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra **'tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos'** y la igualdad real de oportunidades de las personas...".

Lo que significa que no todo acto de diferenciar constituye un acto discriminatorio. Éste solo se produce cuando la diferenciación afecta el reconocimiento de los derechos y la igualdad de oportunidades para ejercerlos. Conviene subrayar que no se afirma que debemos tener el mismo trato hacia todas las personas que conocemos y con quienes interactuamos a lo largo de nuestra vida, porque sin duda el ejercicio de la libertad de elección y pensamiento nos puede llevar a tener preferencias, no constituye discriminación a los derechos fundamentales de las personas.

Se entiende como lenguaje incluyente al lenguaje que nombra y visibiliza a las mujeres, en oposición al llamado "masculino genérico", que utiliza el término masculino para referirse a los grupos donde hay mujeres y hombres. Por ejemplo, cuando se dice "hombre" para referirse al ser humano o cuando se dice "empleado" o "funcionario", para referirse al personal de una empresa. En este punto se podría pensar que la única forma de visibilizar a las mujeres es usando el "desdoblamiento", no obstante, si bien es el recurso más sencillo y utilizado, no es el único.

Por otro lado, cuando hablamos de lo invisible que son las mujeres en la literatura, nos referimos a un concepto utilizado en las ciencias sociales para designar un mecanismo cultural, que lleva a omitir la presencia de algunos grupos de la población sometidos a relaciones de dominación, donde el caso más evidente es el de las mujeres. La percepción androcéntrica del mundo ha llevado a ocultar a las mujeres en todos los aspectos de la historia humana.

**"La erradicación de la violencia contra las mujeres y el respeto irrestricto de sus derechos humanos constituyen una agenda global y un desafío para cada país".**

El lenguaje incluyente y no sexista es una acción donde se promueven las relaciones de respeto e igualdad entre los géneros, haciendo visibles a las mujeres y que sirve como un medio para prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona, haciendo referencia a toda expresión verbal o escrita que utiliza preferiblemente el vocabulario neutro, o que hace explícito el femenino y el masculino. Asimismo, evita generalizaciones del masculino (masculino genérico), para situaciones o actividades donde aparecen mujeres y hombres. Con este tipo de lenguaje se busca eliminar todo tipo de expresiones y palabras que denigran o discriminan a las personas, evitando que se reproduzcan estereotipos de género minimizando la violencia contra las mujeres.

Por otro lado, en lo referente a los estereotipos, en la actualidad se sigue cometiendo el error de utilizarlos, para etiquetar a las personas que se visten o piensan de forma diferente a nosotros, y esto nos hace regresar a lo que en un principio mencionamos, ya que al ser parte de la plantilla del Sistema de Transporte Colectivo, convivimos con una gran diversidad de personas, no solo de la CDMX, sino también de las distintas partes de la megalópolis y de los diversos estados del interior de la República Mexicana. De ahí la

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

importancia de sensibilizar a todo el personal para evitar y no promover el uso de estereotipos que tanto daño hace a la población.

En el caso del lenguaje incluyente, notamos que a las mujeres se les ha relacionado durante muchísimos años con los estereotipos de belleza; seducción, dulzura, sumisión, abnegación, sacrificio en el matrimonio y la maternidad, mientras que por otro lado a los hombres se les ha relacionado con los estereotipos de fortaleza, insensibilidad, proveedor, jefe de familia y orientados hacia la competitividad. Por lo anterior, podemos aseverar que estos estereotipos se convierten en agentes que fomentan la discriminación.

En la actualidad algunos de estos roles son absurdos, más sin embargo, se siguen utilizando en todos los niveles socio – económicos, en muchas comunidades indígenas y en la mayoría de las grandes ciudades.

Para comprobar lo anterior, solo basta con observar nuestro ámbito laboral, donde comúnmente usamos etiquetas, sobrenombres o lenguaje discriminatorio, utilizándolo conscientemente o inconscientemente, ya que ha sido parte de nuestra cultura laboral y con lo que hemos convivido por años. Otro indicador se presenta al momento en que una persona de nuevo ingreso entra en nuestra comunidad laboral; desde el primer día se le etiqueta como "la nueva (o)", "la novata (o)", etc. desde ese momento comienza la discriminación y el prejuicio, que crece de forma significativa si es que la persona en comento, llega a obtener un mejor puesto o alcanza una promoción primero que nosotros.

Estos estereotipos nocivos se repiten cada día en los centros de trabajo y son difundidos valiéndose de la mofa, el chiste, el sarcasmo, etc. a través de la radio, prensa, televisión, y demás medios de comunicación.

Por lo anterior, toma relevancia comenzar a tomar acciones para que desde nuestra trinchera evitemos este tipo de expresiones y cambiarlas en medida de lo posible dentro de nuestro entorno, ¿difícil?, sí ¿imposible?, NO. Tenemos la gran oportunidad de ofrecer a las nuevas generaciones una nueva cultura, una forma distinta de ver a las personas, liberándolas de la pesada carga de los estereotipos, educando a nuestra niñez con valores de inclusión, empatía, tolerancia y amor propio.

Las mujeres viven distintas formas de discriminación que limitan el ejercicio de sus derechos y libertades, la discriminación hacia ella se baja en estereotipos y prácticas sexistas dejando a las mujeres sólo como grupo poblacional. Tristemente, la discriminación, que en palabra no se dice sólo se hace, se encuentra arraigada en creencias como "deberes" que ellas deben cumplir "por naturaleza" en la familia, "cultura" (así debe ser) y en la sociedad. La discriminación repercute en desventajas: oportunidades desempeñar diversos cargos en el mercado laboral u ocupar puestos de representación pública.



Nos llama la atención esta imagen, ya que nos parece difícil pensar que aún en esta época, hay personas que educan a sus hijas con la idea, "buscar marido", limitando su potencial, atropellando sus derechos y matando los sueños de una mujer.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

#### Propuestas de estrategias y acciones específicas.

Creemos firmemente que si queremos un cambio, debemos educar a nuestras hijas para que crezcan en todos los sentidos, cubriendo los ámbitos emocional, personal y profesional, alentando siempre perseguir sus objetivos, perseverar en superarse hasta conseguir sus objetivos, arrancando de raíz el estereotipo de que por sólo hecho de ser mujeres no podrán alcanzar las metas que se hayan fijado. Mientras que a nuestros hijos debemos educarlos en un ambiente de igualdad hacia las mujeres, haciéndole saber que ambos tienen los mismos derechos ante la ley y la sociedad, erradicando de raíz los estereotipos negativos de forma activa, haciéndolos partícipes de las labores del hogar, participando en preparar la comida, hacer el aseo de su cuarto, lavando los trastes de la comida, etc. Creemos que con acciones como estas ayudarán a la transversalidad de la igualdad de género.

Otro punto importante y que debe tratarse es el realizar acciones a nivel escolar, ya que dentro de los libros de texto y la ideología de los profesores y de la mayor parte de la población infantil y juvenil, aún no está preparada para realizar estas acciones que pueden cambiar de forma sustantiva nuestra patria.

La violencia de género se considera como todo acto sexista que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, emocional, laboral, económico o patrimonial; la coacción o la privación arbitraria de la libertad, así como la amenaza de ejecutar tales actos, tanto si se producen en el ámbito público como en el privado. No es sólo maltrato físico o verbal al que se vea sometida una mujer, atañe otras formas de violencia, algunas más disimuladas a las que algunos han llamado "micro violencia" que se perpetúan muchas veces en espacios más privados y de las cuales poco se habla o comportamientos generadores de violencia que se han vuelto recurrentes, convirtiéndose en comportamientos sociales aceptados, considerados como "naturales", como:

- Violencia psicológica.
- Sexual.
- Patrimonial (las mujeres cultivan más de la mitad de los productos del mundo, en muchos lugares no se les permite tener tierras en propiedad ni heredarlas)
- Económica.
- Hostigamiento.
- Violencia doméstica.
- Violencia laboral.
- Violencia obstétrica.

Institucional (obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en las leyes para asegurarles una vida libre de violencia).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

**Recomendaciones.**

Regresando al tema de lenguaje incluyente, encontramos las siguientes recomendaciones para aplicarlo de forma efectiva.

1. Recordar siempre que la población está compuesta por mujeres y varones.
2. Que las mujeres deben ser visibles en el lenguaje, deben ser nombradas.
3. Buscar favorecer la representación de las mujeres y los varones en el lenguaje en relaciones de igualdad y colaboración.
4. Evitar el uso del masculino genérico.
5. Tener en cuenta que la lengua cuenta con los recursos suficientes para evitar el uso del androcentrismo.
6. Nombrar de acuerdo con el sexo de cada persona.

Recomendaciones específicas:

1. Un recurso sencillo y, por lo tanto, de amplio uso, es el uso del desdoblamiento, que consiste en usar femenino y masculino cuando se trate de un grupo compuesto por mujeres y hombres.
2. Usar genéricos abstractos en sustitución del masculino.

No incluyente	Incluyente
Los empleados de la institución	El personal de la institución
Los directores	La dirección / El cuerpo directivo
Los coordinadores de área	La coordinación del área

3. Agregar la palabra persona

No incluyente	Incluyente
El beneficiario	La persona beneficiaria
El acreditado	La persona acreditada
Los usuarios	Las personas usuarias

4. En lugar de usar el masculino para nombrar a hombres y mujeres diciendo "el que" o "los que", "aquellos que", "aquel que", se puede decir "quien" o "quienes".
5. Se puede sustituir el uso de "uno", por "alguien". También se puede modificar el verbo o utilizar una forma impersonal.

No incluyente	Incluyente

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (os) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (os) autoras(es) del presente trabajo".

<p>Cuando uno tiene duda, debe preguntar.</p>	<p>Cuando alguien tiene duda, debe preguntar.</p> <p>Cuando tenemos duda, debemos preguntar.</p> <p>Cuando se tiene duda, se debe preguntar.</p> <p>Si tienes duda, debes preguntar.</p>
<p>Así es como uno se siente enfermo.</p>	<p>Así es como alguien se siente cuando tiene alguna enfermedad.</p>

6. Los posesivos "suyos", "tuyos" y "míos" se pueden sustituir por otras palabras que tengan el mismo sentido, pero no refieran a un genérico específico.
7. La palabra "otros" puede sustituirse por "demás".
8. Palabras como "muchos" y "pocos" pueden sustituirse por otros términos que den el mismo sentido.
9. Nombrar siempre en femenino las profesiones de las mujeres.
10. Eliminar el artículo que antecede a palabras que no varían en lo que se refiere al género o eliminar el pronombre masculino.
11. De acuerdo con María Julia Pérez Cervera, se habla del sentido semántico "cuando en el hablar se usa el masculino como genérico en una primera frase e inmediatamente después se usa el mismo masculino pero, esta vez, en sentido estrictamente masculino" en este caso, es necesario modificar la redacción.
12. Cuando hay varios sustantivos de diferente género, a fin de evitar que el adjetivo sea masculino, se puede sustituir por otra palabra.

**Recomendaciones para elaborar documentos**

1. Si vamos a enviar un comunicado y sabemos el cargo de la persona, pero no su nombre.

No incluyente	Incluyente
Al jefe de departamento:	A la jefatura de departamento:

Pero si sabemos el nombre de la persona, hay que poner el cargo en femenino o masculino según corresponda.

2. El cargo de quien firma también debe ponerse de acuerdo con el sexo que corresponda.
3. Cuando se trata de formatos que van a ser por mujeres y hombres, deben usarse los genéricos o modificar la redacción.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

No incluyente	Incluyente
Firma del solicitante	Firma de quien solicita
El empleado	La persona empleada
El beneficiario	La persona beneficiada

Desconocíamos que es el "Lenguaje incluyente" puede tomarse como forma común de expresión, pero realmente ¿se sabe cuál es su significado? ¿Cómo debe influir en la vida diaria?, el desconocimiento no me deslinda de la responsabilidad de tratar con respeto y consideración a los demás.

Sabemos que es la discriminación, sin embargo ¿la evitamos?, examinamos muchas formas de discriminación y ¿qué implicaciones tiene en nuestra vida diaria?

Independientemente de cómo fuimos educados, ¿Sabemos que significa el respeto?

Procede etimológicamente del latín *respectus*, que significa "acción de mirar atrás", "consideración, atención"; sugiere entonces como una mirada atenta, tomar algo en consideración. Es reconocer el derecho ajeno; es el reconocimiento, consideración, atención o deferencia, que se deben a las otras personas. Es una condición "sine qua non" para saber vivir y alcanzar la paz y la tranquilidad. El respeto es un "valor" basado en la ética y en la moral.

*Una persona cuando es respetuosa, acepta y comprende las maneras de pensar y actuar de las distintas personas, también trata con sumo cuidado todo aquello que lo rodea.*

#### Conclusión.

El respeto debe ir acompañado del autodominio, ¿Por qué?, porque muchos de los problemas se deben a que las personas no tienen autodominio, ocasionando que mucha gente deje para después las cosas importantes y que no rinda bien en la vida diaria. Otras consecuencias de carecer de autodominio son: maltrato verbal, abuso del alcohol, violencia, divorcios, deudas innecesarias, adicciones, cárcel, traumas emocionales, enfermedades de transmisión sexual, embarazos no deseados, discriminación, etc. Como vemos, quienes no tienen autodominio se causan dificultades a sí mismos y se las causan a los demás.

La autodisciplina se estudió en la década de 1940; sin embargo, estudios recientes indican que las personas demuestran hoy menos autodisciplina que antes.

¿Por qué se necesita cultivar el autodominio?

Porque las personas que controlan sus emociones, por lo general tienen menos problemas graves, es más fácil llevarse bien con los demás y nos evita la cólera, la ansiedad y la depresión, situaciones que nos podrían llevar a la discriminación.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

Ayuda a resistir las tentaciones, a controlar los malos impulsos, a no tomar decisiones de manera apresurada, sino a medir las palabras y pensar bien antes de hacer o decir algo.

Si actuamos mientras estamos alterados, es muy probable que las emociones nos controlen, lamentando haber dicho o hecho algo sin pensar.

Sólo se mencionan dos cualidades que nos ayudarán a evitar la discriminación.

Por otro lado, ¿me comprometo a no discriminar y no sólo eso, sino a tratar con consideración a los demás?

A lo largo de la vida, he visto que las buenas y malas acciones se contagian, si empiezo a tratar con respeto y dignidad a los demás, ¿qué lograré?, y si ellos no me tratan igual ¿cómo reaccionaré?, en esto entra el autodominio, ya que de mí dependerá el cómo YO trate, el cómo YO ayude, el cómo YO contagie, el cómo YO doy el ejemplo, NO ESPERANDO NADA A CAMBIO, sólo es un grano de arena en un inmenso mar, sin embargo, quienes estén a mi lado se beneficiarán, ya que mi familia y mis compañeros seguirán mi ejemplo.

**Referencias.**

- Nacional financiera. Recomendaciones para el uso de un lenguaje incluyente. Abril 2017/Versión 1.
- Manual de comunicación no sexista. Hacia un lenguaje incluyente. INMUJERES. 2015.
- Guía para el uso de lenguaje incluyente y no sexista en la CNDH.2016.
- Recomendaciones de lenguaje genero de SEDESOL.
- WIKIPEDIA.



Shirley Marín  
Asesora General de Transversalidad y Género del Organismo

**Anexos.**

**RECOMENDACIONES CON LENGUAJE DE GÉNERO**

Alternativa incluyente Recomendada	Redacción excluyente No recomendada
Los análisis elaborados que son necesarios (discriminator), que pueden ser útiles de un lenguaje no sexista, los utilizar y enseñarles en talleres profesionales o cursos.	
Si	NO
Directivo, Directivos	Directivo, Directivos
Subdirección, Subdirecciones	Subdirector, Subdirectores
Área de Desempeño	Área de Desempeño
De las Áreas de Unidad, Direcciones Generales, Direcciones Generales Adjuntas	De las Áreas de Unidad, Director General, Director General Adjunto
Cuando se habla de equipo debe aparecer el femenino y el masculino: lo o el, la y el. Preferentemente puede siempre ponerse (como una acción) plural(es) el femenino y o con/ambos el masculino, é/é/é/é.	
Si	NO
De las o los trabajadores	De los trabajadores
Las trabajadoras y los empleados	Los empleados
Las servidoresas públicas y los servidores públicos, las y los servidores públicos	Los servidores públicos
Nombrar a las dos sexos cuando las acciones (las y los o ellas/los), permite utilizar a los mujeres. Esta regla de uso comienza de algunas reglas y de generalidad directoriales.	
Si	NO
Jefa o los directores	Los directores
Jefa o los servidores públicos	Los servidores públicos
Jefa o los usuarios	Los usuarios
A la o el Director General	Al o la directoral General
El uso de abreviados y parentesis cuando se discuten el el mensaje son recibidos por un hombre o una mujer por los abreviados y el parentesis, Ejemplo: (a) (b) (c) (d) (e) (f) (g) (h) (i) (j) (k) (l) (m) (n) (o) (p) (q) (r) (s) (t) (u) (v) (w) (x) (y) (z) (aa) (ab) (ac) (ad) (ae) (af) (ag) (ah) (ai) (aj) (ak) (al) (am) (an) (ao) (ap) (aq) (ar) (as) (at) (au) (av) (aw) (ax) (ay) (az) (ba) (bb) (bc) (bd) (be) (bf) (bg) (bh) (bi) (bj) (bk) (bl) (bm) (bn) (bo) (bp) (bq) (br) (bs) (bt) (bu) (bv) (bw) (bx) (by) (bz) (ca) (cb) (cc) (cd) (ce) (cf) (cg) (ch) (ci) (cj) (ck) (cl) (cm) (cn) (co) (cp) (cq) (cr) (cs) (ct) (cu) (cv) (cw) (cx) (cy) (cz) (da) (db) (dc) (dd) (de) (df) (dg) (dh) (di) (dj) (dk) (dl) (dm) (dn) (do) (dp) (dq) (dr) (ds) (dt) (du) (dv) (dw) (dx) (dy) (dz) (ea) (eb) (ec) (ed) (ee) (ef) (eg) (eh) (ei) (ej) (ek) (el) (em) (en) (eo) (ep) (eq) (er) (es) (et) (eu) (ev) (ew) (ex) (ey) (ez) (fa) (fb) (fc) (fd) (fe) (ff) (fg) (fh) (fi) (fj) (fk) (fl) (fm) (fn) (fo) (fp) (fq) (fr) (fs) (ft) (fu) (fv) (fw) (fx) (fy) (fz) (ga) (gb) (gc) (gd) (ge) (gf) (gg) (gh) (gi) (gj) (gk) (gl) (gm) (gn) (go) (gp) (gq) (gr) (gs) (gt) (gu) (gv) (gw) (gx) (gy) (gz) (ha) (hb) (hc) (hd) (he) (hf) (hg) (hh) (hi) (hj) (hk) (hl) (hm) (hn) (ho) (hp) (hq) (hr) (hs) (ht) (hu) (hv) (hw) (hx) (hy) (hz) (ia) (ib) (ic) (id) (ie) (if) (ig) (ih) (ii) (ij) (ik) (il) (im) (in) (io) (ip) (iq) (ir) (is) (it) (iu) (iv) (iw) (ix) (iy) (iz) (ja) (jb) (jc) (jd) (je) (jf) (jg) (jh) (ji) (jj) (jk) (jl) (jm) (jn) (jo) (jp) (jq) (jr) (js) (jt) (ju) (jv) (jw) (jx) (jy) (jz) (ka) (kb) (kc) (kd) (ke) (kf) (kg) (kh) (ki) (kj) (kk) (kl) (km) (kn) (ko) (kp) (kq) (kr) (ks) (kt) (ku) (kv) (kw) (kx) (ky) (kz) (la) (lb) (lc) (ld) (le) (lf) (lg) (lh) (li) (lj) (lk) (ll) (lm) (ln) (lo) (lp) (lq) (lr) (ls) (lt) (lu) (lv) (lw) (lx) (ly) (lz) (ma) (mb) (mc) (md) (me) (mf) (mg) (mh) (mi) (mj) (mk) (ml) (mm) (mn) (mo) (mp) (mq) (mr) (ms) (mt) (mu) (mv) (mw) (mx) (my) (mz) (na) (nb) (nc) (nd) (ne) (nf) (ng) (nh) (ni) (nj) (nk) (nl) (nm) (nn) (no) (np) (nq) (nr) (ns) (nt) (nu) (nv) (nw) (nx) (ny) (nz) (oa) (ob) (oc) (od) (oe) (of) (og) (oh) (oi) (oj) (ok) (ol) (om) (on) (oo) (op) (oq) (or) (os) (ot) (ou) (ov) (ow) (ox) (oy) (oz) (pa) (pb) (pc) (pd) (pe) (pf) (pg) (ph) (pi) (pj) (pk) (pl) (pm) (pn) (po) (pp) (pq) (pr) (ps) (pt) (pu) (pv) (pw) (px) (py) (pz) (qa) (qb) (qc) (qd) (qe) (qf) (qg) (qh) (qi) (qj) (qk) (ql) (qm) (qn) (qo) (qp) (qq) (qr) (qs) (qt) (qu) (qv) (qw) (qx) (qy) (qz) (ra) (rb) (rc) (rd) (re) (rf) (rg) (rh) (ri) (rj) (rk) (rl) (rm) (rn) (ro) (rp) (rq) (rr) (rs) (rt) (ru) (rv) (rw) (rx) (ry) (rz) (sa) (sb) (sc) (sd) (se) (sf) (sg) (sh) (si) (sj) (sk) (sl) (sm) (sn) (so) (sp) (sq) (sr) (ss) (st) (su) (sv) (sw) (sx) (sy) (sz) (ta) (tb) (tc) (td) (te) (tf) (tg) (th) (ti) (tj) (tk) (tl) (tm) (tn) (to) (tp) (tq) (tr) (ts) (tt) (tu) (tv) (tw) (tx) (ty) (tz) (ua) (ub) (uc) (ud) (ue) (uf) (ug) (uh) (ui) (uj) (uk) (ul) (um) (un) (uo) (up) (uq) (ur) (us) (ut) (uu) (uv) (uw) (ux) (uy) (uz) (va) (vb) (vc) (vd) (ve) (vf) (vg) (vh) (vi) (vj) (vk) (vl) (vm) (vn) (vo) (vp) (vq) (vr) (vs) (vt) (vu) (vv) (vw) (vx) (vy) (vz) (wa) (wb) (wc) (wd) (we) (wf) (wg) (wh) (wi) (wj) (wk) (wl) (wm) (wn) (wo) (wp) (wq) (wr) (ws) (wt) (wu) (wv) (ww) (wx) (wy) (wz) (xa) (xb) (xc) (xd) (xe) (xf) (xg) (xh) (xi) (xj) (xk) (xl) (xm) (xn) (xo) (xp) (xq) (xr) (xs) (xt) (xu) (xv) (xw) (xx) (xy) (xz) (ya) (yb) (yc) (yd) (ye) (yf) (yg) (yh) (yi) (yj) (yk) (yl) (ym) (yn) (yo) (yp) (yq) (yr) (ys) (yt) (yu) (yv) (yw) (yx) (yz) (za) (zb) (zc) (zd) (ze) (zf) (zg) (zh) (zi) (zj) (zk) (zl) (zm) (zn) (zo) (zp) (zq) (zr) (zs) (zt) (zu) (zv) (zw) (zx) (zy) (zz)	

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

## **INSTITUTO DE LAS MUJERES DEL DISTRITO FEDERAL**

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2017

Proyecto "Consolidar la institucionalización de la política de igualdad en la Ciudad de México"

**Meta: 8.MI. Realizar dos talleres (5 sesiones) de capacitación para fortalecer el conocimiento sobre lenguaje incluyente e imagen de las mujeres libre de estereotipos a servidoras y servidores públicos de las áreas de Comunicación Social de 28 Dependencias del DF y los 16 OPA.**

---

PROPUESTA PARA FORTALECER EL CONOCIMIENTO SOBRE LENGUAJE INCLUYENTE E IMAGEN DE LAS MUJERES LIBRE DE ESTEREOTIPOS DESDE MI ÁMBITO DE TRABAJO

"Propuesta de modificación en la denominación de las plazas y/o categorías del personal operativo que labora en el Sistema de Transporte Colectivo"

María Jocabed Hernández Ramírez  
Matilde García Rodríguez  
S.T.C. METRO  
07-11-2017

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

## ÍNDICE

Introducción.....	3
Antecedentes.....	4
Exposición de motivos .....	5
Fundamentación.....	6
Propuestas de estrategias y acciones específicas .....	7
Referencias.....	7

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

## INTRODUCCIÓN

La discriminación por razones de sexo o género es una de las problemáticas de derechos humanos más arraigadas en México, y la Ciudad de México no es la excepción.

Esta discriminación que viven y sufren las mujeres atraviesa todos los ámbitos de sus vidas, desde lo económico, político, social y jurídico, hasta lo familiar y laboral, entre otros, y obstaculiza la realización de sus derechos humanos y dificulta la participación de las mujeres en condiciones de igualdad en la sociedad.

En las últimas décadas del siglo pasado, en el plano internacional se dieron grandes avances en cuanto al desarrollo normativo para la protección específica de los derechos humanos de las mujeres. Claros ejemplos son la adopción en el ámbito de Organización de las Naciones Unidas de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y su Protocolo facultativo, y en el ámbito de la Organización de Estados Americanos la adopción de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Para cumplir con estas obligaciones, los Estados Parte convienen en adoptar de manera progresiva, medidas específicas (incluso programas) para fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, así como que se respeten y protejan sus derechos humanos en general.

En el marco de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal (instrumento que colocó a México a la vanguardia en materia legislativa para lograr la igualdad entre mujeres y hombres), tomando en cuenta los lineamientos establecidos en la Ley General en la materia, y con la finalidad de sentar las bases de una política de igualdad de género, se han instaurado diversos mecanismos, instrumentos y programas (capacitación) al personal de todas las dependencias del gobierno de la Ciudad, con el propósito de que adopten medidas y, en ámbito de competencia y en la medida de lo posible, se realicen cambios estructurales y de políticas públicas para eliminar cualquier forma de discriminación en contra de las mujeres incluida la discriminación directa e indirecta fomentada por diversos factores sociales y culturales que propagan ideas, teorías o simbolismos de superioridad, incluido el androcentrismo, entendiéndose por éste la organización del orden simbólico, sus estructuras económicas y socioculturales a partir de la idea del hombre como sujeto central y dominante.

En este sentido, es importante destacar que a través de la palabra, verbal o escrita, las sociedades transmiten ideas, sentimientos, modos de pensar y esquemas de percepción y valoración perpetuando sus usos y costumbres y consolidando las relaciones entre lengua, pensamiento y cultura.

En el Lenguaje, la distinción ente femenino y lo masculino en sí misma no es indicativa de sexismo ni de discriminación, ya que en ocasiones resulta necesario nombrar separadamente a las mujeres de los hombres.

El sexismo se produce cuando estas distinciones se toman jerárquicas y excluyentes, valorando a una de las partes sobre la otra. El problema se ubica en las sociedades y culturas cuando a la representación y significación de lo masculino se le asigna un valor superior y universal que invisibiliza y descalifica lo femenino.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

El androcentrismo ha consolidado una visión que segmenta el papel de las mujeres y los hombres según los roles que deben cumplir en diversos ámbitos de la vida pública y la vida privada.

Por lo anterior, resulta indispensable eliminar el sexismo en el lenguaje que persigue dos objetivos: a) visibilizar a las mujeres y la diversidad social, y b) equilibrar las asimetrías de género.

El primero, implica evitar expresiones sexistas que denotan desprecio, subordinación o ridiculización de las mujeres, y reafirma su construcción como personas activas, independientes, conscientes de sus deberes y derechos en las esferas pública y privada.

El segundo, corresponde a la función modeladora del lenguaje, que incide en los esquemas de percepción de la realidad, y con ello pretende contribuir a forjar una sociedad que reconozca e integre la diversidad, la igualdad y la equidad de género.

#### ANTECEDENTES

El Sistema de Transporte Colectivo es un Organismo Público Descentralizado dependiente del Gobierno de la Ciudad de México, piedra angular del Servicio Público de Transporte de la Ciudad y Área Metropolitana, pionero en temas de movilidad, adoptados paulatinamente por otros medios de transporte como Metrobús, Transportes Eléctricos, Tren Ligero, y a nivel internacional (por metros de otros países del mundo).

Como ejemplo, se encuentra la maniobra de control y dosificación de usuarios, tiene el propósito de evitar la saturación de pasajeros en los andenes, pasillos, vestíbulos y trenes durante las horas de mayor afluencia y así mantener la continuidad en la prestación del servicio de transporte en condiciones de seguridad y eficiencia, en el año 1997, quedaron formalmente establecidas.

A partir del Convenio de Colaboración Interinstitucional se implementan la separación de hombres y mujeres y se asignan los primeros carros de los trenes en las líneas 1, 2, 3, 7, 8, 9 12, A, y B como parte de las medidas positivas del Programa Viajemos Seguras.



El Sistema de Transporte Colectivo cuenta con una plantilla personal de más de 14,676 trabajadores, de los cuales el área operativa cuenta con de 5,474, resultan indispensables

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

para dar continuidad al servicio a través de la explotación de trenes, atención de incidentes y trato con el público usuario.

El personal operativo de Transportación, se encuentra conformado de Conductores "A" de Transportación, Inspectores Jefes de Estación, Supervisores de Servicios Públicos, Reguladores y Jefes de Reguladores, las mujeres poco a poco, han ingresado a estos puestos o categorías, antes, exclusivas de los hombres.



#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La realidad laboral en el Sistema de Transporte Colectivo, es que las mujeres poco a poco, han ocupado plazas o categorías, antes exclusivas de hombres, como son los Conductores, Inspectores Jefes de Estación, Supervisores de Servicios Públicos, Reguladores, Jefe de Reguladores, pero hoy en día la cifra de mujeres ocupando estos puestos, es amplia y en crecimiento. Por lo mismo, el Sistema de Transporte Colectivo como piedra angular del transporte en la Ciudad y áreas conurbadas, debe poner el ejemplo reconociendo y visualizando a la mujer y su importante labor (en que se han venido posesionando) en el Servicio Público de Transporte y no resistirse a feminizar estas ocupaciones.

Es importante destacar que incluso en el Sistema de Movilidad 1, ya existen las plazas de Operadoras de Camiones y en el servicio público concesionado además ya se cuenta con Conductoras de Vehículos Mujeres para Taxis, por tal motivo, resulta necesario realizar esta modificación desde la denominación del puesto, para reconocer formalmente esta realidad.

Para ejemplificar con datos duros, a septiembre de 2017, se tiene conocimiento que el Sistema de Transporte Colectivo cuenta con 1,849 trabajadores que realizan la función de conducción de trenes, distribuidos de la siguiente manera:

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

Personal de Transportación 2017						
CATEGORÍA	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL	%
CONDUCTORES	1,301	56.74	548	62.92	1,849	58.44
INSPECTORES JEFES DE ESTACIÓN	765	33.36	266	30.54	1,031	32.59
REGULADORES	173	7.54	39	4.48	212	6.70
SUPERVISORES DE SERVICIOS PÚBLICOS	54	2.35	18	2.07	72	2.28
<b>TOTAL</b>	<b>2,293</b>	<b>100.00</b>	<b>871</b>	<b>100.00</b>	<b>3,164</b>	<b>100.00</b>

#### FUNDAMENTACIÓN

Las mujeres han vivido a lo largo de la historia una situación de discriminación que tiene sus raíces en relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. Se requiere un cambio en los patrones culturales y sociales de poder, que lleven a la discriminación en el respeto y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres. Para lograrlo, se requiere de un trabajo fino, profundo y extendido por parte del estado, de la mano de mujeres y hombres.

Si bien se han tenido avances importantes en los últimos años respecto al establecimiento de un marco normativo que reconozca los derechos de las mujeres, se requiere contar con un mecanismo que le dé seguimiento y evalúe su implementación. Asimismo, deberá armonizarse toda la legislación de la Ciudad de México, para lograr la protección más amplia que garantice los derechos de las mujeres en todos los ámbitos de su vida: civil, penal, administrativo, familiar y laboral.

En este último rubro (laboral) sigue siendo preocupante la desigualdad respecto a los derechos laborales de las mujeres. Esta situación es clara al analizar los datos que señalan el acceso de las mujeres al trabajo, las cargas de trabajo extra en las tareas domésticas, así como la desigualdad en percepción de salario por trabajo igual.

Reconocer que la realidad laboral, es que cada día más mujeres se suman a desempeñarse en trabajos exclusivos (en el imaginario social) de hombres, por lo que surge la necesidad de visualizarlas en esos puestos y reconocerlas, identificándolas desde la denominación de los puestos y/o categorías.

Lo anterior, tiene su fundamento:

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada y abierta a la firma y ratificación o adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. México la ratificó el 23 de marzo de 1981.

Protocolo facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer adoptado por la Asamblea General en su Resolución A/54/4, de 6 de octubre de 1999. Ratificado por México el 15 de marzo de 2002.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, adoptada en Belém do Pará, Brasil, el 09 de junio de 1994, en el vigésimo cuarto periodo ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos. México la ratificó el 12 de noviembre de 1998.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (artículos 1° y 4).

Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal.

Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal.

**PROPUESTAS DE ESTRATEGIAS Y ACCIONES ESPECÍFICAS EN MATERIA DE CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

El Sistema de Transporte Colectivo, a través de la Gerencia de Recursos Humanos, autoriza el cambio de denominación de las categorías y/o puestos del personal operativo adscrito a todas y cada una de las Unidades Administrativas/Operativas que conforman el Organismo, en el caso de que una mujer la ocupe, para modificarlo con lenguaje incluyente y femenino y, sobre todo reconocer que hay mujeres trabajando en estos puestos y que no tienen limitaciones en sus habilidades (tanto personales como profesionales), para desarrollarse de manera adecuada y exitosa.

Para el caso concreto del Área de Transportación, para quedar como a continuación se señala:

Denominación el Puesto Actual	Se sugiere el cambio en caso de que una mujer ocupe la plaza, categoría y/o puesto
Conductor "A" de Transportación	Conductora "A" de Transportación
Inspector Jefe de Estación	Inspectora Jefe de Estación
Supervisor de Servicios Públicos	Supervisora de Servicios Públicos
Regulador	Reguladora
Jefe de Reguladores	Jefa del Personal de Reguladores

**REFERENCIAS**

Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer 1975

SEDAU, la no Discriminación.

Belem Do Para, la no violencia (1988)

Declaración y Plataforma de acción Beijing de la 4ª Conferencia Mundial de la sobre la Mujer (1995)

Programa Viajemos Seguras en el Transporte Público.

Programa de Mediano Plazo CDMX. Ciudad Segura y Amigable para Mujeres y Niñas

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

## **INSTITUTO DE LAS MUJERES DEL DISTRITO FEDERAL**

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la  
Perspectiva de Género 2017

Proyecto "Consolidar la institucionalización de la política  
de igualdad en la Ciudad de México"

**Meta: 8.MI. Realizar dos talleres (5 sesiones) de  
capacitación para fortalecer el conocimiento sobre  
lenguaje incluyente e imagen de las mujeres libre de  
estereotipos a servidoras y servidores públicos de las  
áreas de Comunicación Social de 28 Dependencias del DF  
y los 16 OPA.**

---

PROPUESTA PARA FORTALECER EL CONOCIMIENTO SOBRE LENGUAJE  
INCLUYENTE E IMAGEN DE LAS MUJERES LIBRE DE ESTEREOTIPOS DESDE  
MI ÁMBITO DE TRABAJO

"Propuesta de Brief para la Promoción para celebrar el Día del Abuelo"

Maricruz Villanueva  
Delegación Miguel Hidalgo  
09-11-2017

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (las) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (las) autoras(es) del presente trabajo".

## ÍNDICE

Introducción.....	3
Básicos del Proyecto.....	3
Antecedentes.....	3
Objetivos .....	4
Estrategia.....	4
Promesa Básica .....	5
Indicadores de éxito.....	5
Recomendaciones.....	5
Referencias.....	6

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

### Introducción

En el siguiente trabajo se realiza una propuesta de un cartel para celebrar el "Día del abuelo". En el cual se incluye de manera igualitaria la participación tanto de las mujeres como de los hombres.

En esta propuesta se tomó como referencia un cartel realizado por la Delegación Miguel Hidalgo en 2017 para promover la convivencia familiar ese día.

### Básicos del proyecto

- A) Tipo de proyecto: A través de carteles, volantes y redes sociales fomentar la celebración del "Día del Abuelo" a través de actividades realizadas por la Delegación Miguel Hidalgo
- B) Instituciones y dependencias: Delegación Miguel Hidalgo
- C) Responsables del proyecto: Adrián David Hernández Sánchez y Maricruz Villanueva
- D) Integrantes del equipo: Adrián David Hernández Sánchez y Maricruz Villanueva
- E) Fecha de entrega: 9 de noviembre de 2017

### Antecedentes

A) ¿Cuál es el bien o servicio? Promover el Día de la abuela y el abuelo para fomentar la convivencia familiar, así como el respeto hacia los adultos mayores y la importancia que tienen en la aportación cultural y social en la comunidad.

B) ¿Qué problema resuelve? La inclusión de las mujeres adultas mayores en la celebración de este día.

C) Historia de institución, bien o servicio, competencia, posicionamiento la institución, esfuerzos realizados en la materia.

La Delegación Miguel Hidalgo es una de las 16 demarcaciones territoriales de la Ciudad de México.

Su nombre es un reconocimiento a Miguel Hidalgo y Costilla, sacerdote y militar que participó en la primera etapa de la guerra de Independencia de México.

La delegación Miguel Hidalgo fue creada, de acuerdo con la Ley Orgánica que se publicó el 29 de diciembre de 1970 en el Diario Oficial de la Federación.

En esta demarcación hay 364,439 habitantes, de los cuales 197 mil 354 son mujeres (53.15%) y 167 mil 085 son hombres (45.85%). Hay 43 mil 748 personas mayores de 65 años.

El Día del Abuelo se festeja en México cada año el 28 de agosto. Esta celebración surge en 1983 oficialmente, aunque su origen se remonta en la presidencia de Lázaro Cárdenas, quien determinó que debía existir una fecha especial para honrar a los abuelos.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

Esta celebración tiene como objetivo darle a los abuelos el lugar que merecen en la familia y la sociedad, además de fomentar el respeto de sus derechos y tenerlos presentes.

#### D) Marco jurídico local

Los "Lineamientos para promover el uso de un lenguaje incluyente y una imagen de las mujeres libre de prejuicios y estereotipos en las campañas publicitarias y en toda aquella información que difundan las Dependencias, Entidades y Órganos Político-Administrativos de la Ciudad de México" está publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México del 19 de mayo de 2017.

En los que se determina que las áreas de Comunicación Social de las Dependencias, Entidades y Órganos Político-Administrativos de la Ciudad de México y tienen por objeto establecer los criterios para el uso de un lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio, aplicables en toda comunicación institucional (periódicos, publicidades, gráficas, revistas, radio, televisión e internet).

La Delegación Miguel Hidalgo tiene como eje rector de inclusión social y desarrollo humano promover la participación igualitaria de todas las personas en el ámbito social, económico y cultural para mejorar su proyecto de vida y garantizar sus derechos humanos, mediante el desarrollo de competencias que les permitan adquirir nuevos saberes para el empleo y el emprendimiento.

#### Objetivos

- A) Establecer los criterios para el uso de un lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio, aplicables en toda comunicación institucional.
- B) Construir un lenguaje incluyente con palabras e imágenes que visibilizan la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida y su contribución a la sociedad.
- C) Promover el uso de un lenguaje incluyente y una imagen de las mujeres libre de prejuicios y estereotipos ejerciendo plenamente sus derechos.
- D) Representar a las mujeres con respeto y dignidad y ofrecer una visión equilibrada de sus diversos roles en la vida cotidiana.
- E) Promover el uso de las palabras en femenino y masculino en los artículos, pronombres, sustantivos, adjetivos, cargos y profesiones para asegurar la presencia explícita de mujeres y hombres en el lenguaje. En la medida de lo posible utilizar la categoría "personas".
- F) Eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerza sus derechos en igualdad de trato.

#### Estrategia

- A) Fomentar a través de actividades recreativas, culturales y sociales, el respeto, la procuración y la comunión con las personas mayores.
- B) Promover la cultura del respeto y la integración familiar a través de carteles y redes sociales.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

#### Promesa Básica

- A) ¿Qué ofrece a las mujeres? Que es parte importante de la familia, la comunidad y la sociedad en general
  - B) ¿Qué ofrece a los hombres? Que es parte importante de la familia, la comunidad y la sociedad en general
  - C) ¿Por qué elegir la opción? De que aparezca una familia integrada por cinco miembros, en donde aparezca una abuela conviviendo con sus nietos, (niña y niño) y una pareja de esposos.
  - D) ¿Qué la hace atractiva? La armonía, la unidad familiar y los colores claros armoniosos.
  - E) Población objetivo: Abuelas, abuelos, madres, padres, niñas y niños
  - F) A que tipo sector está dirigido: mujeres y hombres de la tercera edad, niñas, niños mujeres y hombres.
- Nivel socioeconómico: si el cartel está realizado con caricaturas puede ser indefinido el sector socioeconómico al que va dirigido.
- Escolaridad: Indefinido
- Posición en el hogar: La mujer de la tercera edad puede parecer en primer plano, conviviendo con la familia.

#### Indicadores de éxito

Definir tamaño de la muestra 5 mil carteles, volantes y hacer la invitación a través de megáfonos. La invitación a los eventos que se realizarán en torno a la celebración del "Día de los abuelos" se difundirá en plazas, espacios públicos abiertos y cerrados de las colonias de la Delegación Miguel Hidalgo, así como en redes sociales. Esta campaña será previa al evento.

Meta general: Promover a través de eventos la convivencia familiar

Meta de comunicación: Incentivar la convivencia familiar en esa colonia.

#### Recomendaciones

Sin duda alguna los mensajes de los medios de comunicación, si bien no influyen determinadamente en las personas, si permean en la manera de pensar, sentir, hablar y actuar de la gente.

Por ello es importante que Comunicación Social de las instituciones incluya a todos los sectores de la sociedad, en este caso el de las mujeres, en su lenguaje y mensaje para hacerlas presentes dentro del contexto social. Y eliminar mensajes sexistas, estereotipos, roles de género, prejuicios que fomente la discriminación hacia las mujeres ya sea a través del lenguaje escrito, oral o las imágenes.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

Las campañas gubernamentales tienen como obligación visibilizar, incluir y humanizar a la mujer. Así como promover la igualdad de género entre mujeres y hombres. Específicamente, la igualdad de género es la total ausencia de discriminación entre los seres humanos, en lo que respecta a sus derechos fundamentales.

#### Referencias

Gobierno de la CDMX. (2017). Gaceta Oficial de la Ciudad de México. CDMX: Gobierno de la CDMX.

Secretaría de Gobernación. (2011). Publicidad con Equidad. México, D.F: Gobierno Federal.

Delegación Miguel Hidalgo. (2016). Programa de Desarrollo Delegacional Miguel Hidalgo 2016-2018. México, D.F.: Delegación Miguel Hidalgo.

<https://laculturadelmarketing.com/author/jose-manuel/>

<http://www.antevenio.com/blog/2017/02/que-es-un-insight-definiciones-de-marketing/>

[http://www.miguelhidalgo.gob.mx/transparencia/archivospdf/2016/Articulo-121/04-Fracc-IV-Metas-y-objetivos/4ene-PROGRAMA\\_DELEGACIONAL\\_MIGUEL\\_HIDALGO\\_2015.pdf](http://www.miguelhidalgo.gob.mx/transparencia/archivospdf/2016/Articulo-121/04-Fracc-IV-Metas-y-objetivos/4ene-PROGRAMA_DELEGACIONAL_MIGUEL_HIDALGO_2015.pdf)

[http://www.cva.itesm.mx/biblioteca/pagina\\_con\\_formato\\_version\\_oct/apaweb.html](http://www.cva.itesm.mx/biblioteca/pagina_con_formato_version_oct/apaweb.html)

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

## **INSTITUTO DE LAS MUJERES DEL DISTRITO FEDERAL**

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la  
Perspectiva de Género 2017

Proyecto "Consolidar la institucionalización de la política  
de igualdad en la Ciudad de México"

**Meta: 8.MI. Realizar dos talleres (5 sesiones) de  
capacitación para fortalecer el conocimiento sobre  
lenguaje incluyente e imagen de las mujeres libre de  
estereotipos a servidoras y servidores públicos de las  
áreas de Comunicación Social de 28 Dependencias del DF  
y los 16 OPA.**

---

**PROPUESTA PARA FORTALECER EL CONOCIMIENTO SOBRE LENGUAJE  
INCLUYENTE E IMAGEN DE LAS MUJERES LIBRE DE ESTEREOTIPOS DESDE  
MI ÁMBITO DE TRABAJO**

"Campana para la difusión del respeto hacia la mujer en las pantallas y  
pizarrones ubicados en las 10 estaciones de la Línea 4 del Sistema de  
Transporte Colectivo, Metro; con el objetivo de evitar la discriminación y/o  
maltrato de la mujer".

Marina Alejandra García Villacaña  
S.T.C. METRO  
07-11-2017

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

## ÍNDICE

Introducción.....	3
Antecedentes.....	3
Exposición de motivos .....	5
Fundamentación.....	6
Recomendaciones .....	7
Referencias.....	7

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

#### Introducción:

Desde hace varios años la mujer ha desempeñado un papel económico sobresaliente en la CDMX; sus actividades diarias comprenden trabajos administrativos y/o gerenciales en oficinas, de venta en centros comerciales, estudiantes, maestras, etc. La acelerada vida en la ciudad requiere desplazamientos a largas distancias, por lo cual las mujeres utilizan los servicios públicos de transporte como el del Sistema de Transporte Colectivo, STC Metro. Desafortunadamente en sus desplazamientos cotidianos, algunas mujeres han sido víctimas de violencia, lo cual resulta ser una situación problemática, ya que poco a poco han ido considerado al Metro como un espacio de inseguridad o de violencia, en donde se les impide tener una estancia satisfactoria y/o segura. Cabe mencionar que algunos de los tipos de interacciones están relacionados con violencia ejercida por los pasajeros masculinos y también femeninos; las formas de violencia comprenden en su mayoría aspectos relacionados con la agresión de su cuerpo. Si bien el gobierno de la CDMX ha adoptado medidas en el Metro, tal como la separación de algunos vagones con el fin de servir a un uso exclusivo para mujeres por algunas horas del día para hacer más tolerable su desplazamiento, en el ideal sería más que suficiente, pero en la práctica no ha resultado muy eficaz; ya que en este caso mujeres también han resultado agredidas por otras mujeres. Todas estas formas de violencia han reconfigurado la relación de la mujer hacia este espacio dado al temor de ser violentada; se ubican en una situación donde se compromete su integridad. Cuando les es inevitable hacer uso del Metro, las mujeres adoptan distintas estrategias para no ser agredidas, las cuales comprenden desde no vestirse de cierta manera, hasta movimientos corporales.

#### Antecedentes:

El Metro de la CDMX es un sistema de transporte público tipo tren metropolitano que sirve a extensas áreas de la ciudad y parte del Estado de México. Su operación y explotación está a cargo del organismo público descentralizado denominado Sistema de Transporte Colectivo (STC). Se conoce coloquialmente como Metro, por la contracción del término tren metropolitano.

En el 2006 ocupó el tercer lugar a nivel mundial en captación de usuarios, al transportar a un promedio de 3.9 millones de pasajeros al día (en ocasiones superado por los metros de Nueva York, Moscú y Tokio). También en ese año obtuvo el quinto lugar a nivel mundial por la extensión de su red.

El Metro de la CDMX cuenta con 12 líneas, cada una con un número o letra y color distintivo. La longitud total de la red es de 226,486 km. con 195 estaciones. El metro está construido de forma subterránea (115 estaciones), superficial (54 estaciones) y viaducto elevado (26 estaciones). 184 estaciones se encuentran en la CDMX y 11 en el Estado de México.

Las grandes ciudades se caracterizan por conflictos viales debidos a la elevada demanda de transporte e intensa actividad económica. La CDMX inició el siglo XX con aproximadamente 540 mil habitantes y 800 vehículos para satisfacer su demanda de transporte. Para 1953 la población se había incrementado a 3.5 millones y en 1960 la cifra superaba los 4.5 millones. Para 1964 había una fuerte tendencia hacia los 5 millones de habitantes en contraste con las 7,200 unidades de transporte público que circulaban por la capital (casi un 40% de los viajes totales se hacían en el centro de la ciudad).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

La fuerte y gran demanda de un servicio de transporte que desplazara al creciente número de habitantes de la CDMX, ocasionó que el 29 de abril de 1967 se publicara en el Diario Oficial de la Federación el decreto presidencial que crea el Sistema de Transporte Colectivo, organismo público descentralizado, para construir, operar y explotar un tren rápido subterráneo como parte del transporte público de la CDMX. En el cruce de Av. Chapultepec con la calle Bucareli, el 19 de junio de 1967, se realizó la ceremonia de inicio de obra para construir la línea 1 del Sistema de Transporte Colectivo y el 4 de septiembre de 1969 Gustavo Díaz Ordaz y Alfonso Corona del Rosal, Regente del Distrito Federal de 1966 a 1970, inauguraron formalmente el servicio entre las estaciones Chapultepec y Zaragoza. El metro entró en operaciones un día después, el 5 de septiembre de 1969 a las 5:58 horas.

#### Línea 4 del Metro

Esta fue la cuarta línea del STC Metro en inaugurarse. La integran 10 estaciones y su identidad gráfica utiliza el color cian. Su trazo recorre el centro de la CDMX con dirección norte-sur. Posee una longitud total de vía de 10.75 km de los cuales 9.36 km se emplean para el servicio de pasajeros, el restante se emplea para maniobras.

Fue inaugurada en dos tramos por José López Portillo y Pacheco, Presidente de México de 1976 a 1982: Martín Carrera-Candelaria el 29 de agosto de 1981 (7.5 km y 7 estaciones) y Candelaria-Santa Anita el 26 de mayo de 1982 (3.25 km y 3 estaciones).

Tiene correspondencias con las siguientes líneas: línea 6 en Martín Carrera; línea 5 en Consulado; línea B en Morelos; línea 1 en Candelaria; línea 9 en Jamaica y línea 8 en Santa Anita. De acuerdo a estadísticas del Sistema de Transporte Colectivo es considerada una línea de baja afluencia de pasajeros, por ese motivo se emplean trenes de 6 carros. Fue la primera línea en emplear la solución de viaducto elevado. Únicamente las estaciones Martín Carrera y Candelaria son de tipo superficial. Está construida sobre las avenidas: Ferrocarril Hidalgo y Av. Congreso de la Unión. Estaciones: Martín Carrera, Talismán, Bondojoito, Consulado, Canal del Norte, Morelos, Candelaria, Fray Servando, Jamaica y Santa Anita.

#### Servicios:

Dentro de las instalaciones de la Línea 4 del Metro, el usuario tiene disponibles servicios adicionales como:

Vagones exclusivos para mujeres, niños, personas con discapacidad y adultos mayores en horas de mayor afluencia de pasajeros.

Asientos exclusivos para personas con discapacidad, adultos mayores, hombres o mujeres con niños y mujeres embarazadas.

Tarjeta de cortesía para personas con discapacidad para acceder gratuitamente.

Ayuda para invidentes con placas en sistema braille y ranuras guía en el piso en algunas estaciones.

Sistema Audiometro que permite la transmisión de música ambiental o mensajes previa autorización

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

Pizarrones para la colocación de carteles de carácter estrictamente gubernamental o de beneficio social, previa autorización

Vitrinas culturales para exposiciones temporales en algunas estaciones.

Pantallas en varias estaciones de la línea en donde se transmiten videos musicales o mensajes previa autorización.

Problemas sociales

Dentro de los problemas que afectan a la operación diaria en las estaciones de la Línea 4, se encuentran el comercio informal (vendedores ambulantes), problemas técnicos, vandalismo, metreo (se refiere a las actividades de conseguir pareja o relaciones sexuales gay dentro de los trenes o instalaciones del metro), prostitución, suicidios, asaltos y acoso sexual (siendo el sector femenino el más afectado)

Exposición de motivos:

Un aspecto que marca una importante diferencia de género en el transporte, es la seguridad. El hacinamiento en los diferentes sistemas de transporte representa una desventaja adicional para las mujeres, por cuanto facilita el robo y el comportamiento inapropiado de parte de los hombres y mujeres (en menor medida).

Las diversas formas de violencia están clasificadas por etapas, que van desde un aspecto simbólico hasta el corporal, lo que implica una fuerte carga de significados relacionados con las emociones de la mujer. Las mujeres que han sido agredidas constantemente y han tenido experiencias muy fuertes de violencia, pueden desarrollar un tipo de temor que particularmente se le ha relacionado como una restricción de tipo emocional- espacial muy fuerte llamada agorafobia, el cual opera como un mecanismo de autodefensa de la mujer.

Formas de violencia:

**Violencia de mujer a mujer:** Si bien la intención de la separación de los vagones tenía como objetivo frenar las agresiones y los acosos sexuales a mujeres, que era la mayor problemática a resolver, esta medida resulto ser insuficiente debido a factores como la alta demanda de usuarias que pretenden viajar en ellos, además de que estos vagones solo están destinados en horas específicas del día, las denominadas como horas pico, son horas que a lo largo del día cuentan con mayor afluencia de pasajeros, estos horarios son de 6 a 10 de la mañana y de 5 de la tarde a 10 de la noche. Algunas mujeres incluso perciben más agresiva la violencia ejercida por otras mujeres que por los propios hombres. En muchas de las ocasiones las usuarias agresoras tienen ya una respuesta a la defensiva de manera agresiva, los insultos (hacerse de palabras) son de los más comunes.

**Agresión sexual de mujer a mujer:** Este tipo de agresión físico sexual es un tanto inusual, al parecer solo se habría asociado con los hombres, sin embargo, hasta que las mujeres empezaron a viajar en un vagón de mujeres, empezaron a experimentar algún tipo de agresión de naturaleza sexual.

**Violencia de hombre a mujer:** Generalmente cuando la mayoría de hombres viaja en el Metro en situaciones de poca o mucha afluencia de pasajeros, pierden la civilidad al grado de infringir daño a la integridad de los demás, sus conductas son muy discutibles, van más allá de algunos golpes y discusiones con otros hombres. Usualmente las mujeres los

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

consideran como su principal agresor sexual. Los agresores sexuales generalmente tocan partes del cuerpo de la mujer como: piernas, entrepiernas, vientre, pecho y glúteos.

**Miradas acosadoras:** Debido a que en el desplazamiento cotidiano se interactúa con personas extrañas, es inevitable tener diversos contactos visuales dentro del vagón del Metro o los andenes, por las formas en que están dispuestas las butacas del interior del vagón del Metro, así como las posiciones en las que el viajero se puede acomodar, puede obtener cierto campo visual. En algunas ocasiones un intercambio de miradas puede ser incómodo al grado de interpretarse por las mujeres como una forma de acoso.

**Toma de fotografías y videos como forma de agresión:** El manejo de diversos dispositivos portátiles es muy usual por sus diversos usos, permiten de una forma muy discreta realizar toma de fotografías o videos. Se ha vuelto una práctica muy usual en lugares muy concurridos dentro del vagón del Metro o de los andenes.

**Intimidación verbal y no verbal:** Las formas de intimidación sexual no solo consisten en tocamientos o miradas por parte de los hombres. La intimidación verbal es otra forma de agresión sexual con "comentarios y gestos sexuales no deseados, lenguaje sexista y comentarios sobre la apariencia física" esta forma de intimidación puede tener un significado sexual directo, es decir, palabras obscenas para intimidar a la mujer.

**Acercamientos y acorralamiento de un lugar preciso como forma de invasión:** Algunos hombres generalmente aprovechan estos momentos para intentar tener un acercamiento con la mujer.

#### **Fundamentación:**

Actualmente en varias estaciones de la Línea 4 contamos con pizarrones que contienen contenido social y pantallas en las que se promueven videos musicales para hacer un poco más agradable el viaje de los pasajeros. Mi propuesta en específico es poner en los pizarrones y pantallas, material gráfico que hable del respeto a la mujer enfocado a mientras viaja en el metro y se encuentra en las instalaciones del mismo. Justo educando a los pasajeros y pasajeras acerca de la violencia que sufre no solo por parte de los hombres sino también de las mujeres. Este material apoyaría el respeto hacia la mujer, en cómo podemos cuidarnos entre las pasajeras, a quiénes deben acudir si son víctimas de cualquier tipo de violencia dentro de las instalaciones o si quieren denunciar algún tipo de violencia en contra de otra mujer. Considero que en el caso de las pantallas se pueden incluir videos y/o animaciones que hablen de lo que está bien y mal, es decir, educar a las personas y que sepan que también las miradas y los roces son considerados como violencia y no solo el tocar a las mujeres.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

**Recomendaciones:**

Considero que la inversión de hacer esta implementación es realmente mínima ya que actualmente contamos con los pizarrones y las pantallas y el área de Comunicación Social podría apoyarnos con el material gráfico y videos. El impacto de esta campaña podría ser no solo a línea 4 sin embargo si podríamos tener una prueba piloto de 3 semanas para ver los comentarios y aceptación de los usuarios y de ser aceptados, podríamos hacer extensiva esta campaña a todas las líneas del STC Metro, teniendo un impacto de manera global.

**Referencias:**

[https://es.wikipedia.org/wiki/Metro\\_de\\_la\\_Ciudad\\_de\\_M%C3%A9xico](https://es.wikipedia.org/wiki/Metro_de_la_Ciudad_de_M%C3%A9xico)

[http://www.milenio.com/region/campana-onu\\_mujeres-acoso\\_metro-violencia\\_sexual-transporte-agresiones-cdmx-milenio\\_0\\_925707442.html](http://www.milenio.com/region/campana-onu_mujeres-acoso_metro-violencia_sexual-transporte-agresiones-cdmx-milenio_0_925707442.html)

<https://plumasatomicas.com/2017/08/mujeres-acoso-sexual-espacio-publico/>

<http://www.nacion321.com/ciudadanos/la-lamentable-guia-de-seguridad-para-mujeres-en-el-transporte-publico-de-la-cdmx>

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

## **INSTITUTO DE LAS MUJERES DEL DISTRITO FEDERAL**

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la  
Perspectiva de Género 2017

Proyecto "Consolidar la institucionalización de la política  
de igualdad en la Ciudad de México"

**Meta: 8.MI. Realizar dos talleres (5 sesiones) de  
capacitación para fortalecer el conocimiento sobre  
lenguaje incluyente e imagen de las mujeres libre de  
estereotipos a servidoras y servidores públicos de las  
áreas de Comunicación Social de 28 Dependencias del DF  
y los 16 OPA.**

---

**PROPUESTA PARA FORTALECER EL CONOCIMIENTO SOBRE LENGUAJE  
INCLUYENTE E IMAGEN DE LAS MUJERES LIBRE DE ESTEREOTIPOS DESDE  
MI ÁMBITO DE TRABAJO**

**"Campaña para difundir las aportaciones de las mujeres a la producción de la  
zona rural de la CDMX"**

Mónica Archundia Martínez e Isamara González Becerril  
Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades (Sederec)  
09 de noviembre 2017

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

## ÍNDICE

Introducción.....	3
Antecedentes.....	3
Exposición de motivos .....	5
Fundamentación.....	6
Propuestas de estrategias y acciones específicas en materia de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.....	7
Recomendaciones .....	9
Referencias.....	10

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

### Introducción

La Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades (Sederec) tiene como objetivo rector promover la equidad, la igualdad y la justicia social entre la población indígena, migrante y de la zona rural de la capital. Por ello realiza distintas actividades y acciones que abonan a la eliminación de la discriminación en su contra.

Las mujeres constituyen el sector que enfrenta mayor discriminación, por lo que el presente trabajo se enfoca a aquellas que trabajan en la zona rural de la Ciudad de México y lo que aportan a la seguridad alimentaria de los habitantes de la capital.

A través una propuesta de campaña se busca visibilizar la labor diaria que realizan y cómo durante años han pasado a segundo plano debido a los roles y estereotipos de género tan arraigados sobre todo en las comunidades rurales y reproducidos incluso por ellas mismas.

"Para las mujeres los estereotipos sobrevaloran las tareas reproductivas y la maternidad como actividades definitorias del 'ser mujer' [...] justificando el abuso de poder y la falta de oportunidades de las mujeres dada la sobrecarga de trabajo doméstico" (Inmujeres, 2008, p. 22).

Es de suma importancia que desde el Gobierno de la Ciudad de México se consolide la participación estratégica de las mujeres en el sector agropecuario, pues su intervención es necesaria para erradicar la pobreza y el hambre en el campo.

Por ello una propuesta de campaña que incluya manejo de información dirigida a medios de comunicación, a usuarios del Metro y a la población que utiliza las redes sociales permitirá impactar a un importante sector de la sociedad al mostrarles lo valioso que resulta el trabajo de las mujeres en la zona rural de la CDMX. Para ellas mismas verse en estos espacios de difusión puede convertirse en una motivación y contribuir –junto con otras acciones de apoyo de la Sederec– a su empoderamiento.

### Antecedentes

Datos de la Organización de Naciones Unidas (ONU) señalan que las mujeres rurales representan más de un tercio de la población mundial y el 43 por ciento de la mano de obra agrícola, con lo que garantizan la seguridad alimentaria de sus comunidades.

Sin embargo, no disponen del mismo acceso a la tierra, créditos, materiales agrícolas, mercados o cadenas de productos cultivados de alto valor al igual que los hombres que trabajan el campo, a pesar de realizar las mismas labores.

En el caso de América Latina, de acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), hay 58 millones de mujeres que viven en zonas rurales y pese a que contribuyen de manera fundamental en la producción de alimentos y al desarrollo económico, los indicadores muestran que la desigualdad es mayor en las mujeres rurales.

En el documento Notas para la igualdad N°3 del Observatorio de Igualdad de Género se señala que:

Las tasas de actividad de las mujeres de zonas rurales han aumentado del 32,4% al 46,4% entre 1990 y 2005, a pesar de ello, no han logrado empoderarse económicamente.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

En el campo, el 38% de las mujeres no tiene ingresos propios frente al 14% de los hombres; en la ciudad, el 29% de las mujeres no cuenta con ingresos propios frente al 12% de los hombres, según datos del año 2009.

Las mujeres rurales son quienes más trabajan. Así lo muestran las encuestas de uso del tiempo en la región. En México, por ejemplo, trabajan 89 horas semanales, 31 horas más que los hombres.

Ante este panorama, Naciones Unidas instauró el 15 de octubre como Día Internacional de las Mujeres Rurales, con el objetivo de que se asigne mayor importancia al mejoramiento de la situación de las mujeres rurales en las estrategias de desarrollo nacionales, regionales y mundiales.

Además se busca el empoderamiento político y socioeconómico de las mujeres rurales apoyando su participación plena e igualitaria en la adopción de decisiones a todos los niveles.

La Declaración de Brasilia de 2014, resultado de la Conferencia sobre Mujeres Rurales de América Latina y El Caribe en el año de la Agricultura Familiar, destacó que las mujeres rurales son responsables por más de la mitad de la producción de alimentos a nivel mundial y desempeñan un papel importante en la preservación de la biodiversidad a través de la conservación de las semillas, en la recuperación de prácticas agroecológicas y garantizan la soberanía y seguridad alimentaria desde la producción de alimentos saludables.

La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) en el documento denominado Iniciativa para el Empoderamiento Económico de las Mujeres en Zonas Rurales, refiere que las funciones que desempeñan pueden ir desde el cultivo de sus propias parcelas o las de otros (como trabajadoras remuneradas o no remuneradas, empleadoras o empleadas) hasta el trabajo como asalariadas en empresas dentro y fuera de las explotaciones agrícolas, además de su papel fundamental como trabajadoras no remuneradas en el cuidado de personas en sus hogares y comunidades.

En México, según el Censo de Población y Vivienda de 2010, la población rural representaba el 23.2 del total, de la cual alrededor de 13.4 millones eran mujeres y 12.9 millones hombres.

De acuerdo al índice de femineidad, hay 104 mujeres rurales por cada 100 hombres rurales. La edad media de las mujeres rurales es de 23 años y 22 para los hombres, mientras que la correspondiente a la de grandes ciudades es de 29 y 27 años, respectivamente.

En el país el 78.8 por ciento de las personas responsables de las unidades de producción son hombres, mientras que 21.2 por ciento mujeres, de acuerdo con el Servicio de Información Agroalimentaria y Pesquera (SIAP) de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (Sagarpa).

También señala que en la Ciudad de México hay 10 mil 621 mujeres dedicadas a las labores del campo, lo que coloca a la capital del país como la entidad con mayor porcentaje de participación de este sector, con el 15% del total.

El 58 por ciento del territorio de la capital del país corresponde a suelo rural y de conservación y en siete de las 16 delegaciones todavía se realizan actividades agropecuarias.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

De acuerdo a los datos disponibles de la Encuesta Intercensal 2015 elaborada por INEGI, en la zona rural de la ciudad hay 6 mil 102 hogares encabezados por jefas de familia, vulnerables por carencia alimentaria moderada, y 9 mil 902 con carencia alimentaria extrema. Estos hogares albergan una población vulnerable de 57 mil 837 personas y el 44% se concentra en Xochimilco.

Por lo anterior es relevante visibilizar el papel que juegan las mujeres en el campo de la Ciudad de México, para reconocer el trabajo no remunerado que realizan, así como sus contribuciones a la producción agrícola y pecuaria.

#### Exposición de motivos

Por años el campo a nivel nacional y local ha mantenido a las mujeres activas en las labores agropecuarias, pero invisibilizadas. Son los hombres quienes asumen el liderazgo no sólo en el hogar sino en las negociaciones y actividades que deben realizarse en beneficio de la familia y de sus actividades productivas.

De esta forma, son ellos quienes mayoritariamente buscan participar con algún proyecto del Gobierno de la Ciudad de México. A pesar de que en las instituciones públicas se han abierto espacios para que las mujeres armen sus propuestas a ser financiadas, al final la influencia que ejercen sus parejas o esposos sobre ellas es lo que determina el enfoque de sus proyectos.

Preocupada por esta situación de desventaja que se enfrenta en la zona rural de la CDMX, la Sederec ha iniciado una estrategia para acercar información a las mujeres del campo a fin de que tomen decisiones y se empoderen.

A través de la creación del programa Impulso a la Mujer Rural se busca fomentar el empoderamiento económico de las mujeres por medio de la mejora en el acceso a recursos o insumos, conocimientos técnicos y para el ejercicio de sus derechos.

Este se ha convertido en un medio innovador, que pretende dotar de herramientas integrales a las mujeres en las zonas rurales de la Ciudad de México, rebasando la sola ayuda económica, pues incluye de manera obligatoria para sus beneficiarias talleres, cursos o capacitaciones de promoción y fortalecimiento de sus derechos humanos, con perspectiva de género; a la par de capacitaciones técnicas que les permitan continuar y consolidar sus proyectos productivos.

La campaña que se pretende realizar viene a fortalecer una estrategia de la Sederec en favor de las mujeres de la zona rural y se suma a las actividades de visibilización que se realizan también cada día 25 de mes en las 7 delegaciones con vocación agropecuaria, al conmemorar el Día Naranja, una acción colectiva mundial para decir no a la violencia contra las mujeres y las niñas.

De acuerdo con el Observatorio de Igualdad de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) las tasas de actividad de las mujeres de zonas rurales han aumentado del 32.4% al 46.4% entre 1990 y 2005, sin embargo no han logrado empoderarse económicamente.

Esta referencia internacional muestra la necesidad de trabajar para que las mujeres rurales ejerzan su derecho a tener una retribución económica justa y al mismo tiempo rompan con viejas prácticas de dominación en su contra.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

### Fundamentación

Una de las tres poblaciones objetivo de la Sederec es la que se dedica a actividades agropecuarias en las 7 delegaciones rurales que tiene la CDMX, según lo establecido en la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, en su artículo 23 quintus:

"A la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades corresponde el despacho de las materias relativas al desarrollo y regulación de las actividades agrícolas, forestal y del sector agropecuario, así como la equidad de las comunidades étnicas y la tutela de derechos indígenas".

La propia Ley de Desarrollo Agropecuario, Rural y Sustentable del Distrito Federal se refiere a la atribución de la Sederec en material rural, al señalar en su artículo cuarto que las y los campesinos tienen los mismos derechos.

Tiene derecho a "disfrutar totalmente, como colectivo e individualmente, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, libres de cualquier tipo de discriminación y a participar en el diseño de políticas, en la toma de decisiones, la aplicación y monitoreo de cualquier proyecto, programa o política que afecte sus espacios rurales".

Pero además, señala que para garantizar el ejercicio de los derechos de las y los campesinos, el Gobierno de la Ciudad de México deberá defender a las mujeres campesinas contra la violencia doméstica física, sexual, verbal y psicológica.

Según el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018: "El logro de una sociedad igualitaria e incluyente entre mujeres y hombres es el motor que impulsa al Gobierno del Distrito Federal, desde la convicción más absoluta de que sólo mediante la atención de las desigualdades derivadas del sesgo cultural de género será posible alcanzar con mayor eficacia el objeto primordial de toda gestión pública, que es sin duda la mejora de las condiciones de vida de todas y todos".

Incluso dentro del Diagnóstico y el Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal se refiere a las mujeres como uno de los grupos de población mayormente discriminados y para los cuales es necesario el diseño de estrategias de atención específicas.

La Ley de Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres en el Distrito Federal señala en sus artículos 1, 5 y 2 la realización de acciones afirmativas (medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, aplicables en tanto subsista la desigualdad de trato y oportunidades de las mujeres respecto a los hombres). Lo que se pretende es eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer en los ámbitos público y privado.

A través del artículo 15 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal se señala que corresponde a las dependencias y entidades del Distrito Federal promover y ejecutar acciones para que las condiciones laborales se desarrollen con igualdad de oportunidades, de trato y no discriminación en el acceso al empleo, la capacitación, el ascenso y la permanencia de las mujeres.

Además añade que se debe fomentar un ambiente laboral libre de discriminación, riesgos y violencia, razón por la cual una campaña como la que se plantea llevar a cabo en la CDMX para hacer visible el trabajo de las mujeres en el campo de la CDMX, será una forma de contribuir a su empoderamiento.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (os) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (os) autoras(es) del presente trabajo".

De igual manera se da cumplimiento a la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal, que considera como una forma de discriminación la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de alguno o algunos de los derechos humanos de las personas, grupos y/o comunidades, entre otras cosas, a causa de su género.

Durante el diseño de la campaña se atienden los Lineamientos para promover el uso de un lenguaje incluyente y una imagen de las mujeres libre de prejuicios y estereotipos en las campañas publicitarias y en toda aquella información que difundan las Dependencias, Entidades y Órganos Político-Administrativos de la Ciudad de México.

Esta regulación, recién creada, señala que se debe aumentar la visibilidad de las mujeres y su contribución en todas las esferas de la vida; representarlas con respeto y dignidad y ofrecer una visión equilibrada de sus diversos modos de vida y ejercicios productivos, omitiendo afirmaciones o imágenes que las desvaloricen o las muestren únicamente en los roles tradicionales.

**Propuestas de estrategias y acciones específicas en materia de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.**

Este marco jurídico es el que nos permite como institución de Gobierno articular distintas acciones en favor de las mujeres de la zona rural en los materiales de comunicación y difusión de la Sederec, entre ellas se proponen:

- El diseño de campañas para Metro y parabuses del Sistema M1, así como para el Cedabus, sobre las actividades que realizan las mujeres del campo de la CDMX para la generación de alimentos sanos y frescos (hortalizas, cultivos nativos e incluso pecuarios). Incluyen banners para andes y dovelas, así como un video en el que se muestre por igual a hombres y mujeres trabajando en la zona de producción.
- Elaborar trípticos sobre la producción pecuaria en el campo de la CDMX e incorporar en ellos imágenes tanto de mujeres como de hombres.

Como parte de las propuestas de estrategias y acciones específicas se propone el siguiente brief de campaña:

Nombre del proyecto: Mujeres productoras de zona rural

Tipo de proyecto: Importancia del trabajo de las mujeres en el campo de la CDMX

Institución o dependencia: Sederec

Responsables del Proyecto: Mónica Archundia e Isamara González

Integrantes del equipo: Ana Martínez y Anahí Olvera (diseñadoras); Sergio Rodríguez (video y fotografía).

Fecha de entrega: 30 de noviembre 2017

Antecedentes:

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

En 2009 la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades (Sederec) consideró la importancia de cerrar las brechas de inequidad social y ampliar las acciones dirigidas a mujeres, por lo que puso en operación el programa Mujer Indígena y Rural, que tenía por objetivo el apoyo de proyectos productivos para la mejora de sus ingresos y por ende sus condiciones de vida.

Para 2010 se incorporaron a este programa social las mujeres migrantes. Y en 2012 los objetivos se reorganizaron incluyendo la equidad de género. En 2013, para brindar una mejor atención a cada grupo poblacional de mujeres el programa se subdividió en tres: Mujer Rural, Mujer Indígena y Mujer Huésped y Migrante.

En 2016 se consideró que la atención a mujeres rurales debía ser un programa específico, razón por la cual el subprograma se elevó a programa social con el nombre Promoción de la Equidad y el Desarrollo de las Mujeres Rurales en la Ciudad de México. En 2017 evolucionó para quedar con el nombre Impulso a la Mujer Rural.

Las funciones de este programa están encaminadas al fomento del empoderamiento económico de las mujeres por medio de la mejora en el acceso a recursos o insumos, conocimientos técnicos y para el ejercicio de sus derechos.

Este programa proporciona herramientas integrales a las mujeres en las zonas rurales de la Ciudad de México. Además del recurso económico que reciben para impulsar sus proyectos, deben asistir a talleres, cursos o capacitaciones de promoción y fortalecimiento de sus derechos humanos, con perspectiva de género, así como a capacitaciones técnicas.

En la zona rural de la CDMX, las mujeres trabajan desde muy temprana hora en sus parcelas y granjas familiares, labor que muchas veces no es reconocida y mucho menos remunerada, por lo que su actividad se invisibiliza, lo cual es una forma de violencia hacia ellas.

Una encuesta realizada por la Sederec entre mujeres rurales, reveló que casi el 90 por ciento de ellas deben enfrentar una doble y hasta triple jornada de trabajo, en la mayoría de los casos sin ningún reconocimiento y con un mínimo pago; y sólo el 2.33% de las entrevistadas no se dedican a la actividad del hogar, el 10.78% realiza por lo menos dos actividades para contribuir a su economía familiar, siendo la agricultura la más representativa.

**Objetivo de Comunicación:** Visibilizar las aportaciones que hacen las mujeres de la zona rural a la producción agropecuaria de la CDMX para generar alimentos sanos y frescos a la población.

Al dar a conocer la participación femenina en actividades del campo, se contribuye a romper con la idea que se tiene entre la población en general de que esta labor sólo la realizan hombres. También permite avanzar en la lucha contra la violencia y discriminación hacia este sector y contribuir en su empoderamiento.

**Estrategia:** Contribuir a la autonomía económica de las mujeres productoras de las zonas rurales en la Ciudad de México a través de la mejora del acceso a recursos y servicios de capacitación.

**Estrategia de Comunicación:**

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

Diseño de banner para andes y dovelas del Metro, así como parabuses del Sistema M1; video del tema para transmisión en pantallas del Metro; manejo en redes sociales y página de internet oficial. Elaboración de boletín informativo sobre las actividades productivas de las mujeres del campo de la CDMX, así como generación de entrevistas de distintos medios con diferentes mujeres rurales que contribuyen con su labor diaria a la seguridad alimentaria.

#### Mensajes Clave:

\*Las mujeres productoras contribuyen a la seguridad alimentaria de los capitalinos

\*La participación femenina también se da en el campo de la CDMX

\*La CDMX es la entidad con mayor porcentaje de participación femenina en el campo en todo el país

\*Con el programa Mujer Rural, la Sederec impulsa proyectos encabezados por trabajadoras del campo

**Población Objetivo:** Mujeres mayores de edad que viven en la zona rural de las delegaciones Alvaro Obregón, Cuajimalpa, La Magdalena Contreras, Milpa Alta, Tláhuac, Tlalpan, y Xochimilco, conforme al último censo de población y vivienda realizado por el INEGI en 2010.

**Beneficios desagregados para mujeres:** Dotar de herramientas integrales a las mujeres en las zonas rurales de la Ciudad de México, yendo más allá de la ayuda económica, al incluir talleres, cursos o capacitaciones de promoción y fortalecimiento de sus derechos humanos, con perspectiva de género, los cuales deben cursar de manera obligatoria; además reciben capacitaciones técnicas para continuar y consolidar sus proyectos productivos.

#### Indicadores de éxito

**Meta general:** 300 mujeres a través de ayudas para proyectos productivos y capacitaciones

**Meta de comunicación e Indicador de éxito:** Conseguir un impacto positivo en medios de comunicación sobre las aportaciones de las mujeres productoras en la zona rural de la CDMX y contribuir a generar un ambiente informado en materia de equidad de género entre la población capitalina.

#### Recomendaciones

• A la Dirección General de Desarrollo Rural: Seleccionar un grupo de mujeres que realicen contribuciones importantes a la capital con su labor en el campo y que estén dispuestas a participar en entrevistas con medios y/o permitir el uso de su imagen para la campaña y banners para redes sociales.

• A las diseñadoras y fotógrafo: Participar en la elaboración de la imagen de la campaña con una visión igualitaria en materia de género, donde no haya estereotipos y se mantenga la imagen fiel de las productoras en su propio entorno, cuidando el manejo de diferentes tipos de productoras para dejar claro que las mujeres del campo y su labor son tan valiosas como las que realizan los hombres.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (os) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (os) autoras(es) del presente trabajo".

• A la titular de la Sederec: Encabezar un evento público con medios de información, sobre la entrega de apoyos a mujeres rurales para darle mayor énfasis a la difusión de sus aportes al campo de la CDMX.

#### Referencias:

☒ Inmujeres, (2008), Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública, (1ª ed.), México DF: Instituto Nacional de las Mujeres

☒ SIAP, (2016), Atlas Agroalimentario 2016, (1ª ed.), México: Sagarpa

☒ Gaceta Oficial de la CDMX del 31 de enero de 2017, Reglas de Operación 2017 de los programas sociales a cargo de la Dirección General de Desarrollo Rural de la Sederec, recuperado el 7 de noviembre de 2017, [http://www.sederec.cdmx.gob.mx/storage/app/media/REGLAS\\_DE\\_OPERACION/ReglasdeOp%202017.pdf](http://www.sederec.cdmx.gob.mx/storage/app/media/REGLAS_DE_OPERACION/ReglasdeOp%202017.pdf)

☒ ONU, (2017), Día Internacional de las Mujeres Rurales (ONU), recuperado el 7 de noviembre de 2017, <http://www.un.org/es/events/ruralwomensday/background.shtml>

☒ CEPAL, Notas para la igualdad No.3 Diálogo político para el empoderamiento de las mujeres, recuperado el 6 de noviembre de 2017, [https://www.cepal.org/Mujer/Noticias/Paginas/8/46418/2Factsheet\\_Rural\\_Version\\_Final\\_Esp.Pdf](https://www.cepal.org/Mujer/Noticias/Paginas/8/46418/2Factsheet_Rural_Version_Final_Esp.Pdf)

☒ ALDF, (1998), Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, recuperado el 6 de noviembre de 2017, <http://www.fimevic.df.gob.mx/documentos/transparencia/Ley%20Local/LOAPDF.pdf>

☒ Gaceta Oficial del Distrito Federal, (2013), Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018, recuperado el 6 de noviembre de 2017, [https://data.finanzas.cdmx.gob.mx/documentos/ProgGralDesarrollo\\_2013\\_2018.pdf](https://data.finanzas.cdmx.gob.mx/documentos/ProgGralDesarrollo_2013_2018.pdf)

☒ Gaceta Oficial del Distrito Federal, (2014), Ley de Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres en el Distrito Federal, recuperado el 6 de noviembre de 2017, <http://www.aldf.gob.mx/archivo-09531acb0fd1dc5517f68a82ba42d80c.pdf>

☒ Gaceta Oficial del Distrito Federal, (2015), Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal, recuperado el 6 de noviembre de 2017, <http://www.aldf.gob.mx/archivo-fde12a5698a6daa612f4515f386b1beb.pdf>

☒ Gaceta Oficial del Distrito Federal, (2017), Lineamientos para promover el uso de un lenguaje incluyente y una imagen de las mujeres libre de prejuicios y estereotipos en las campañas publicitarias y en toda aquella información que difundan las Dependencias, Entidades y Órganos Político-Administrativos de la Ciudad de México, recuperado el 6 de noviembre de 2017, [http://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal\\_old/uploads/gacetas/05fed75e71f84ca5c814523eb8f682bf.pdf](http://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal_old/uploads/gacetas/05fed75e71f84ca5c814523eb8f682bf.pdf)

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

## **INSTITUTO DE LAS MUJERES DEL DISTRITO FEDERAL**

**Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2017**

**Proyecto "Consolidar la institucionalización de la política de igualdad en la Ciudad de México"**

**Meta: 8.MI. Realizar dos talleres (5 sesiones) de capacitación para fortalecer el conocimiento sobre lenguaje incluyente e imagen de las mujeres libre de estereotipos a servidoras y servidores públicos de las áreas de Comunicación Social de 28 Dependencias del DF y los 16 OPA.**

---

**PROPUESTA PARA FORTALECER EL CONOCIMIENTO SOBRE LENGUAJE INCLUYENTE E IMAGEN DE LAS MUJERES LIBRE DE ESTEREOTIPOS DESDE MI ÁMBITO DE TRABAJO**

**"Visibilización del personal femenino en las áreas operativas del Sistema de Transporte Colectivo"**

Escotto Rodríguez Norma Esther, Juárez Becerra Alma y  
Pedraza Nicolás Eréndira.  
Sistema de Transporte Colectivo  
07 de noviembre 2017

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

## ÍNDICE

Introducción.....	3
Antecedentes.....	3
Exposición de motivos .....	6
Fundamentación.....	6
Propuestas de estrategias y acciones específicas en materia de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.....	6
Recomendaciones .....	7
Referencias.....	7

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

## INTRODUCCIÓN

En el Sistema de Transporte Colectivo a las mujeres se le ha excluido e invisibilizado, observando la utilización de un lenguaje sexista en todo momento, por lo cual nos encontramos muchas veces discriminadas y en desigualdad ante los hombres. Pudiendo ejemplificar el hecho, de que actualmente las categorías laborales no han sido modificadas desde la creación de este Organismo, lo cual ha generado androcentrismo, exclusión y sexismo, debido a las costumbres y al pensamiento del sexo opuesto, manifestándose en un lenguaje escrito, comunicación visual y gráfico, en donde anteriormente no nombraban al sexo femenino, y tendiendo hasta el día de hoy a nombrar las categorías laborales y actividades en términos masculino. Así como también, el no considerar nuestra participación en algunas actividades operativas, derivado del deber ser de cada sexo, generado ya sea por las costumbres o educación recibida.

Enfatizando que las mujeres tenemos la capacidad de realizar varios roles en la sociedad, como participar y colaborar en todas y cada una de las actividades y responsabilidades laborales que realizan los hombres. Y al no existir una modificación en las categorías laborales, es decir al no ser tomadas en cuenta en un lenguaje incluyente por escrito, esto ha generado que a las mujeres se nos invisibilice y por ende se nos excluya en la toma de decisiones.

Es cierto que ha sido un proceso lento el desarrollo de los derechos políticos de las mujeres mexicanas, transitando desde la invisibilidad, los derechos civiles, políticos, la igualdad formal, las acciones afirmativas, la participación laboral y sueldos laborales; sin embargo, aún persiste en la legislación mexicana, tanto la local como la federal, normas discriminatorias de las mujeres, por lo que todavía estamos muy lejos de alcanzar las metas.

Proponiendo en tal sentido, promover en nuestro centro de trabajo el uso de un lenguaje incluyente y una imagen de las mujeres libre de prejuicios y estereotipos, erradicando la dominación, la desigualdad y la exclusión.

## ANTECEDENTES

El 29 de abril de 1967, en el Diario Oficial de la Federación, se publicó el inicio del proyecto del Sistema de Transporte Colectivo, como parte del transporte colectivo del D.F. El 4 de septiembre de 1969, Gustavo Díaz Ordaz y el Regente del Distrito Federal, Alfonso Corona del Rosal, inauguraron formalmente el servicio de la línea 1 del metro, que comprendía las estaciones de Chapultepec a Zaragoza.

Al iniciar sus actividades, en el área Operativa de Transportación había únicamente hombres laborando, realizando actividades como Supervisores, Inspectores Jefes de Estación y Conductores y en el caso del área de Taquillas únicamente mujeres, manifestándose y generándose el androcentrismo y la exclusión de género, tanto de un lado como del otro.

Cuando unos años después se decidió cambiarlos por mujeres, en el área de taquillas a ellas les quitaron la base y argumentaron que sus funciones eran "de confianza", con lo cual no tenían posibilidad de entrar al escalafón, ni de gozar de ciertas prestaciones. Obvio que el objetivo fue tener a 625 personas sin prestaciones ni posibilidades de sindicalización.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

La lucha de las mujeres emprendida en 1973, fue cobrando fuerza hasta lograr que se les visibilizaran poco a poco en actividades de Supervisión, Inspectoras Jefas de Estación y Conductoras, siendo las taquilleras, las que lograron promoverse hacia esos puestos, logrando su basificación y poder formar parte del sindicato del Sistema de Transporte Colectivo. Desde entonces su batalla ha seguido con el fin de mejorar sus condiciones de trabajo.

Actualmente en la plantilla de transportación se refleja la inclusión del personal femenino la cual está conformada por Supervisoras, Inspectoras Jefas de Estación y Conductoras siendo importante mencionar que el nombramiento de la categoría que se les asignó no ha sido modificado y sigue mencionándose desde su origen como Supervisor, Inspector Jefe de Estación y Conductores, creando un androcentrismo, estereotipo sexista e invisibilización de las trabajadoras de tales plazas.

Tal y como se puede observar del Catálogo de Puestos de Base y Confianza, que se encuentra disponible para su consulta en la página oficial del S.T.C. ([www.metro.cdmx.gob.mx](http://www.metro.cdmx.gob.mx)):

**CATÁLOGO DE PUESTOS DE BASE**

@ALBAÑIL		@HERRERO		OFICIAL
@ALBAÑIL		AYUDANTE @INSPECTOR	DE	OBRA CIVIL
@ALBAÑIL		OFICIAL @INSPECTOR	DE	TRANSPORTACIÓN
@ALMACENISTA		@INSPECTOR	DE	VÍAS
@ALMACENISTA		AYUDANTE @JARDINERO		
@ANALISTA	DE	ADMINISTRACIÓN @JEFE	DE	ESTACIÓN
@ANALISTA	DE	ARQUITECTURA @MECÁNICO		
@ANALISTA	DE	CONTABILIDAD @MECÁNICO		AYUDANTE
@ANALISTA	DE	INFORMÁTICA @MECÁNICO		ESPECIALISTA
@ANALISTA	DE	INGENIERÍA @MECÁNICO		TÉCNICO
@ANALISTA	DE	PSICOLOGÍA @MECÁNICO		VÍAS
@ASISTENTE		ADMINISTRATIVO @MECÁNICO		EN JEFE
@ASISTENTE	DE ANALISTA DE	ADMINISTRACIÓN @MECÁNICO	VÍAS	ESPECIALISTA
@ASISTENTE	DE ANALISTA DE	CONTABILIDAD @MECÁNICO	VÍAS	OFICIAL
@ASISTENTE	DE ANALISTA DE	INFORMÁTICA @OPERADOR	DE	AUTOBÚS
@ASISTENTE	DE ANALISTA DE	INGENIERÍA @OPERADOR	DE	CONMUTADOR
@ASISTENTE	DE	INGRESOS @OPERADOR	DE EQUIPO DE	REPRODUCCIÓN
@ASISTENTE	DE	MANTENIMIENTO @OPERADOR	DE EQUIPO DE	REPRODUCCIÓN
@ASISTENTE	DE	SERVICIO OFICIAL		
@ASISTENTE	DE	EDUCATIVA @OPERADOR	DE	MANIOBRAS
@AUXILIAR	DE	ESTACIÓN @OPERADOR	DE	VEHÍCULOS
@AUXILIAR	DE	SEGURIDAD @OPERADOR	EN	JEFE
@AYUDANTE	DE	ADMINISTRATIVO @PERFORISTA		
@AYUDANTE	DE	TOPÓGRAFO @PINTOR		
@AYUDANTE GENERAL DE ELECTROMECÁNICA	@PINTOR			AYUDANTE
@AYUDANTE GENERAL DE MATERIAL RODANTE	@PINTOR			ESPECIALISTA
@AYUDANTE GENERAL DE VÍAS Y ESTRUCTURAS	@PINTOR			OFICIAL
@CARPINTERO		@PLOMERO		
@CARPINTERO		ESPECIALISTA @PLOMERO		ESPECIALISTA
@CARPINTERO		OFICIAL @REGULADOR	DE	P.C.C.
@CERRAJERO		@REGULADOR	DE	P.D.C.
@CERRAJERO		ESPECIALISTA @REGULADOR	DE P.D.C.	COORDINADOR
@CERRAJERO		TÉCNICO @SECRETARIA		
@CHOFER		@SECRETARIA		EJECUTIVA
@COCINERO		@SOBRESTANTE		
@CONDUCTOR		@SOBRESTANTE		ESPECIAL
@COORDINADOR		ADMINISTRATIVO @SOLDADOR		
@DIBUJANTE		@SOLDADOR		ESPECIALISTA

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

®EDECÁN		®SOLDADOR		OFICIAL
®ELECTRICISTA		®SOLDADOR		TÉCNICO
®ELECTRICISTA		AYUDANTE ®SUPERVISOR	DE OBRA	CIVIL
®ELECTRICISTA	EN	JEFE ®SUPERVISOR	DE	SEGURIDAD
®ELECTRICISTA		ESPECIALISTA ®SUPERVISOR	DE	TAQUILLAS
®ELECTRICISTA		OFICIAL ®SUPERVISOR		TÉCNICO
®ELECTRÓNICO	EN	TÉCNICO ®TAPICERO		ESPECIALISTA
®ELECTRÓNICO		JEFE ®TAPICERO		
®ELECTRÓNICO		ESPECIALISTA ®TAQUILLERA		
®ELECTRÓNICO		OFICIAL ®TÉCNICO	DE	SONIDO
®ELECTRÓNICO		TÉCNICO ®TÉCNICO	EN	ENFERMERÍA
®ELECTROMECAÁNICO	EN	JEFE ®TÉCNICO	EN	TOPOGRAFÍA
®ELECTROMECAÁNICO		ESPECIALISTA ®TÉCNICO	EN TRABAJO	SOCIAL
®ELECTROMECAÁNICO		OFICIAL ®TÉCNICO ESPECIALISTA		
®ELECTROMECAÁNICO TÉCNICO				

**PUESTOS DE CONFIANZA**

®ABOGADO		®JEFE	DE	SECCIÓN
®ADMINISTRADOR	DE	PARADEROS®JEFE	DE SECTOR	DE VIGILANCIA
®ADMINISTRATIVO		ESPECIALIZADO®JEFE	DE	VIGILANTES
®ANALISTA DE INVERSIONES	DE AVANCE	®LABORATORISTA		INVESTIGADOR
OBRA		®MEDICO	JEFE DE	SERVICIOS
®ANALISTA	DE	PRESUPUESTO®PROGRAMADOR	DE SISTEMAS	ESPECIALES DE
®ANALISTA	DE SISTEMAS	ADMINISTRATIVOS COMPUTO		
®ANALISTA	DE SISTEMAS	COMPUTACIONALES®PSICÓLOGO		
®ANALISTA		ESPECIALIZADO®REDACTOR		TÉCNICO
®AUDITOR		®RESIDENTE		
®AUDITOR		ENCARGADO®SECRETARIA	AUXILIAR DE DIRECTOR	GENERAL
®AUXILIAR	DE	AUDITOR®SECRETARIA	AUXILIAR DE	GERENTE
®AUXILIAR	TÉCNICO	JURÍDICO®SECRETARIA	AUXILIAR DE	SUBDIRECTOR
®CAJERO	MANEJADOR	DE FONDOS®SECRETARIA	DE	CONTROLOR INTERNO
®CHOFER	DE DIRECTOR	GENERAL®SECRETARIA	DE	SUBGERENTE
®CHOFER	DE	GERENTE®SECRETARIA	DE	DIRECTOR GENERAL
®CHOFER	DE	SUBDIRECTOR®SECRETARIA	DE	GERENTE
®CONTROLADOR	DE	PROCESO®SECRETARIA	DE JEFE	DE DEPARTAMENTO
®COORDINADOR	DE	PROYECTOS®SECRETARIA	DE	SUBDIRECTOR
®COTIZADOR	DE	PRECIOS®SUBJEFE	DE	DEPARTAMENTO
®ESPECIALISTA	EN	PUBLICIDAD®SUBJEFE	DE	SECCIÓN
®INGENIERO		ESPECIALIZADO®SUPERVISOR	DE	CONSTRUCCIÓN
®JEFE	DE	ABOGACÍA®SUPERVISOR	DE	CONTROL DE CALIDAD
®JEFE	DE	CAPACITACIÓN®SUPERVISOR	DE	MANTENIMIENTO
®JEFE	DE	COCINA®SUPERVISOR	DE	SEGURIDAD E HIGIENE
®JEFE DE INFORMACIÓN Y RELACIONES		®SUPERVISOR	DE	SERVICIOS DE SEGURIDAD
PÚBLICAS		®SUPERVISOR	DE	SERVICIOS PÚBLICOS
®JEFE	DE	LABORATORISTAS®VIGILANTE		
®JEFE	DE	OFICINA		
®JEFE	DE	PROYECTOS		
®JEFE DE REGULADORES				

Y que tan sólo por mencionar un dato, tenemos actualmente en la Gerencia de Líneas 7, 8, 9 y A y Encargada de la Línea 12, que su plantilla se encuentra conformada por 1376 trabajadoras y trabajadores, siendo 1005 hombres y 371 mujeres, lo cual deja de manifiesto la desigualdad entre las plazas ocupadas por Servidores y Servidoras Públicas, que si bien es cierto, como se ha mencionado hemos logrado alcanzar determinados derechos de igualdad, aún no se ha podido obtener que existan las mismas plazas de hombres y mujeres, en específico en el área de Transportación, en donde el estereotipo de género sigue prevaleciendo.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Aún no existe una modificación en las categorías laborales para las mujeres, lo que ha generado el androcentrismo, invisibilizar y el estereotipo sexista lo cual ha valido para excluir a la mayoría de las mujeres y no ser tomadas en cuenta en un lenguaje oral y escrito en la toma de decisiones.

#### FUNDAMENTACIÓN

Aplicar la normatividad vigente y los lineamientos a seguir por el Sistema de Transporte Colectivo, en materia de comunicación usando un lenguaje incluyente difundiendo con perspectiva de género, para que los mensajes y campañas y materiales de comunicación en trípticos, circulares y oficios se transmitan correctamente la forma gramatical y libre de estereotipos de género., basándonos en principio en lo establecido en Nuestra Carta Magna, en Leyes y programas nacionales para la protección de los derechos de las mujeres, su acceso a una vida libre de violencia y en general para el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como en la NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI.2015 EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, entre otros.

#### Propuestas de estrategias y acciones específicas en materia de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres

Adoptar medidas para garantizar a las trabajadoras igualdad de acceso y plena participación laboral en las estructuras institucionales de la administración pública, hacerla visible con lenguaje incluyente y libre de estereotipos de género en la mujer; el derecho a ser nombrada, derecho de autoridad y la aceptación de decisiones.

Llevar a cabo talleres y pláticas a los hombres que laboran en el Sistema de Transporte Colectivo, que ayuden y fomenten en la forma de pensar sobre la equidad de género.

Fomentar el uso de un lenguaje incluyente en materia de igualdad y las formas gramaticales en la preparación de oficios para nombrar a las mujeres en sus títulos profesiones y designaciones de sus categorías laborales.

Y en aras de una valorización a las mujeres, incluir en el Catálogo de Puestos de Base y de Confianza, las categorías de Supervisor y Supervisora, Inspector Jefe de Estación e Inspectora Jefa de Estación, Conductor y Conductora, así como Regulador y Reguladora de PCC, por mencionar sólo algunas categorías pertenecientes al área de Transportación, que es el área en donde nos desenvolvemos las integrantes de este equipo y que consideramos pudiera darse un primer cambio.

Se propone llevar a cabo acciones en materia de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, dando como resultado una mayor equidad de género, en este caso en el sector Transporte.

#### FOMENTAR UNA NORMATIVIDAD

Coordinar y asesorar a las Unidades de Género del sector en la instrumentación del Plan de Acción para la Igualdad y en el desempeño de las funciones que les corresponden.

Definir enlaces para coordinarse con el INMUJERES, para promover e impartir y dar talleres, cursos y pláticas en cumplimiento a los objetivos y metas de los Programas de capacitación

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

del Sistema de Transporte Colectivo, con el objetivo de promover una imagen libre de prejuicios y estereotipos como el lenguaje incluyente y no sexista, así como para prevenir, atender, sancionar y erradicar la invisibilización, androcentrismo y la exclusión en el ámbito laboral y descripción de las plazas en las categorías donde se contemplan a las Mujeres.

#### Propuestas:

- Se propone que el Sistema de Transporte Colectivo:
- Evite la discriminación en carteles, propaganda y anuncios.
- Fomente el respeto hacia las mujeres en el ámbito laboral y fuera de ello.
- Use un lenguaje hablado y escrito, en las formas de comunicación el uso de un lenguaje incluyente, no sexista, libre de prejuicios, estereotipos de género.
- Use el femenino y el masculino en los artículos, pronombres, sustantivos, adjetivos, cargos y profesiones para asegurar la presencia explícita de mujeres y hombres en el lenguaje. En la medida de lo posible utilizar la categoría "personas".
- Impulse, en los casos que así lo ameriten, que la información se desagregue por sexo, de tal forma que permita observar, analizar y nombrar lo que sucede y atañe a las mujeres.

#### RECOMENDACIONES

El fenómeno de los estereotipos de género tiene que ser contrarrestado y combatido en múltiples frentes: en el idioma y el vocabulario, en las leyes y las prácticas, en la mentalidad de las personas, en los sistemas de justicia, en los medios de comunicación y en la educación, en las diversas organizaciones y autoridades públicas, en las empresas y con las mismas personas, por lo que resulta obligatorio Difundir, dar a conocer y exigir la aplicación de los lineamientos a todas las áreas del Sistema de Transporte Colectivo, publicadas en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el día 19 de mayo del 2017.

#### REFERENCIAS

EL INSTITUTO DE LAS MUJERES DE LA CIUDAD DE MÉXICO (INMUJERES CDMX) Y LA COORDINACIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL DEL GOBIERNO CAPITALINO PUBLICARON EN LA GACETA OFICIAL LOS "LINEAMIENTOS PARA PROMOVER EL USO DE UN LENGUAJE INCLUYENTE Y UNA IMAGEN DE LAS MUJERES LIBRE DE PREJUICIOS Y ESTEREOTIPOS EN LAS CAMPAÑAS PUBLICITARIAS Y EN TODA AQUELLA INFORMACIÓN QUE DIFUNDAN LAS DEPENDENCIAS, ENTIDADES Y ÓRGANOS POLÍTICO-ADMINISTRATIVOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO".

Estos Lineamientos establecen los principios y criterios para reconocer, promover, proteger y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en las campañas institucionales y en toda aquella información que se emita en el Gobierno de la Ciudad de México.

ESTUDIO SOBRE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN MATERIA DE PUESTOS Y SALARIOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (APF) 2015

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

**MARCO JURÍDICO. FUNDAMENTO LEGAL DEL DERECHO A LA IGUALDAD LABORAL.**  
La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) reconoce por igual los derechos humanos de todas las personas, garantiza su protección más amplia y obliga a las autoridades a promoverlos, respetarlos, protegerlos y garantizarlos; protege la igualdad de mujeres y hombres ante la ley, y determina que a trabajo igual debe corresponder salario igual, independientemente del sexo de quien lo realiza.<sup>14</sup> La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) obliga al Estado mexicano a garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el mercado laboral;

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. (19/01/2017). ¿Qué es el Lenguaje incluyente y por qué es importante que lo uses?. 06/11/2017, de Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres Sitio web: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-lenguaje-incluyente-y-por-que-es-importante-que-lo-uses?idiom=es>

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

## **INSTITUTO DE LAS MUJERES DEL DISTRITO FEDERAL**

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2017

Proyecto "Consolidar la institucionalización de la política de igualdad en la Ciudad de México"

**Meta: 8.MI. Realizar dos talleres (5 sesiones) de capacitación para fortalecer el conocimiento sobre lenguaje incluyente e imagen de las mujeres libre de estereotipos a servidoras y servidores públicos de las áreas de Comunicación Social de 28 Dependencias del DF y los 16 OPA.**

---

PROPUESTA PARA FORTALECER EL CONOCIMIENTO SOBRE LENGUAJE INCLUYENTE E IMAGEN DE LAS MUJERES LIBRE DE ESTEREOTIPOS DESDE MI ÁMBITO DE TRABAJO

**"Importancia del Lenguaje Incluyente"**

Laura Rojas Carranza  
S.T.C. METRO  
07-11-2017

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

## ÍNDICE

Introducción.....	3
Antecedentes.....	3
Exposición de motivos .....	4
Fundamentación.....	4
Propuestas de estrategias y acciones específicas en materia de cultura institucional para la igualdad entre hombres y mujeres.....	4
Recomendaciones .....	5
Referencias.....	6

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

### Introducción.

A lo largo de este taller se proporcionaron diversos documentos muy importantes que plantean las acciones que ayudarán a promover una equidad de género para que las mujeres tengan una mayor participación en el mundo donde vivimos. Dentro de estas acciones se encuentra entre otras cosas promover un lenguaje incluyente, que esté libre de estereotipos en el ámbito del trabajo.

### Antecedentes.

Uno de los documentos más importantes es el publicado en la Gaceta Oficial CDMX el 19 de mayo de 2017 titulado "Lineamientos para promover el uso de un lenguaje incluyente y una imagen de las mujeres libre de prejuicios y estereotipos en las campañas publicitarias y en toda aquella información que difundan las Dependencias, Entidades y Órganos Político-Administrativos de la Ciudad de México" el cual se establece como de observancia obligatoria para "las áreas de Comunicación Social de las Dependencias, Entidades y Órganos Político-Administrativos de la Ciudad de México y tienen por objeto establecer los criterios para el uso de un lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio, aplicables en toda comunicación institucional (periódicos, publicidades, gráficas, revistas, radio, televisión e internet)." Los Lineamientos presentados son:

1. Eliminar cualquier forma de discriminación hacia las mujeres en las imágenes y contenidos de comunicación de las campañas gubernamentales.
2. Garantizar en todas las formas de comunicación el uso de un lenguaje incluyente, no sexista, libre de prejuicios, estereotipos de género y que evite cualquier tipo de violencia que fomente la victimización, humillación, estigmatización, sugiera subordinación o menoscabo hacia las mujeres.
3. Aumentar la visibilidad de las mujeres y su contribución en todas las esferas de la vida social, doméstica, política, económica, cultural y laboral.
4. Representar a las mujeres con respeto y dignidad y ofrecer una visión equilibrada de sus diversos modos de vida y ejercicios productivos, omitiendo afirmaciones o imágenes que las desvaloricen o las muestren únicamente en los roles tradicionales.
5. Usar el femenino y el masculino en los artículos, pronombres, sustantivos, adjetivos, cargos y profesiones para asegurar la presencia explícita de mujeres y hombres en el lenguaje. En la medida de lo posible utilizar la categoría "personas".
6. Impulsar, en los casos que así lo ameriten, que la información se desagregue por sexo, de tal forma que permita observar, analizar y nombrar lo que sucede y atañe a las mujeres.
7. Sustituir "la mujer" por "las mujeres", al referirlas como grupo de población.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

#### Exoición de Motivos.

El lenguaje es la expresión de nuestros pensamientos. Para alcanzar una sociedad incluyente se debe reflejar también en el lenguaje, y algunos de estos cambios en el lenguaje toman más tiempo que otros, por ejemplo con la introducción de nuevas tecnologías y con las redes sociales en poco tiempo se han incluido en el vocabulario diario anglicismos como "twitter" "Facebook", etc. Por otra parte es posible que nuevas formas incluyentes del lenguaje pueda que no sean tan fácilmente aceptadas. Se requiere de un trabajo en conjunto y la voluntad para poder integrar dichos vocablos y que poco a poco se vuelvan costumbre.

#### Fundamentación.

El sexismo es una de las formas principales de la discriminación. La discriminación es una conducta aprendida, y consiste en un trato desigual a las personas de un sexo por considerarlas inferiores a las del otro. Históricamente las mujeres han sido discriminadas por esto, y en la actualidad sigue sucediendo. Y esto se refleja en los significados que se asignan a las palabras. Por eso es tan importante identificar dentro del lenguaje cuales son las palabras que promuevan discriminación, porque de alguna manera cuanto más se utilizan más refuerzan esa desigualdad, en muchas instancias hasta de manera no consciente. Por otra parte, las imágenes incluyentes también son parte de la comunicación.

#### Propuestas de estrategias y acciones específicas en materia de cultura institucional para la igualdad entre hombres y mujeres.

Así, que se trata de que se nombre o se incluyan imágenes de quienes han permanecido históricamente en silencio, promoviendo el respeto y valores de igualdad en la humanidad.

De ahí la enorme importancia de la legislación alcanzada hasta ahora para superar esa desigualdad, como la Declaración de Beijing en 1995, que establece un programa para acciones en ámbitos de desarrollo de la mujer (empoderamiento), en esferas que van desde la pobreza, salud, economía, medio ambiente, medios de difusión, etc. O también, como lo refiere la Ley Federal para prevenir y Eliminar la Discriminación, artículos 4 y 9.

De acuerdo al documento "**10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje**", publicado por CONAPRED 2009, se plantea:

1º El uso del genérico universal, que es cuando en español se usa el género gramatical masculino como universal reforzando la asociación del "todo" con los hombres, pero se pueden usar otras opciones para referirse a colectivos como: personas, personal, humanidad, humanos, la gente, etc.

2º El uso de abstractos, que hace referencia a los cargos como si fueran ocupados solo por hombres, dejando a las mujeres invisibles. Se recomienda entonces el uso de abstractos; las coordinaciones, las jefaturas, etc.

3º Uso de artículos y pronombres que se pueden utilizar para nombrar la diferencia de género sin repetir el sustantivo: las y los usuarios, las y los trabajadores, nuestro, nuestras, y el uso de formas impersonales.

4º Uso de diagonales y paréntesis en los vocativos: Estimada/o, Interesado(a).

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

5º Uso de títulos académicos y ocupaciones: médica, asesora, el personal de..., si hay sustantivos con su correspondiente femenino, deben usarse: senadora, jueza, jefa.

6º Uso de las formas de cortesía: en vez de nombrar a una mujer como Señora de Pérez, o Señora Pérez, se usaría su nombre Erika Gómez o Señora Gómez. Y se usa el término "señora" sin distinción de edad o estado civil, cuando el contexto lo permita.

7º Uso de la arroba: No debe usarse la arroba @: como en funcionari@s ya que no es un signo lingüístico.

8º Significados sexistas: El sexismo puede darse a través de ciertas palabras a las que se les ha atribuido un significado implícito o explícito que refuerza concepciones androcéntricas, ya que el referente principal es lo masculino, ocultando lo femenino. Son palabras que califican los atributos físicos y morales ya sea de mujeres u hombres reforzando los estereotipos.

9º Uso de imágenes no sexistas: Las imágenes son parte del lenguaje, el uso de imágenes estereotipadas conduce a reforzar la desigualdad entre las personas. Por eso es muy importante presentar a mujeres y hombres interactuando de manera equitativa. Por ejemplo, hombres realizando tareas domésticas, y mujeres realizando tareas que tradicionalmente se asocian solamente a los hombres.

10º Lenguaje gestual: No hay reglas que indiquen como expresamos con gestos, pero se pueden mencionar ejemplos como quien limita a otro en todos afeminados para ridiculizar, o el evitar el contacto visual con las mujeres en un grupo mixto, restándoles así importancia.

Estas recomendaciones engloban puntos básicos que si se siguen podrán coadyuvar a una interacción más equitativa entre las personas, ya sea a nivel laboral o social.

#### **Recomendaciones.**

La equidad de género tiene que ver con oportunidades, derechos y responsabilidades para todos. La desigualdad nace del gran desequilibrio en la distribución de poder entre mujeres y hombres, y por la continua discriminación, la falta de leyes y políticas gubernamentales, y las prácticas sociales que se han normalizado por cientos de años.

Uno de los grandes retos es el empoderamiento de las mujeres para que tengan una voz y que se les escuche.

A nivel internacional el Consejo de Seguridad de la ONU ha establecido importantes resoluciones relativas a la mujer, la paz y la seguridad para garantizar que las mujeres participen de manera efectiva en todas las etapas de los procesos de paz y reconstrucción. No se puede transformar el mundo a menos que el lugar de las mujeres se transforme.

El lenguaje incluyente es una herramienta que permite alcanzar esa transformación, debe expresar el sentido de respeto y promoción de todas las personas como miembros valiosos de la sociedad. Debe existir la voluntad de utilizar un vocabulario que evite la exclusión y el estereotipo y que sea libre de descripciones que dibujan a las personas o grupos como dependientes, sin poder, o menospreciados por otros.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

El uso de un lenguaje incluyente no solo quiere decir usar las palabras, sino tratar de ir más allá y trabajar para entender todas esas formas en que el lenguaje, con frecuencia de forma inconsciente, implica suposiciones acerca de las personas y de forma no intencional refuerza las normas que dominan los aspectos de género, o hasta clase social, raza, discapacidad, etc. El esfuerzo entonces recae en cada quien.

Otro grave problema es lo que sucede con los estereotipos dentro del lugar de trabajo. Estos estereotipos suponen que las mujeres pertenecen al hogar. Las mujeres no pueden acceder a cualquier trabajo que ellas quisieran, y que haya trabajos para los que no son "aptas". Esto da como resultado que los sueldos de las mujeres sean más bajos que los de los hombres, que no avancen en categorías laborales, y entonces los puestos gerenciales de las mujeres suelen ser muy pocos, y además tienen que competir con los hombres por mantener sus puestos.

También suele suceder que se les tiene más confianza, por ejemplo a un médico (sólo por ser hombre) que a una médica, o para algún trabajo que requiera cierta fuerza física. Los estereotipos de género encasillan a las personas en roles preestablecidos y arbitrarios. De igual modo los hombres también tienen estereotipos como en la forma "masculina" en la que deben actuar, de tal forma que preservan su papel de superioridad. Ya que los hombres desde siempre se les asocia con atributos de fuerza, valentía, independencia, y competitividad, mientras que a las mujeres se les asocia con afecto, fragilidad, ternura, y siempre en relación a un hombre como esposa de alguien, o madre de alguien, además de atributos de belleza, y como objetos que pueden ser usados y desechados. Las mujeres se presentan como algo que debe ser mirado, pero no escuchado como un ser inteligente. Los medios constantemente muestran imágenes que describen el ideal de las mujeres y empieza la comparación constante y la persona se esfuerza por alcanzar el tipo ideal que le ha sido presentado una y otra vez. Lo que causa una gran inseguridad en las mujeres resultando en una insatisfacción de sí mismas.

El sistema patriarcal persiste en casi todas partes y se continúa a través de películas, programas de televisión, y hasta en la forma en que se dan las noticias. La televisión puede influir en la forma en que se transmiten ciertos valores y puede afectar la forma de pensamiento y en consecuencia la forma de actuar.

Los medios de comunicación se valen de esos estereotipos para vender sus productos. Y todo se vuelve un círculo vicioso sin fin. Los estereotipos de género perpetúan la desigualdad social, por esto es tan importante crear poco a poco una conciencia de cuál es la imagen de la persona que nos están transmitiendo y comenzar el cambio desde nuestro círculo familiar, y así poder cambiar nuestra visión del mundo para bien, para crear una sociedad más justa para todas las personas.

#### Referencias:

- Lineamientos para promover el uso de un lenguaje incluyente y una imagen de las mujeres libre de prejuicios y estereotipos en las campañas publicitarias y en toda aquella información que difundan las Dependencias, Entidades y Órganos Político-Administrativos de la Ciudad de México. Gaceta Oficial CDMX, 19 mayo 2017.
- 10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje. CONAPRED, 2ª edición, Textos del Caracol. 2009.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

## **INSTITUTO DE LAS MUJERES DEL DISTRITO FEDERAL**

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la  
Perspectiva de Género 2017

Proyecto "Consolidar la institucionalización de la política  
de igualdad en la Ciudad de México"

**Meta: 8.MI. Realizar dos talleres (5 sesiones) de  
capacitación para fortalecer el conocimiento sobre  
lenguaje incluyente e imagen de las mujeres libre de  
estereotipos a servidoras y servidores públicos de las  
áreas de Comunicación Social de 28 Dependencias del DF  
y los 16 OPA.**

---

**PROPUESTA PARA FORTALECER EL CONOCIMIENTO SOBRE  
LENGUAJE INCLUYENTE E IMAGEN DE LAS MUJERES LIBRE DE  
ESTEREOTIPOS DESDE MI ÁMBITO DE TRABAJO**

**Ensayo: "Sensibilización a servidores públicos acerca de la perspectiva de  
género y lenguaje no discriminatorio"**

Rosa Maricela Alaníz Mosco  
Procuraduría General de Justicia de la Ciudad de México  
09 de noviembre 2017

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

## ÍNDICE

Introducción.....	3
Antecedentes.....	3
Exposición de motivos .....	3
Fundamentación.....	3
Propuestas de estrategias y acciones específicas en materia de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.....	3
Recomendaciones .....	3
Referencias.....	4

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

### Introducción

El lenguaje incluyente y no discriminatorio es fundamental para construir un adecuado sistema de socialización y erradicar la violencia contra niñas y mujeres desde una perspectiva de género; además, es de vital importancia aplicar las herramientas brindadas durante el "Taller de capacitación para fortalecer el conocimiento sobre lenguaje incluyente e imagen de las mujeres libre de estereotipos para las áreas de Comunicación Social de la CDMX", para que desde las dependencias se fomente la equidad de género en todo ámbito, entre hombres, niños y mujeres y niñas.

El contexto sociocultural e histórico que ha permeado a la Ciudad de México, con relación a la perspectiva de género, particularmente en el lenguaje discriminatorio hacia mujeres y niñas que afecta considerablemente las relaciones interpersonales.

En este sentido, la propuesta planteada se enfocará a proporcionar los conocimientos aportados por el taller a los compañeros de Comunicación Social para aplicarlos en cada una de las labores internas y de difusión que tengan que ver con perspectiva de género, lenguaje incluyente y no discriminatorio e imagen de las mujeres y niñas libre de estereotipos. De este modo, combatir desde las relaciones interpersonales, la violencia que genera el contexto sociocultural histórico hacia mujeres y niñas.

### Antecedentes

Anteriormente se han impartido cursos relacionados con la perspectiva de género y lenguaje no discriminatorio hacia mujeres y niñas; con base en esta experiencia y conocimientos previos, se fortalecerá el bagaje con el presente taller, a fin de contribuir con las políticas públicas, difusión de materiales, elaboración de campañas y demás material que tenga relación en la materia para crear una buena campaña en la que los ciudadanos que se sientan identificados o conozcan de casos, tengan la confianza de acudir a la institución en caso de requerir apoyo.

### Exposición de motivos:

Con el objetivo de romper con los paradigmas impuestos socioculturalmente, la implementación de las estrategias aportadas por dicho curso será muy importante en materia de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres en la dependencia, para que una vez aprendidos los conocimientos a favor de mujeres y niñas, sean aplicados dentro y fuera de la institución.

### Fundamentación:

Derivado de lo anterior, en todas las campañas de difusión relacionadas con mujeres y niñas, se aplicarán las herramientas otorgadas por el taller, para tener una comunicación incluyente y no discriminatorio; del mismo modo, se buscará que Comunicación Social sea una vertiente para fomentar la igualdad de género en la Ciudad de México.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

#### Recomendaciones

Se compartirán los conocimientos adquiridos a servidores públicos que conforman Comunicación Social de la Procuraduría capitalina, con el propósito de sensibilizar y concientizar para generar contenidos de difusión con perspectiva de género, lenguaje incluyente con imagen libre de estereotipos en mujeres y niñas.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

## **INSTITUTO DE LAS MUJERES DEL DISTRITO FEDERAL**

Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2017

Proyecto "Consolidar la institucionalización de la política de igualdad en la Ciudad de México"

**Meta: 8.MI. Realizar dos talleres (5 sesiones) de capacitación para fortalecer el conocimiento sobre lenguaje incluyente e imagen de las mujeres libre de estereotipos a servidoras y servidores públicos de las áreas de Comunicación Social de 28 Dependencias del DF y los 16 OPA.**

---

**PROPUESTA PARA FORTALECER EL CONOCIMIENTO SOBRE LENGUAJE INCLUYENTE E IMAGEN DE LAS MUJERES LIBRE DE ESTEREOTIPOS DESDE MI ÁMBITO DE TRABAJO**

"Propuesta"

Rosario Delgado Corona  
Sistema de Transporte Colectivo  
07 de noviembre 2017

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

## ÍNDICE

Introducción.....	3
Antecedentes.....	3
Exposición de motivos .....	4
Fundamentación.....	4
Propuestas de estrategias y acciones específicas en materia de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.....	4
Recomendaciones .....	5
Referencias.....	6

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

#### Introducción.

Quizá en otros tiempos no resultaba inconveniente referirse a las personas en una perspectiva masculina; pero así como cada sociedad evoluciona en aspectos económicos, académicos, de salud, etc., también hay cambios sociales y a fin de respetar los derechos humanos de cada individuo, es necesario adoptar este nuevo léxico a fin de liberar a las mujeres de estereotipos y vicios sexistas en la comunidad. Este taller nos da la oportunidad de hacer conciencia de la nueva forma que como sociedad debemos adoptar al comunicarnos.

La difusión del contenido de éste taller nos ayuda a reconocer las capacidades de cualquier persona no importando su género y hacerlo valer desde la forma de hablar y comunicarnos. Eso se traducirá en una mejor convivencia entre todos y todas y enseñaremos a las nuevas generaciones ese nuevo léxico que ya lleva implícito las enseñanzas de no discriminación, no estereotipo, no mas educación machista (desde los refranes y tradiciones), no mas dominadores y dominadas porque todos estos vicios derivan en intolerancia y agresión.

#### Antecedentes.

A la gente se estereotipa según su género: "feminidad para las mujeres y masculinidad para los hombres", lo que marca expectativas para cada individuo según su sexo, mismo que ha sido justificación para invisibilizar, estereotipar y hasta minimizar y maltratar a las mujeres.

El ejercicio realizado en el taller me pareció muy interesante sobre como opinaban los hombres políticos y los "argumentos" que exponían para cuartar la no inclusión de las mujeres en la vida política de México; no me sorprende esa forma de pensar ya que así pensaban mis abuelos, ellos decían que las mujeres no debían andar en la calle solas, porque eso solo lo hacían las mujeres de mala reputación que andaban buscando hombre; no era necesario la educación académica ya que ellas solo se dedicarían a atender el hogar. Las mujeres debían ser sumisas y obedientes atender al marido sin chistar quejas ni exigencias. El control de la voluntad de las mujeres era hasta en el plano de la natalidad a tal grado que a ninguna se le permitía decidir sobre cuántos hijos tener a menos que el marido diera el consentimiento a una cirugía de esterilidad, muy a pesar incluso de la salud de la esposa.

La estereotipación creo que va hasta en contra de los seres humanos en general, porque a fin de "no dejar de ser bien machos" los hombres minan su parte emocional y no se atreven a manifestar esa parte natural que también los conforma: la parte sentimental y sensibilidad propia de cualquier persona.

Todas las personas tenemos las mismas capacidades y habilidades de acuerdo a nuestras fortalezas, intereses; pero también todos somos vulnerables a algo y sin embargo de alguna forma lo superamos o lo vivimos con una forma diferente. Un hombre puede ser suficientemente fuerte o su naturaleza física es más fuerte que el de una mujer, pero también se puede reconocer que ese hombre el día que pierde en la muerte a su esposa o a un hijo puede aflorar su lado débil al ceder a las lágrimas y eso es tan natural, comprensible y eso no significa que sea débil o menos varonil, sin embargo es un sentimiento que muchos hombres se reprimen. Las mujer por naturaleza estamos más inclinadas a la parte sentimental y desde ese objetivo es como afrontamos y resolvemos la mayor parte de las situaciones, por eso no es difícil expresar nuestra ternura para con nuestros hijos y seres queridos; a veces nuestras hormonas nos traicionan y nos hacen llorar por cualquier cosa;

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

sin embargo también somos suficientemente fuertes físicamente como para aguantar un parto.

Lo importante de todo esto no es una batalla entre géneros para ver quién es más fuerte o más dominante y quien aguanta más o menos. Desde mi punto de vista los hombres y las mujeres nos complementamos y podemos hacer buen equipo de trabajo en cualquier plano por lo tanto la competencia de géneros es innecesaria.

#### **Exposición de motivos.**

Al surgir el movimiento que se llamó "liberación femenil", los hombres dominadores aprovecharon la desinhibición de las mujeres para comercializar la imagen y hacer la publicidad más explícita y sugerente y así, de otra manera, volver a esclavizar el género femenino. Desafortunadamente *cosificar* a las mujeres trae como consecuencia que se le resta el valor humano y sentimental y, muchos hombres con tendencia misógina extrema y con diversos conflictos emocionales propinan maltratos severos lo cual ha llevado a multi-homicidios femeninos; de ahí la importancia de ir generando un cambio en la sociedad a fin de concientizar en la igualdad de género e ir adoptando el lenguaje necesario incluyente para crear una atmósfera de respeto y reconocimiento entre los diversos grupos sociales.

#### **Fundamentación.**

A paso lento se han ido generando e integrando leyes necesarias desde el plano mundial y ahora también local en nuestro país. Aún hay mucho trabajo por hacer además de cubrir todos los vacíos en dichas leyes, pero este taller impartido por INMUJERES CDMX es un paso en este largo camino. Para la mayoría de los ciudadanos creo que no sería tan difícil adoptar este lenguaje y forma de pensar, aunque no dudo que haya algunos focos de resistencia; sin embargo me gustaría que esto fuera también y más ampliamente difundido a comunidades indígenas cuyo desarrollo tiene un rezago de años, en donde las niñas aún siguen siendo comercializadas a fin de que sus padres tengan algo para comer o, sobre todo para que su padre machos y flojos tengan para embriagarse, tal como sucede en Oaxaca, Chiapas, Guerrero donde ser mujer es una desgracia., ahí niñas, jóvenes y adultas necesitan con urgencia ser educadas y reeducadas creándoles conciencia de que no deben aceptar un trato como si fueran objetos. Es vergonzoso saber que los hombres Tarahumaras son unos flojos en extremo solo sirven como sementales, mientras que las mujeres tienen que sembrar, cosechar, hacer de comer, tener hijos, ocuparse de su cueva, hacer las artesanías y venderlas, hilar y coser, y por si fuera poco, soportar los maltratos y borracheras del marido.

#### **Propuesta de estrategias y acciones específicas en materia de cultura institucional para la igualdad laboral entre mujeres y hombres.**

A nivel nacional las "10 Recomendaciones del Lenguaje No Sexista" deben ser incluidas desde el nivel básico de educación y en todos los talleres de Ortografía y Redacción de cualquier nivel educativo. Al personal de área secretarial de cualquier empresa y Dependencia de Gobierno.

Los medios informativos como periódicos y televisión deben ser obligados adoptar inmediatamente el lenguaje de la legislación vigente y estar al pendiente de aplicar "las pautas elementales para redactar y emitir las noticias de violencia contra las mujeres" expuestas en el taller, ya que la televisión es una gran influencia en una gran cantidad de personas por su enorme audiencia. La Secretaría de Gobernación debe prohibir programas

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

#### ANEXO 4. Evaluaciones

La metodología de evaluación de los talleres no se redujo a la simple verificación de la memorización de conceptos, sino a la valoración multifactorial y la instrumentación de variadas estrategias de enseñanza y de aprendizaje que posibilitaron la comprensión e incorporación de los aprendizajes para el trabajo y para la vida misma en razón de que la perspectiva de género debe transversalizar las concepciones base de las personas.

En este sentido, la evaluación se fundamentó en una visión comprensiva del proceso formativo, centrada en las personas participantes, comprendidas como seres humanos completos, dotados de intelecto, afectos, habilidades, creencias y valores; con necesidades de estímulos y asesorías; con expectativas propias y, también, expuestas a frustraciones.

La evaluación fue también, una oportunidad de aprendizaje, en la que, por un lado, las personas participaron de manera activa, con la finalidad de que reflexionaran sobre el lenguaje y lo que era necesario modificar y, por otro lado, la facilitadora también analizó con oportunidad su actuación pedagógica, con el propósito de hacer los ajustes pertinentes.

#### *Objetivos de evaluación*

- ✓ Medir el grado de interés personal de las y los participantes respecto al taller y sus contenidos.
- ✓ Conocer su nivel de conocimiento respecto a los temas a tratar durante el taller.
- ✓ Medir su interés, disposición y apertura, a partir de su participación con preguntas y de su disposición en los ejercicios didácticos.
- ✓ Medir la adquisición de conocimientos, a partir de la resolución de exámenes.
- ✓ Medir la incorporación y asimilación de conocimientos, a partir de la realización de un trabajo aterrizado a su práctica laboral concreta.

#### *Tipo de evaluación*

Para la acreditación del Taller y obtención del diploma respectivo, las personas participantes cubrieron los siguientes requisitos:

1. Asistencia del 80%,
2. Presentación de pretest,
3. Presentación de postets,
4. Participación grupal en los ejercicios didácticos que se implementaron
5. Entrega de trabajo final.

#### *Instrumentos de Evaluación*

Para poder medir cuantitativa y cualitativamente los resultados del proceso formativo se

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

diseñaron instrumentos específicos para cada tipo de evaluación:

a) Asistencia al taller

Se llevó el registro de asistencia en los formatos de listas de asistencia proporcionados por el PFTPG, con el aviso de privacidad de datos personales tramitado por la consultora. Se registró una lista de asistencia para cada una de las cinco sesiones modulares con los siguientes datos: sexo, rangos de edad, nivel de estructura (mandos operativos, medios o superiores), orden de gobierno, pertenencia a grupos indígenas y manifestación de alguna discapacidad.

b) Evaluación Inicial

Se aplicó una evaluación de inicio (pretest) de 15 reactivos para indagar el nivel de conocimiento de las personas participantes. Los reactivos fueron los siguientes:

**Reactivos de la Evaluación Inicial (Pretest)**

**1. Es una representación social compartida por un grupo (comunidad, sociedad, país, etc.) que define de manera simplista a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos.**

- ( ) Sexo
- ( ) Discriminación
- ( ) Estereotipo

**2. Son manifestaciones del sexismo**

- ( ) La visibilización, la androginia, la equidad y la diversidad
- ( ) La insensibilidad de género, el deber ser de cada sexo, doble parámetro, familismo
- ( ) La misoginia, la inclusión, la naturalización y la misandria

**3. Son sesgos del lenguaje**

- ( ) La visibilización de las mujeres en los documentos internacionales
- ( ) La invisibilización, el sexismo, el androcentrismo
- ( ) El uso del genérico masculino, el menoscabo semántico

**4. Es el conjunto de expectativas acerca del comportamiento de hombres y mujeres en un contexto histórico y social determinado; son las actitudes consideradas "apropiadas" como consecuencia de ser hombre o ser mujer. Es lo que se espera de cada persona.**

- ( ) Identidad de género
- ( ) Rol reproductivo
- ( ) Rol de género

**5. Señale en qué documento Internacional los gobiernos se comprometen a promover la participación plena y equitativa en los medios de comunicación, así como a tomar medidas efectivas contra la imagen estereotipada, la pornografía y la proyección de la violencia contra las mujeres, niñas y niños en los medios.**

- ( ) Plataforma de Acción de Beijing
- ( ) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres
- ( ) Declaración Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres

**6. Algunas representaciones de imágenes de personas que rompen con los estereotipos tradicionales son:**

- ( ) Representar la diversidad de las mujeres en rúbricas de radio, fotos o ilustraciones desempeñando roles diversos a los que generalmente se les asigna a cada quien de acuerdo al sexo

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

( ) Representar visualmente a mujeres para que rompan los estereotipos de belleza tradicionalmente impuestos y propuestos para las mujeres como modelos deseables para los hombres

( ) La representación de mujeres diversas entre sí: altas, bajas, morenas, negras, blancas, güeras, trigueñas, de pelo corto, largo, chino, lacio, sin y con tacones, campesinas, indígenas, empresaria. La representación de hombres diversos entre sí: altos, bajos, morenos, negros, blancos, güeros, trigueños, sin pelo, de pelo corto, con melena, largo, chino, lacio. No sólo representados como jefes sino como padres, hijos, compañeros.

**7. ¿En qué documentos locales se señalan disposiciones relativas a Impulsar, en los casos que así lo ameriten, que la información se desagregue por sexo, de tal forma que permita observar, analizar y nombrar lo que sucede y atañe a las mujeres?**

( ) Normas Generales en materia de Comunicación Social para la Administración Pública del Distrito Federal, publicadas el 28 de diciembre de 2015 en la Gaceta Oficial del Distrito Federal No. 247

( ) Lineamientos para promover el uso de un lenguaje incluyente y una imagen de las mujeres libre de prejuicios y estereotipos en las campañas publicitarias y en toda aquella información que difundan las Dependencias, Entidades y Órganos Político-Administrativos de la Ciudad de México.

( ) Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia del DF.

( ) Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del DF

**8. Algunas formas de discriminación y violencia contra las mujeres que se exhiben en los medios de comunicación son:**

( ) La exhibición de las mujeres como líderes políticas y de opinión

( ) La exhibición de las mujeres como objetos de intercambio y placer

( ) La visibilización de mujeres exitosas y víctimas

**9. La siguiente, "ofrecer siempre, los testimonios de personas expertas en Violencia contra las Mujeres, como por ejemplo diversas asociaciones de mujeres, así como la opinión de policías, psicólogos y jueces, que deben hablar como profesionales representantes de la esfera a la que pertenecen y condenar los hechos", es una recomendación para construir:**

( ) El brief institucional

( ) Los programas y proyectos de gobierno

( ) Productos de campañas publicitarias

( ) La información noticiosa

**10. Es característica del lenguaje incluyente:**

( ) Fomentar la expresión de un pensamiento conformado a lo largo de siglos por una cultura patriarcal que no nombra lo femenino y tiene lo masculino como la medida de todas las cosas

( ) Promover actitudes sin fundamento que predeterminan de manera favorable o desfavorable a las personas, instituciones, acontecimientos o situaciones determinadas

( ) Hacer un uso igualitario del lenguaje que, de forma consciente, fomenta una imagen equitativa y no estereotipada de las personas a las que se dirige o refiere. Es una apuesta política para visibilizar a las mujeres, que sabe que el lenguaje puede ser una herramienta de exclusión.

**11. Algunos recursos para evitar el masculino genérico son:**

( ) El desdoblamiento y el uso de sustantivos comunes

( ) Usar @, barra (/) y paréntesis

( ) El uso del masculino como neutro

**12. Es importante visibilizar a las mujeres a través de la comunicación institucional porque:**

( ) Ayuda a que la ciudadanía de mujeres en particular se apropien de sus derechos y del poder para ejercerlos, y a que la ciudadanía en general valore, conozca y aprenda formas respetuosas y valiosas de nombrar y visibilizar a las mujeres

( ) Se refuerza la cultura patriarcal de exclusión, invisibilización y segregación de algunos grupos

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

vulnerables.

( ) Es una expresión de un pensamiento conformado a lo largo de siglos por una cultura patriarcal que no nombra lo femenino y tiene lo masculino como la medida de todas las cosas

**13. Algunos de los beneficios del Brief son:**

- ( ) lograr los objetivos estratégicos de todo el programa
- ( ) lograr un trabajo eficaz, medible que puede ahorrar tiempo y recursos.
- ( ) lograr la construcción de noticias libres de estereotipos de género
- (...) lograr la redefinición de políticas públicas con perspectiva de igualdad

**14. Son elementos del Brief:**

- ( ) objetivo, indicadores, conceptos y bibliografía
- ( ) objetivos, promesa básica, metas y beneficios por tipo de población
- ( ) objetivos, antecedentes, presupuestos y marco legal
- ( ) el sexismo, el androcentrismo y la no discriminación

**15. Las siguientes son disposiciones que establecen los Lineamientos para promover el uso de un lenguaje incluyente y una imagen de las mujeres libre de prejuicios y estereotipos en las campañas publicitarias y en toda aquella información que difundan las Dependencias, Entidades y Órganos Político-Administrativos de la Ciudad de México:**

- ( ) Garantizar en todas las formas de comunicación el uso de un lenguaje incluyente, no sexista, libre de prejuicios, estereotipos de género y que evite cualquier tipo de violencia que fomente la victimización, humillación, estigmatización, sugiera subordinación o menoscabo hacia las mujeres.
- ( ) Aumentar la visibilidad de las mujeres y su contribución en todas las esferas de la vida social, doméstica, política, económica, cultural y laboral.
- ( ) Representar a las mujeres con respeto y dignidad y ofrecer una visión equilibrada de sus diversos modos de vida y ejercicios productivos, omitiendo afirmaciones o imágenes que las desvaloricen o las muestren únicamente en los roles tradicionales.
- ( ) Usar el femenino y el masculino en los artículos, pronombres, sustantivos, adjetivos, cargos y profesiones para asegurar la presencia explícita de mujeres y hombres en el lenguaje. En la medida de lo posible utilizar la categoría "personas".

c) Evaluación Final

Se usaron los 15 reactivos utilizados en la evaluación inicial con el fin de medir el grado de avance y los conocimientos adquiridos. Con variantes de orden y dos preguntas abiertas para que cada persona manifestara por escrito su compromiso ante los conocimientos aprendidos a nivel laboral y personal.

Los reactivos fueron los siguientes:

**Reactivos de la Evaluación Inicial (Postest)**

**1. Son manifestaciones del sexismo:**

- ( ) La visibilización, la androginia, la equidad y la diversidad
- ( ) La insensibilidad de género, el deber ser de cada sexo, doble parámetro, familismo
- ( ) La misoginia, la inclusión, la naturalización y la misandria

**2. Es una representación social compartida por un grupo (comunidad, sociedad, país, etc.) que define de manera simplista a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos.**

- ( ) Sexo
- ( ) Discriminación
- ( ) Estereotipo

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

**3. ¿En qué documentos locales se señalan disposiciones relativas a Impulsar, en los casos que así lo ameriten, que la información se desagregue por sexo, de tal forma que permita observar, analizar y nombrar lo que sucede y atañe a las mujeres?**

Normas Generales en materia de Comunicación Social para la Administración Pública del Distrito Federal, publicadas el 28 de diciembre de 2015 en la Gaceta Oficial del Distrito Federal No. 247

Lineamientos para promover el uso de un lenguaje incluyente y una imagen de las mujeres libre de prejuicios y estereotipos en las campañas publicitarias y en toda aquella información que difundan las Dependencias, Entidades y Órganos Político-Administrativos de la Ciudad de México.

Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia del DF.

Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del DF

**4. Son sesgos del lenguaje:**

La visibilización de las mujeres en los documentos internacionales

La invisibilización, el sexismo, el androcentrismo

El uso del genérico masculino, el menoscabo semántico

**5. Señale en qué documentos nacionales se establece la obligación de eliminar el lenguaje sexista y discriminatorio**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley de Asistencia y Prevención de la Violencia Intrafamiliar.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018

Plataforma de Acción de Beijing, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

**6. Las siguientes son disposiciones que establecen los Lineamientos para promover el uso de un lenguaje incluyente y una imagen de las mujeres libre de prejuicios y estereotipos en las campañas publicitarias y en toda aquella información que difundan las Dependencias, Entidades y Órganos Político-Administrativos de la Ciudad de México:**

Garantizar en todas las formas de comunicación el uso de un lenguaje incluyente, no sexista, libre de prejuicios, estereotipos de género y que evite cualquier tipo de violencia que fomente la victimización, humillación, estigmatización, sugiera subordinación o menoscabo hacia las mujeres.

Aumentar la visibilidad de las mujeres y su contribución en todas las esferas de la vida social, doméstica, política, económica, cultural y laboral.

Representar a las mujeres con respeto y dignidad y ofrecer una visión equilibrada de sus diversos modos de vida y ejercicios productivos, omitiendo afirmaciones o imágenes que las desvaloricen o las muestren únicamente en los roles tradicionales.

(...) Usar el femenino y el masculino en los artículos, pronombres, sustantivos, adjetivos, cargos y profesiones para asegurar la presencia explícita de mujeres y hombres en el lenguaje. En la medida de lo posible utilizar la categoría "personas".

**7. Algunas formas de discriminación y violencia contra las mujeres que se exhiben en los medios de comunicación son:**

La exhibición de las mujeres como líderes políticas y de opinión

La exhibición de las mujeres como objetos de intercambio y placer

La visibilización de mujeres exitosas y víctimas

**8. Es el conjunto de expectativas acerca del comportamiento de hombres y mujeres en un contexto histórico y social determinado; son las actitudes consideradas "apropiadas" como consecuencia de ser hombre o ser mujer. Es lo que se espera de cada persona.**

Identidad de género

Rol reproductivo

Rol de género

**9. Son elementos del Brief:**

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

- objetivo, indicadores, conceptos y bibliografía
- objetivos, promesa básica, metas y beneficios por tipo de población
- objetivos, antecedentes, presupuestos y marco legal
- el sexismo, el androcentrismo y la no discriminación

**10. Algunas representaciones de imágenes de personas que rompen con los estereotipos tradicionales son:**

- Representar la diversidad de las mujeres en rúbricas de radio, fotos o ilustraciones desempeñando roles diversos a los que generalmente se les asigna a cada quien de acuerdo al sexo
- Representar visualmente a mujeres para que rompan los estereotipos de belleza tradicionalmente impuestos y propuestos para las mujeres como modelos deseables para los hombres
- La representación de mujeres diversas entre sí: altas, bajas, morenas, negras, blancas, güeras, trigueñas, de pelo corto, largo, chino, lacio, sin y con tacones, campesinas, indígenas, empresaria. La representación de hombres diversos entre sí: altos, bajos, morenos, negros, blancos, güeros, trigueños, sin pelo, de pelo corto, con melena, largo, chino, lacio. No sólo representados como jefes sino como padres, hijos, compañeros.

**11. Algunos de los beneficios del Brief son:**

- lograr los objetivos estratégicos de todo el programa
- lograr un trabajo eficaz, medible que puede ahorrar tiempo y recursos.
- lograr la construcción de noticias libres de estereotipos de género
- lograr la redefinición de políticas públicas con perspectiva de igualdad

**12. Es importante visibilizar a las mujeres a través de la comunicación institucional porque:**

- Ayuda a que la ciudadanía de mujeres en particular se apropien de sus derechos y del poder para ejercerlos, y a que la ciudadanía en general valore, conozca y aprenda formas respetuosas y valiosas de nombrar y visibilizar a las mujeres
- Se refuerza la cultura patriarcal de exclusión, invisibilización y segregación de algunos grupos vulnerables.
- Es una expresión de un pensamiento conformado a lo largo de siglos por una cultura patriarcal que no nombra lo femenino y tiene lo masculino como la medida de todas las cosas

**13. Es característica del lenguaje incluyente:**

- Fomentar la expresión de un pensamiento conformado a lo largo de siglos por una cultura patriarcal que no nombra lo femenino y tiene lo masculino como la medida de todas las cosas
- Promover actitudes sin fundamento que predeterminan de manera favorable o desfavorable a las personas, instituciones, acontecimientos o situaciones determinadas
- Hacer un uso igualitario del lenguaje que, de forma consciente, fomenta una imagen equitativa y no estereotipada de las personas a las que se dirige o refiere. Es una apuesta política para visibilizar a las mujeres, que sabe que el lenguaje puede ser una herramienta de exclusión.

**14. Algunos recursos para evitar el masculino genérico son:**

- El desdoblamiento y el uso de sustantivos comunes
- Usar @, barra (/) y paréntesis
- El uso del masculino como neutro

**15. La siguiente, “ofrecer siempre, los testimonios de personas expertas en Violencia contra las Mujeres, como por ejemplo diversas asociaciones de mujeres, así como la opinión de policías, psicólogos y jueces, que deben hablar como profesionales representantes de la esfera a la que pertenecen y condenar los hechos”, es una recomendación para construir:**

- El brief institucional
- Los programas y proyectos de gobierno
- Productos de campañas publicitarias

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

( ) La información noticiosa

**16. Enuncia de qué manera puedes incorporar el lenguaje incluyente en la comunicación institucional que generas**

**17. Menciona la importancia del tema en tu quehacer profesional y personal**

d) Entrega de trabajo final

Para la elaboración del trabajo final se desarrollaron lineamientos específicos que orientaran el fondo y la forma del trabajo a desarrollar, mismo que deberían entregar durante la última sesión del taller. (07 de noviembre el grupo 1 y el 09 de noviembre el grupo 2)

Con la elaboración del trabajo final se buscó que cada participante se comprometiera por escrito a generar desde su respectivo ámbito de acción, instrumentos, propuestas o actividades que evidencien la incorporación de la perspectiva de género. De la misma manera, los reactivos 16 y 17 de la evaluación final aportaban en la consecución por escrito de este compromiso.

e) Estrategias de permanencia y conclusión

Para asegurar la permanencia y la conclusión del personal que participó en las acciones de formación y su compromiso en la aplicación de conocimientos, habilidades y técnicas adquiridas fueron implementadas las siguientes estrategias:

- Seguimiento puntual de la asistencia a los módulos de cada persona participante vía correo electrónico y llamadas telefónicas.
- Cuando se detectó que un número considerable de dependencias y delegaciones no se habían presentado, se solicitó a la Coordinación General de Comunicación Social del Gobierno de la Ciudad de México, apoyo para reforzar la convocatoria. Con fecha del 16 de octubre de 2017, dicha área envió vía correo electrónico un recordatorio para asistir al taller con carácter de obligatoriedad.
- Apertura para que por cargas de trabajo y compromisos de agenda laboral, asistieran a las sesiones el martes y jueves indistintamente. (Esta apertura se puede observar en las listas de asistencia donde se evidencia que varias personas asistieron martes o jueves).
- Asesoría puntal en la elaboración de sus trabajos finales.
- Flexibilidad y apertura a sus problemáticas personales.

f) Evaluación de Satisfacción

Con el objetivo de conocer el grado de satisfacción y la utilidad de los contenidos expuestos para el quehacer institucional de las personas participantes, se construyó un instrumento de evaluación que midió 3 aspectos claves de la formación:

I. Contenido

- Cumplimiento del objetivo.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

- Tiempo dedicado.
- El conocimiento adquirido es aplicable en las funciones que desempeña.
- El conocimiento adquirido es aplicable a su crecimiento personal.

#### II.- Ponente

- Conocimiento de la ponente de los temas tratados.
- Habilidad de la ponente para transmitir la información.
- Empleo adecuado del tiempo destinado a exposición.
- Se despertó y mantuvo el interés de las y los participantes.
- Respuesta a las dudas de las y los participantes.

#### III.- Organización, Instalaciones y Servicios

- Las instalaciones.
- Las condiciones del mobiliario.
- El equipo (sonido, audio, video).
- La organización del evento.
- El servicio de cafetería.
- Opinión global sobre el evento.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

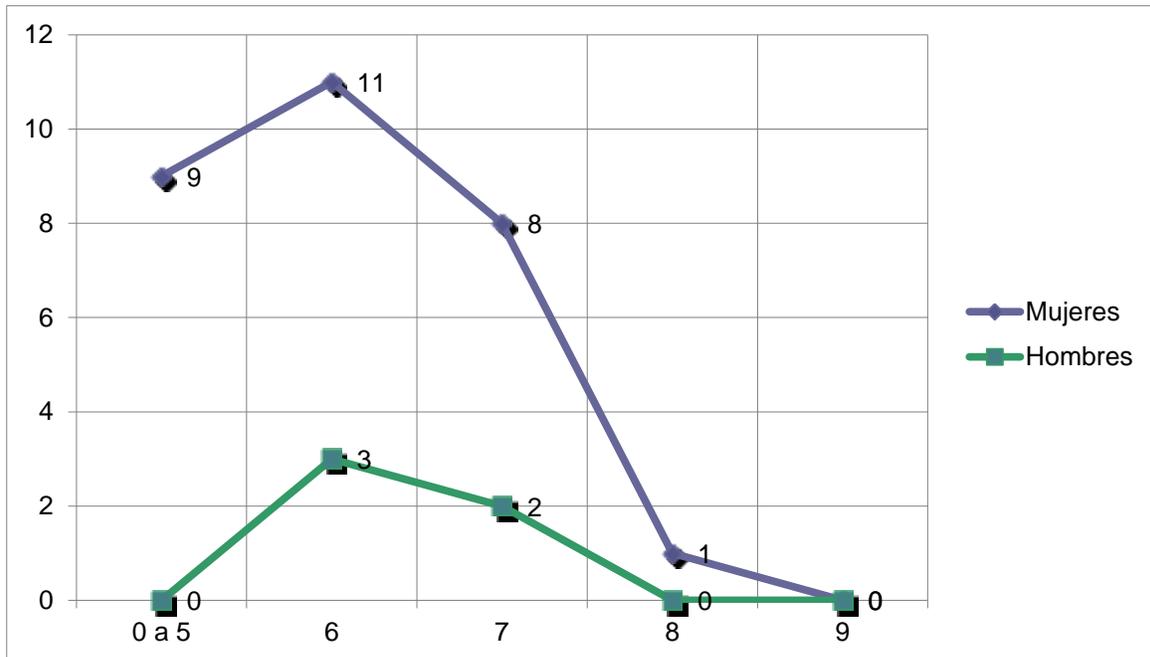
**a) Evaluación Inicial (pretest)**

**Grupo 1**

De acuerdo con los resultados de la evaluación inicial, se observa que este grupo tenía un amplio desconocimiento sobre las temáticas del taller.

Como se aprecia en la ilustración, 9 personas de las 34 que presentaron la evaluación, se quedaron en el rango de 0 a 5, todas ellas mujeres. Por otro lado, 11 mujeres y 3 hombres apenas alcanzaron el 6. Lo que evidenció que más del 60% de las y los participantes desconocían los contenidos del temario.

**Ilustración 8, Evaluación inicial Grupo 1.**



Como observamos en la tabla, sólo una mujer obtuvo 8 en su evaluación.

EVALUACIÓN INICIAL					
MUJERES					
0-5 pts.	6 pts.	7 pts.	8 pts.	9 pts.	10 pts.
9	11	8	1	0	0
HOMBRES					
0-5 pts.	6 pts.	7 pts.	8 pts.	9 pts.	10 pts.
0	3	2	0	0	0

**Grupo 2**

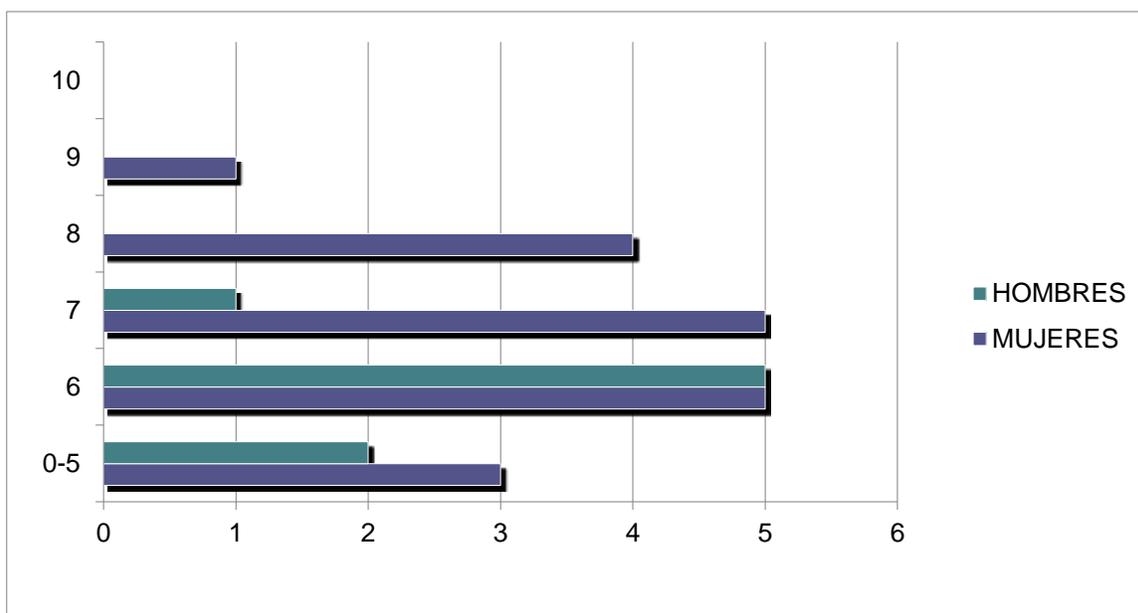
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

En el grupo 2 se observa la misma tendencia, con 5 personas en el rango de 0 a 5 y 10 en el de 6, lo que coloca a poco más de la mitad de las y los participantes en una evaluación deficiente.

EVALUACIÓN INICIAL					
MUJERES					
0-5 pts.	6 pts.	7 pts.	8 pts.	9 pts.	10 pts.
3	5	5	4	1	0
HOMBRES					
0-5 pts.	6 pts.	7 pts.	8 pts.	9 pts.	10 pts.
2	5	1	0	0	0

En este grupo, 4 mujeres alcanzaron el 8 y una el 9 en su evaluación. Los hombres fueron evaluados con 6, 7 y en el rango de 0 a 5.

**Ilustración 9, Evaluación inicial Grupo 2.**

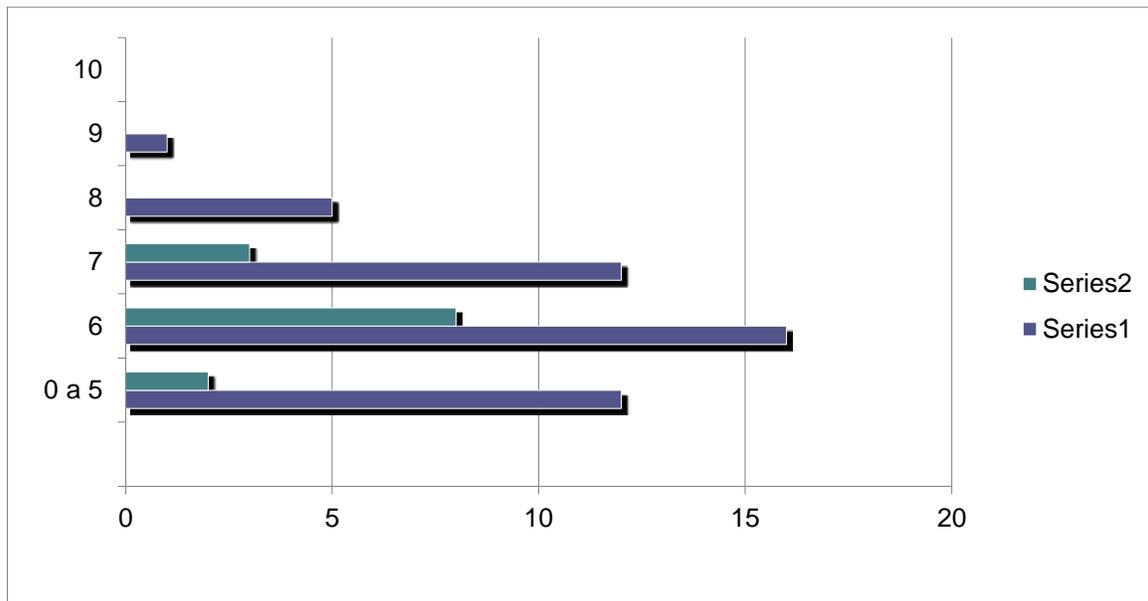


"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

## Población en general

Como se observa en la siguiente ilustración la mayoría de las personas obtuvo una evaluación de 6, seguida por el 7 y 5 respectivamente.

**Ilustración 10, Evaluación inicial de toda la población participante.**



En la evaluación inicial, se evaluaron conocimientos generales de los siguientes 6 elementos:

1. Perspectiva de género.
2. Violencia y discriminación en el uso del lenguaje.
3. Marco normativo internacional y local del lenguaje incluyente.
4. Características, recursos e importancia del lenguaje incluyente.
5. Manejo de información noticiosa desde la perspectiva de género.
6. Beneficios y elementos del Brief.

### Primer elemento: Perspectiva de género (preguntas 1 y 4)

1. Es una representación social compartida por un grupo (comunidad, sociedad, país, etc.) que define de manera simplista a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos.
4. Es el conjunto de expectativas acerca del comportamiento de hombres y mujeres en un contexto histórico y social determinado; son las actitudes consideradas "apropiadas" como consecuencia de ser hombre o ser mujer. Es lo que se espera de cada persona.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

Respecto a la perspectiva de género, la evaluación inicial permite observar que las personas que integraban el grupo 1 contaban con muy pocos elementos para reconocer conceptos básicos de la perspectiva de género, en su presentación inicial, la mayoría manifestó con contar con formación al respecto.

Las personas del grupo 2 en cambio ya contaban con acercamientos más puntuales de los temas por la asistencia a otros cursos impartidos por Copred, Comisión de Derechos Humanos del D.F., entre otros.

En este grupo, la población que menos conocimientos teóricos manifestó sobre los temas fue la población de 20 a 24 años, aunque en sus participaciones en plenaria manifestaban la superación de muchos de los prejuicios de género planteados en los ejercicios, conforme se fue avanzando en las sesiones reconocieron que muchos de los estereotipos y roles de género aún eran vigentes en sus propias generaciones.

Segundo elemento: Violencia y discriminación en el uso del lenguaje (preguntas 2, 3 y 8)

7. Son manifestaciones del sexismo
8. Son sesgos del lenguaje
9. Algunas formas de discriminación y violencia contra las mujeres que se exhiben en los medios de comunicación son:

En este rubro, se evidenció la confusión de las y los participantes en algunos de los términos, sobre todo los referidos a los sesgos en el lenguaje y las manifestaciones del sexismo.

Nuevamente, las y los participantes del Grupo 2 mostraron un mayor conocimiento sobre los temas aunque en realidad la diferencia no fue importante.

Tercer elemento: Marco normativo internacional y local del lenguaje incluyente (Preguntas 5, 7 y 15)

5. Señale en qué documento Internacional los gobiernos se comprometen a promover la participación plena y equitativa en los medios de comunicación, así como a tomar medidas efectivas contra la imagen estereotipada, la pornografía y la proyección de la violencia contra las mujeres, niñas y niños en los medios.
7. ¿En qué documentos locales se señalan disposiciones relativas a Impulsar, en los casos que así lo ameriten, que la información se desagregue por sexo, de tal forma que permita observar, analizar y nombrar lo que sucede y atañe a las mujeres?
15. Las siguientes son disposiciones que establecen los Lineamientos para promover el uso de un lenguaje incluyente y una imagen de las mujeres libre de prejuicios y estereotipos en las campañas publicitarias y en toda aquella información que difundan las Dependencias, Entidades y Órganos Político-Administrativos de la Ciudad de México.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

Respecto al marco normativo, los resultados evidencian que en general la población participante tiene desconocimiento sobre el tema en los tres niveles normativos: internacional, nacional y local. El grupo 2 manifestó tener mayor idea sobre la normativa local.

Cuarto elemento: Recursos, características e importancia del lenguaje incluyente (preguntas 6, 11, 10 y 12)

11. Algunas representaciones de imágenes de personas que rompen con los estereotipos tradicionales son:
12. Algunos recursos para evitar el masculino genérico son:
13. Es característica del lenguaje incluyente:
14. Es importante visibilizar a las mujeres a través de la comunicación institucional porque:

En este paquete de interrogantes, aunque las respuestas parecían obvias, se tuvieron muchísimos errores, sobre todo en lo referente a la pregunta 12 se evidenció dónde quedó claro que el sentido común también requiere de conocimientos.

Quinto elemento: Manejo de información noticiosa desde la perspectiva de género (Pregunta 9)

9. La siguiente, "ofrecer siempre, los testimonios de personas expertas en Violencia contra las Mujeres, como por ejemplo diversas asociaciones de mujeres, así como la opinión de policías, psicólogos y jueces, que deben hablar como profesionales representantes de la esfera a la que pertenecen y condenar los hechos", es una recomendación para construir:

En este rubro, fueron muy pocas las personas que evidenciaron contar con conocimientos sobre el tema. En general se observó el desconocimiento del tema y de su abordaje en el ámbito informativo y el marco de respeto a los derechos humanos de las personas víctimas.

Sexto elemento: Beneficios y elementos del Brief (preguntas 13 y 14)

13. Algunos de los beneficios del Brief son:
14. Son elementos del Brief:

En general, las y los participantes de ambos grupos manifestaron conocer el término por lo que en algunos casos sus respuestas fueron acertadas.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

**b) Evaluación Final (Postest)**

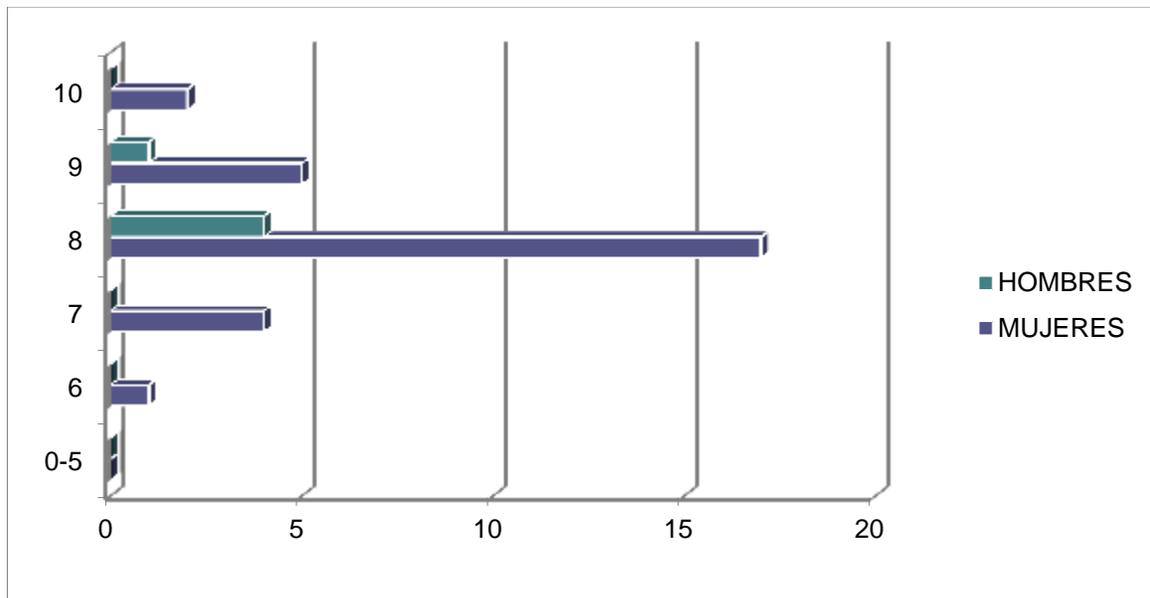
**Grupo 1**

EVALUACIÓN FINAL					
MUJERES					
0-5 pts.	6 pts.	7 pts.	8 pts.	9 pts.	10 pts.
0	1	4	17	5	2
HOMBRES					
0-5 pts.	6 pts.	7 pts.	8 pts.	9 pts.	10 pts.
0	0	0	4	1	0

En la evaluación final, el grupo mejoró considerablemente, obteniendo una media de 8 y 9 respectivamente.

Como se observa en la ilustración, todos los hombres participantes obtuvieron una evaluación de 8 y 9. Sólo una mujer obtuvo 6, sin embargo, mejoró respecto a su calificación inicial.

**Ilustración 11, Evaluación Final Grupo 1.**



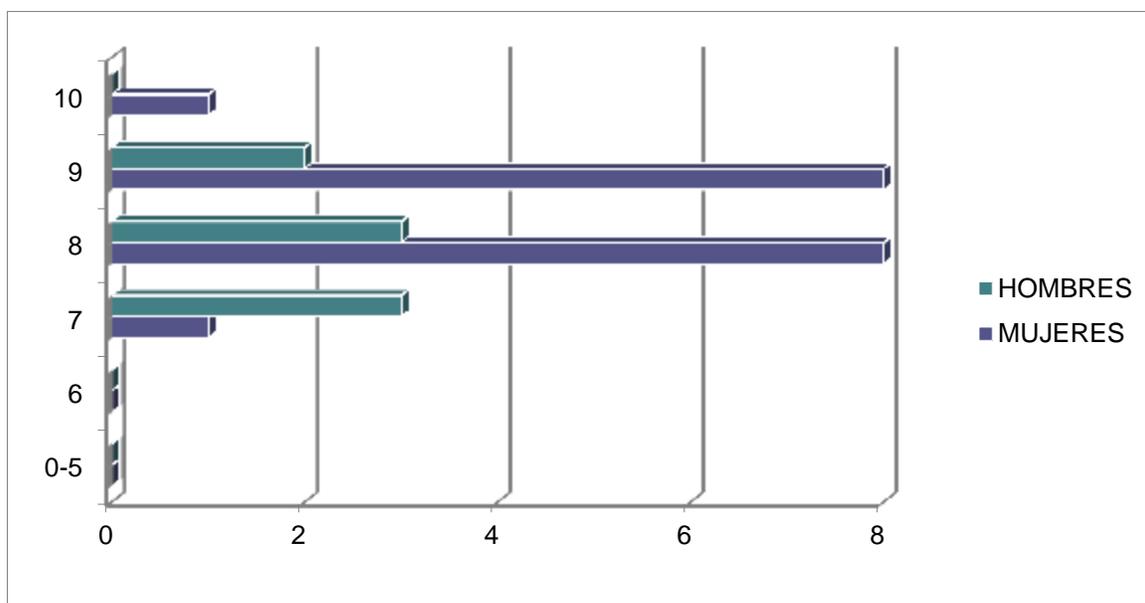
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

## Grupo 2

En el grupo 2 la tendencia fue la misma, las evaluaciones se concentraron en el 8 y 9, sólo 4 personas obtuvieron 7, tres de ellas hombres.

EVALUACIÓN FINAL					
MUJERES					
0-5 pts.	6 pts.	7 pts.	8 pts.	9 pts.	10 pts.
0	0	1	8	8	1
HOMBRES					
0-5 pts.	6 pts.	7 pts.	8 pts.	9 pts.	10 pts.
0	0	3	3	2	0

**Ilustración 12, Evaluación Final Grupo 2.**



Al igual que en la evaluación inicial, se evaluaron 6 elementos clave de perspectiva de género, lenguaje incluyente y marco normativo.

1. Perspectiva de género (preguntas 2 y 8)
2. Es una representación social compartida por un grupo (comunidad, sociedad, país, etc.) que define de manera simplista a las personas a partir de convencionalismos que no toman en cuenta sus verdaderas características, capacidades y sentimientos.
8. Es el conjunto de expectativas acerca del comportamiento de hombres y mujeres en un contexto histórico y social determinado; son las actitudes consideradas "apropiadas" como consecuencia de ser hombre o ser mujer. Es lo que se espera de cada persona.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

En este rubro se evidenció una marcada mejora en el conocimiento y comprensión de los conceptos básicos.

Sin embargo, el grupo 2 resultó mejor evaluado, este resultado pudo estar influenciado por el conocimiento previo en los temas de género de las personas participantes y su práctica constante con los temas de comunicación y medios.

Aunque las participantes del grupo 2 mostraron importantes mejoras, es evidente que aún se les dificultaba.

## 2. Violencia y discriminación en el uso del lenguaje (preguntas 1, 4 y 7)

- 1. Son manifestaciones del sexismo
- 4. Son sesgos del lenguaje
- 7. Algunas formas de discriminación y violencia contra las mujeres que se exhiben en los medios de comunicación son:

En este tema, se observó un avance menor, sin embargo, se mejoraron las evaluaciones. Fue evidente el desconocimiento sobre la perspectiva de género y su aplicación en el lenguaje. Valdría la pena implementar otros procesos de formación que incluyan temas como violencia contra las mujeres, atención a víctimas e historia de las mujeres, entre otros, los que ayudarían a quitar el velo de igualdad del que parten muchas de las participantes debido a la naturalización de la desigualdad y violencia.

## 3. Marco normativo nacional y local del lenguaje incluyente (Preguntas 3, 5 y 6)

- 3. ¿En qué documentos locales se señalan disposiciones relativas a Impulsar, en los casos que así lo ameriten, que la información se desagregue por sexo, de tal forma que permita observar, analizar y nombrar lo que sucede y atañe a las mujeres?
- 5. Señale en qué documentos nacionales se establece la obligación de eliminar el lenguaje sexista y discriminatorio
- 6. Las siguientes son disposiciones que establecen los Lineamientos para promover el uso de un lenguaje incluyente y una imagen de las mujeres libre de prejuicios y estereotipos en las campañas publicitarias y en toda aquella información que difundan las Dependencias, Entidades y Órganos Político-Administrativos de la Ciudad de México:

En este rubro, fue evidente la incorporación de conocimientos normativos en los tres órdenes de gobierno. Los resultados evidencian una clara mejora en los dos grupos.

## 4. Recursos, características e importancia del lenguaje incluyente (preguntas 10,14,13 y 12)

- 10. Algunas representaciones de imágenes de personas que rompen con los estereotipos tradicionales son:
- 14 Algunos recursos para evitar el masculino genérico son:
- 13 Es característica del lenguaje incluyente:
- 12. Es importante visibilizar a las mujeres a través de la comunicación institucional porque:

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

El grupo 1 presentó mayor problema para resolver acertadamente la pregunta 14. Para mejorar se requeriría mayor tiempo de ejercicios prácticos.

El grupo 2 en este rubro subió considerablemente su evaluación.

**5. Manejo de información noticiosa desde la perspectiva de género (Pregunta 15)**

15. La siguiente, "ofrecer siempre, los testimonios de personas expertas en Violencia contra las Mujeres, como por ejemplo diversas asociaciones de mujeres, así como la opinión de policías, psicólogos y jueces, que deben hablar como profesionales representantes de la esfera a la que pertenecen y condenar los hechos", es una recomendación para construir:

En este rubro ambos grupos mostraron una clara mejora en sus respuestas. Los resultados muestran una alta comprensión del tema.

**6. Beneficios y elementos del Brief (preguntas 9 y 11)**

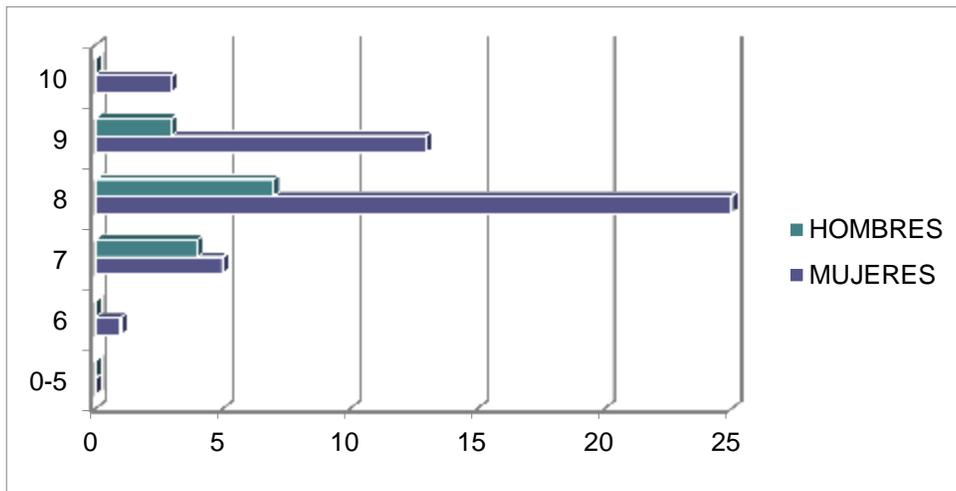
9. Son elementos del Brief:

11. Algunos de los beneficios del Brief son:

En el grupo 2 es más evidente la incorporación de conocimientos, según se observa en las respuestas positivas. Para el grupo 1 siguió representando dificultad, sin embargo, también se observó mejora.

Como se observa en la ilustración, más del 70% de las y los participantes obtuvieron una evaluación final positiva.

**Ilustración 13, Evaluación total de toda la población participante.**

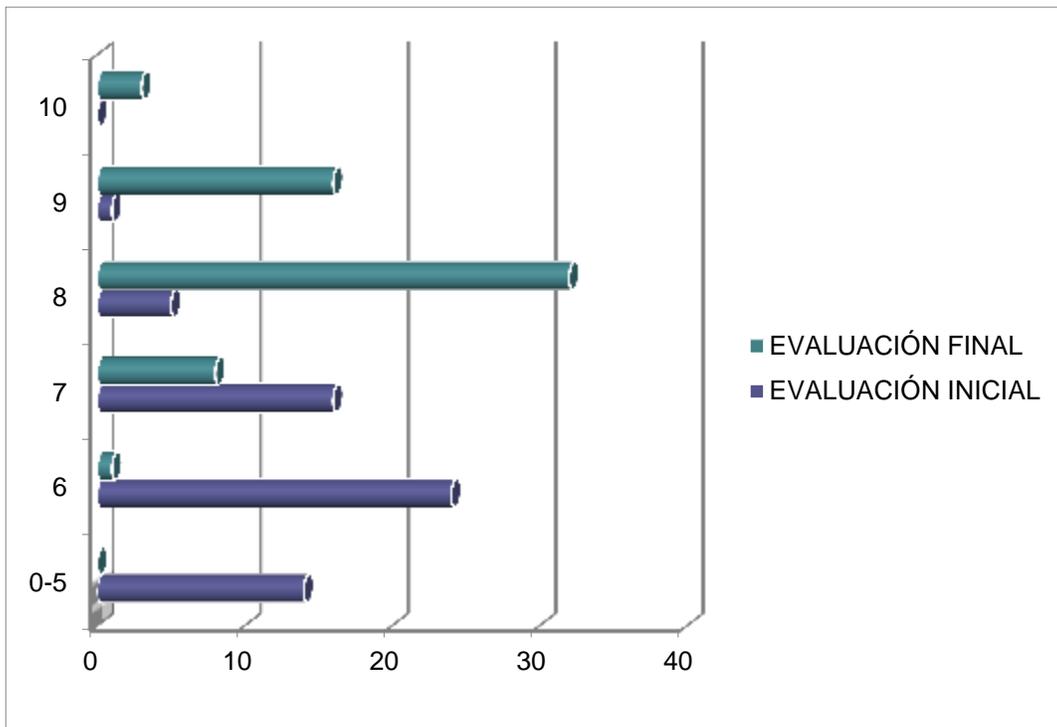


"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

### Comparativo de evaluación inicial y final

En el comparativo de la evaluación inicial y final se observa que la tendencia se invirtió con más de 45 personas, con evaluaciones en 8 y 9 puntos respectivamente.

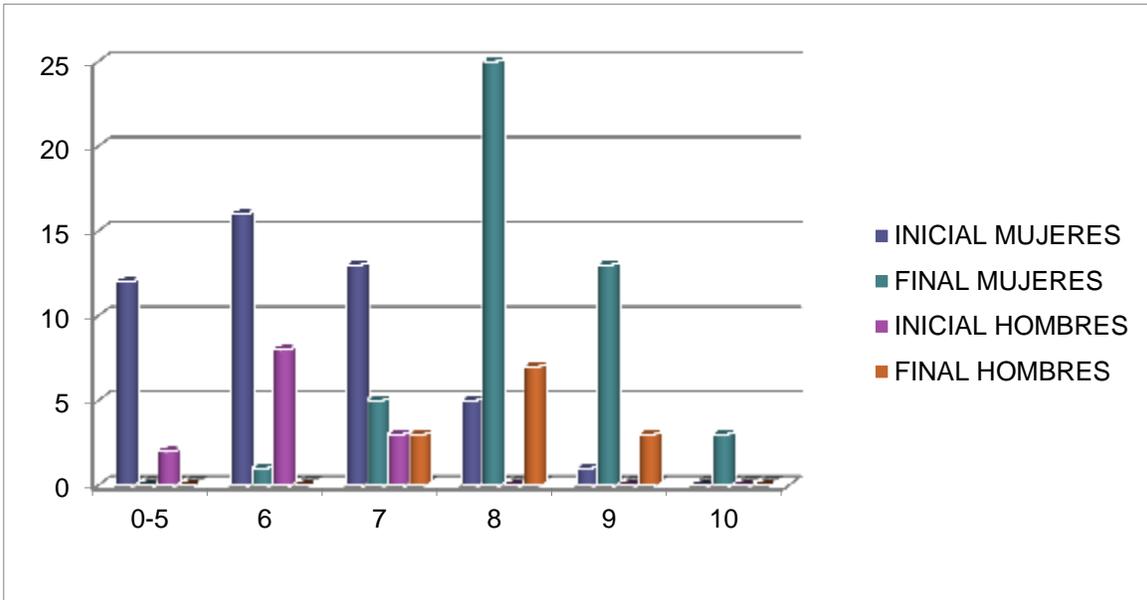
**Ilustración 14, Evaluación General.**



En la siguiente ilustración, se observa una mejora importante en la evaluación de las mujeres con respecto a los hombres, sin embargo, hay que tener presente que ellas representan más del 80% de las personas participantes del proceso formativo.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

**Ilustración 15, Evaluación General por Sexo.**



**Adopción por escrito de compromisos de las y los participantes (Trabajos Finales).**

En total, 29 personas entregaron el trabajo final comprometido. 25 mujeres y 4 hombres.



"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".



"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

## **Compromisos por escrito del Grupo 1**

### **Respecto a cómo incorporar el lenguaje incluyente en la comunicación institucional que generan:**

- Anotar correctamente los adjetivos: licenciada, jefa, etc.,
- Evitar dirigirme hacia los demás en diminutivo, si no por su nombre, respetar y hacer respetar a los comentarios hacia los hombres cuando estos son destructivos. Concientizar él porqué lo hago y fomentar la importancia de proteger nuestro papel de mujer con nuestra vida (trabajo, casa, familia, amigos, sociedad, etc.,)
  - En los carteles que se muestran a las madres y padres de familia.
  - En los formatos se mencionará niños y niñas.
  - En los documentos generados se utilizará el desdoblamiento.
- Iniciando un cambio de pensamiento en la forma de ver, tratar y compartir con las mujeres a mi alrededor.
- Cambiar mi forma de hablar buscando eliminar estereotipos y hacer que las personas a mi alrededor también lo hagan.
- Usar los sustantivos femenino y masculino cuando los haya, pronombres como quienes, aquellos, etc., desdoblar sustantivos usar verbos.
- De manera particular puedo incorporar el lenguaje incluyente al realizar los oficios, circulares y cualquier otro documento.
- En un documento dirigido separadamente como "conductora" o como "conductores" "coordinadora"- "coordinador", "jefa"- "jefe", etc.
- Denunciando, expresando inconformidades respecto al uso del lenguaje sexista
- Fomentando y participando en eventos acordes.
- Utilizando el desdoblamiento en comunicados.
- Compartiendo con los compañeros de trabajo.
- Que en avisos y comunicados se utilice el compañeras y compañeros.
- Al momento de emitir (redactar) circulares y dirigirse a los trabajadores se debería decir: Al Personal Operativo de...
- En la atención de los usuarios se debería decir: A Las y Los usuarios ...
- Cambiando los formatos que se reparten entre el personal operativo, cambiando la forma de redactar circulares y oficios, así como los comunicados.
- Utilizar pronombres que engloben ambos sexos.
- En su caso desdoblamiento de las/los
- Leyendo los sustantivos femenino y masculino, que estén fuera de género como quienes, aquellos, etc.,
- Al referirme a las mujeres con esa terminología, dándole su validez de género en la sociedad.
- Corregir oficios
- Siempre siendo incluyente en todos los documentos que elaboremos, así como exigir respeto a nuestra dignidad.
- Cambiar los formatos que están institucionalmente los cuales mencionan únicamente a los hombres y no consideran a la mujer.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

- El lenguaje cotidiano en mi área de trabajo
- En los documentos que cotidianamente circulan y generan.
- A través del uso igualitario del lenguaje de manera consiente, usando el femenino en cargos profesionales.
- Al ser igualitaria en todas la formas que existen entre mujeres y hombres.
- Colocando o enunciando el femenino en el cargo y profesión de las personas a quien va dirigido algún documento.
- Utilización del masculino y femenino
- Para tener una mejor relación con los compañeros y compañeras.

### **Respecto a la importancia del tema en tu quehacer profesional y personal:**

- Ayudar a que las mujeres tengamos confianza en nosotras mismas, que tenemos derechos y dejar a un lado el que no merecemos "respeto".
- Es muy importante ya que se podrá empezar a concientizar a nivel laboral es uso del lenguaje incluyente.
- Es de mucha importancia por el impacto que tienen en la CDMX ya que toda la información del STC tiende a salir al público usuario.
- Evitar la invisibilidad de las mujeres en el desarrollo de mi trabajo. Fomentar, valorar y respetar a cada persona.
- Resulta de suma importancia este tema, toda vez, que nos ayuda a entender que el lenguaje incluyente no solamente es utilizar un lenguaje que hable de femenino y masculino, sino ayudar a visibilizar a las mujeres.
- Personal, tomar conciencia de lo manejado en el taller y aplicarlo a nivel de mi familia, entorno, etc.
- Profesional, tratar de insertarme en un programa o campaña de acciones en mi entorno, laboral, que impacte en el servicio que se ofrece en la institución para la que laboro.
- Hacer y reconocer la importancia de género femenino en todos ámbitos cotidianos.
- Evitando la violencia
- Es importante pues al trabajar con la mayoría de hombres es difícil de abordar el tema.
- Evitar la violencia que a través del tiempo han tenido las mujeres.
- En la emisión de respuestas institucionales que elabore pondré y deberé utilizar el lenguaje incluyente tanto para el personal como para las y los usuarios con los que interactúo.
- Es importante para evitar invisibilizar a las mujeres que laboran en el área operativa.
- Concientización de que las mujeres pueden alcanzar puestos de mando medios que antes eran exclusivos de los hombres.
- Uso correcto del lenguaje disminuirá violencia.
- Evitar la invisibilidad de las mujeres al desarrollo del trabajo, fomentar y valorar el respeto a la mujer.
- El que seamos mujeres reconocidas en todos los ámbitos.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

- Hacer llegar conocimiento que adquirí a mis compañeros, definiciones, conciencia de respeto a género sobre todo para mí que estoy orgullosa de ser mujer.
- Es muy importante, ya que ha permitido empoderarme como mujer, así como crecer sobre todo en mi dignidad.
- Me será de gran utilidad para hacer las observaciones a la institución.
- Nos abrió la visión de género, nos cambió la vida, la visión y la comunicación en la institución para siempre.
- En los documentos.
- Es un tema muy importante porque el conocimiento nos ayudará a promover un ambiente de respeto y equidad entre el personal. Y a nivel personal crea mayor conciencia acerca de mi entorno.
- Que las mujeres sean reconocidas en forma igualitaria a los hombres.
- Mejor trato con mis compañeras y reafirma su autoestima e imagen personal.
- Poder informar a mi hijo e hija y esposo, para que tengan una mejor visión del taller y transmitir sobre el lenguaje incluyente.

## **Compromisos por escrito del Grupo 2**

### **Respecto a cómo incorporar el lenguaje incluyente en la comunicación institucional que generan:**

- Realizar las campañas con un uso del lenguaje adecuado en el que las personas se identifiquen.
- Mediante el uso de imágenes de mujeres y hombres en condiciones igualitarias, el desdoblamiento del lenguaje al referirme a ambos géneros. A través de la realización de videos y campañas.
- Primeramente en los comunicados, segundo por trípticos, dípticos y todo aquello que tenga que ver con la comunicación de folletería y sobre todo comunicándolo y difundiendo entre las compañeras.
- Incorporar en los documentos básicos la visibilización de las mujeres.
- Realizar campañas de promoción de los derechos con perspectiva de género.
- En los boletines, comunicados y notas informativas que realizo y utilizar el desdoblamiento, uso de sustantivos comunes; además de desagregar los datos por sexo, para visibilizar a las mujeres en el aspecto laboral.
- Incorporándolo en boletines, tarjetas informativas spots y cápsulas.
- Añadiendo símbolos visuales en el diseño gráfico: niños y niñas de estaturas iguales.
- En discursos de la Secretaria para eventos y/o rudas de prensa.
- Incluyendo en cada medio, sea redes sociales, impresos, perifoneo, televisivo, radio, etc. El menoscabo semántico y la aplicación de sustantivos y adjetivos que engloben ambos sexos.
- Por medio de redes sociales usando personas indígenas, migrantes y de zona rural. Así mismo, tratar de usar en los banners que difunden y en toda la información de géneros.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

- Trasladando los conocimientos adquiridos a las diferentes áreas.
- En la realización de boletines, campañas, banners, trípticos, carteles.
- Como bien se comentaba en el curso hacer desdoblamiento y el uso de sustantivos comunes en el lenguaje diario, de esa manera todas y todos sentirnos incluidos.
- Con el uso igualitario del lenguaje, fomentar una imagen no estereotipada de la mujer y lenguaje no sexista.
- Incorporando todo lo aprendido en lo que escriba.
- En los contenidos para gráficos impresos y digitales.
- Simplemente en una imagen respecto a la publicidad de tenencia donde se colocan dentro de un auto a una familia, la cual la mamá y el papá tiene las mismas (tamaño, color de piel, etc.) al igual que hijas e hijos.
- Utilizando lenguaje con desdoblamiento de sustantivos, uso de pronombres, (nos) posesivos y personales, indefinidos y relativos. Sustantivos de genéricos (comunidad); apegar la palabra a persona.
- No dejar pasar la oportunidad de hacernos presentes como mujeres y niñas.
- A través del lenguaje ya sea por desdoblamiento de palabras o artículos o utilizando palabras neutras, en cuanto a la imagen colocando a las mujeres en primer cuadro con un tamaño igual o mayor a la de los hombres.

### **Respecto a la importancia del tema en tu quehacer profesional y personal:**

- Crear un uso adecuado de lenguaje para incluir a las mujeres, tanto en la elaboración de las campañas como en boletines y tuits.
- Es de suma importancia porque permite construir mensajes no discriminatorios hacia las mujeres y contribuir a una sociedad menos sexista, además de darle a la mujer la posición de dignidad que merece en la imagen y comunicación que se maneja.
- En lo profesional me hará sentir mejor el hecho de poder difundir ante compañeros el tema.
- En lo personal tengo que aprender mucho, ya que a pesar de que soy mujer tengo que quitar de mi escritura y vocabulario el género masculino.
- Definitivamente en nuestra vida diaria y profesional debemos ser conscientes de la importancia de visibilizar a las mujeres principalmente en el contexto actual donde aún dominan las prácticas machistas que ponen en riesgo nuestra integridad.
- El tema del lenguaje incluyente juega un papel relevante en mi quehacer profesional, debido a que es sobre todo en el cambio laboral donde suele invisibilizarse el papel de la mujeres, sin embargo, del total de la población beneficiaria de todos nuestros programas y acciones, ellas representan más del 50% y en el aspecto personal debo contribuir para visibilizar a las mujeres a partir de las herramientas con que cuento.
- Es básico, ya que el trato igualitario y la equidad de género ayudan al empoderamiento de toda la sociedad y a la colaboración de todos los sectores de la sociedad para fomentar una cultura de cuidado del medio ambiente.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

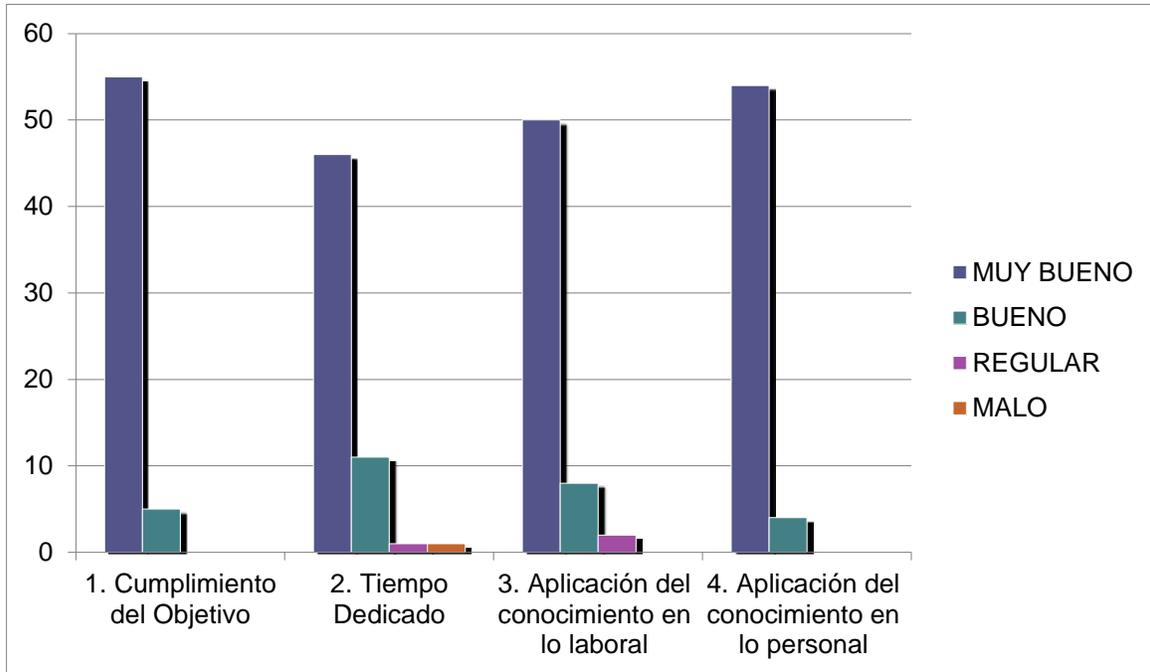
- Es primordial para informar y comunicar a 140,000 personas en un municipio rural con un lenguaje incluyente, ya que por educación que es heredada, tienden a tener hogares machistas.
- Es de suma importancia porque estamos tan acostumbradas a utilizar el masculino como genérico que muchas veces nos invisibilizamos. Es una forma de contribuir igualdad en nuestras relaciones laborales y personales.
- Es relevante ya que elaboró boletines informativos. Lo aplicaré.
- Conocer lineamientos para el que "NO HACER" y no le hagan a "las mujeres" de mi familia y oficina.
- Es de suma importancia porque te ayuda a crecer como persona y en lo profesional y ser una persona de valor y ser incluyente.
- Es una forma de fomentar los derechos humanos, igualdad y la perspectiva de género.
- Reconozco que no lo conocía del todo, y es muy importante, deben de promoverlos más.
- Ya no invisibilizar a las mujeres en las campañas publicitarias y hacernos notar en todos lados.
- Es importante el curso porque apoya a una redacción más incluyente con perspectiva de género, no solo en boletines para difusión en medios, sino en carteles o periódicos murales internos, que se difunden en las áreas de STC.
- Simplemente no olvidar lo que valgo como mujer y hacer valer mis derechos siempre, también ayudar a que cambien cosas como el machismo.
- La inclusión y trato igualitario de las mujeres en la comunicación social es importante para promover la igualdad y equidad de género desde las dependencias a través de boletines, redes sociales y campañas gubernamentales.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

**c) Evaluación de satisfacción**

*Evaluación del Contenido*

**Ilustración 16, Evaluación General Contenido.**



Respecto al contenido, se observa que la mayoría de las personas quedaron satisfechas respecto al cumplimiento del objetivo, 55 participantes lo evaluaron como muy bueno y 5 como bueno.

En cuanto al tiempo dedicado a la exposición de los temas 2 personas lo evaluaron como regular y malo porque consideraban que debería darse más tiempo a los temas, considerando que era su primer acercamiento.

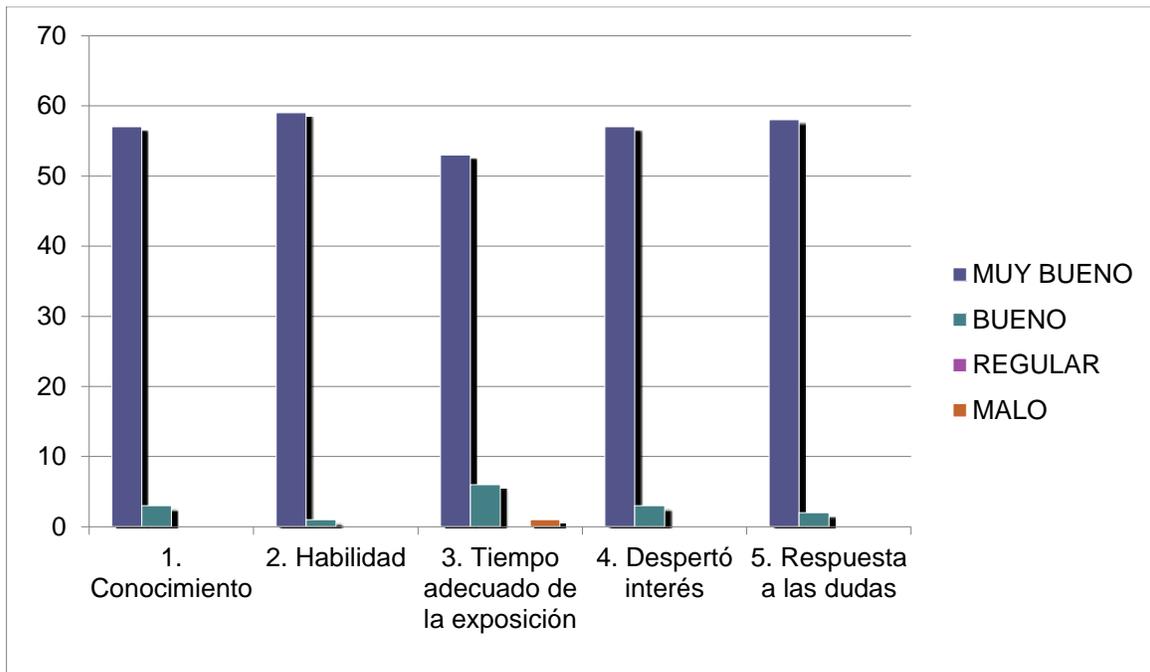
Respecto a la aplicación de los conocimientos al ámbito laboral dos personas, la mayoría consideró su aplicación en el ámbito personal.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

*Evaluación de la Ponente*

En este rubro se evaluaron 5 elementos, en cuatro de ellos la percepción de la ponente fue muy buena y buena, sólo hubo una persona que consideró que el tiempo dedicado a la exposición de los contenido era malo por considerarlo escaso.

**Ilustración 17, Evaluación General Ponente.**

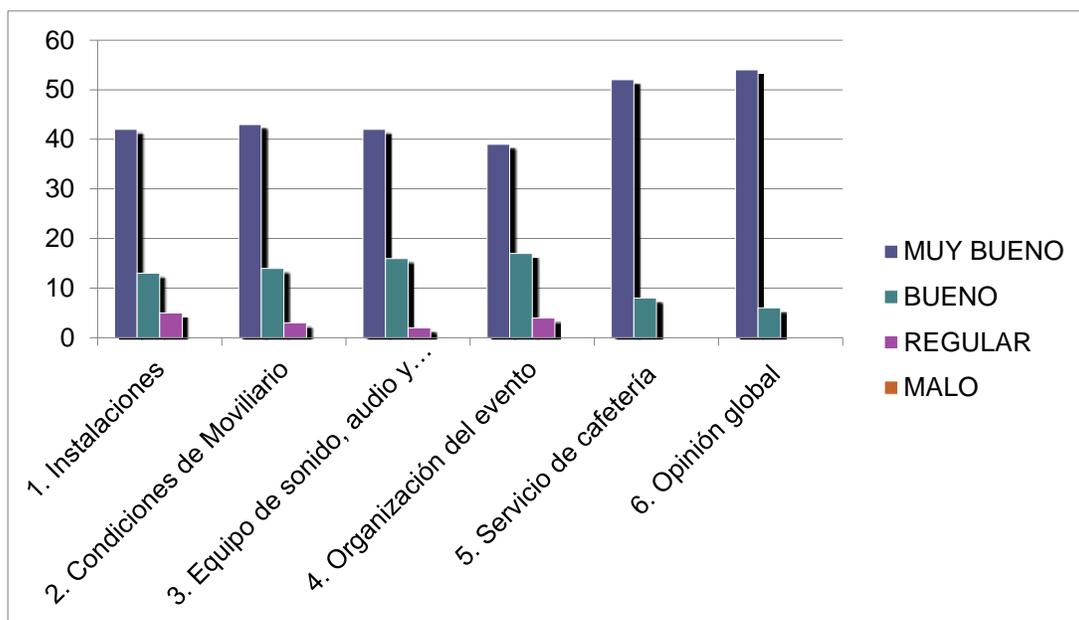


"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

*Evaluación de organización, instalaciones y servicios*

Este rubro estuvo compuesto por 6 reactivos. En cuatro de ellos, se evaluaron las instalaciones, condiciones de mobiliario equipo de sonido y organización del evento como regulares, aunque la evaluación más significativa estuvo en el rango de muy bueno y bueno.

**Ilustración 18, Evaluación General Organización, Instalaciones y Servicios.**

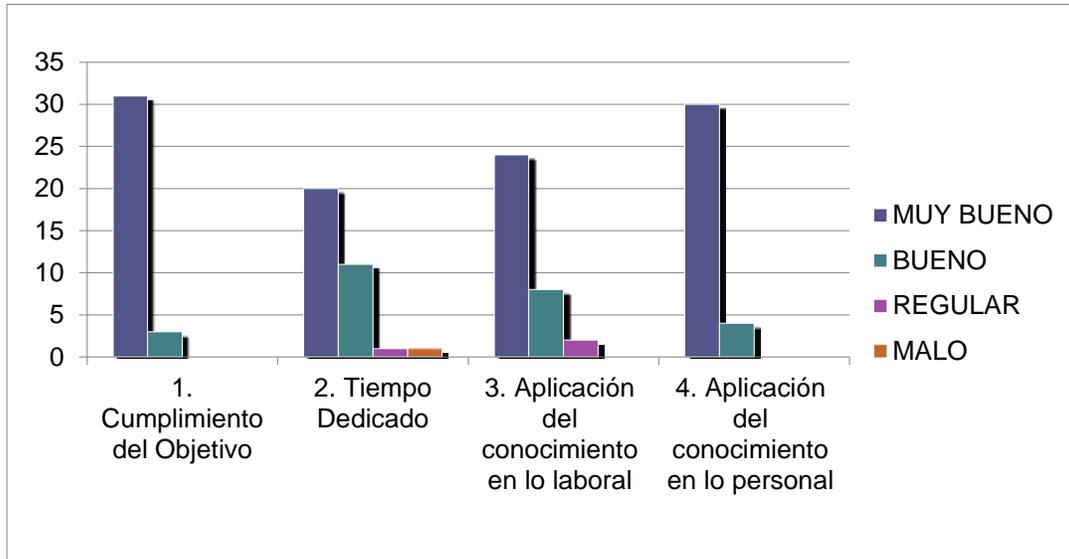


"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

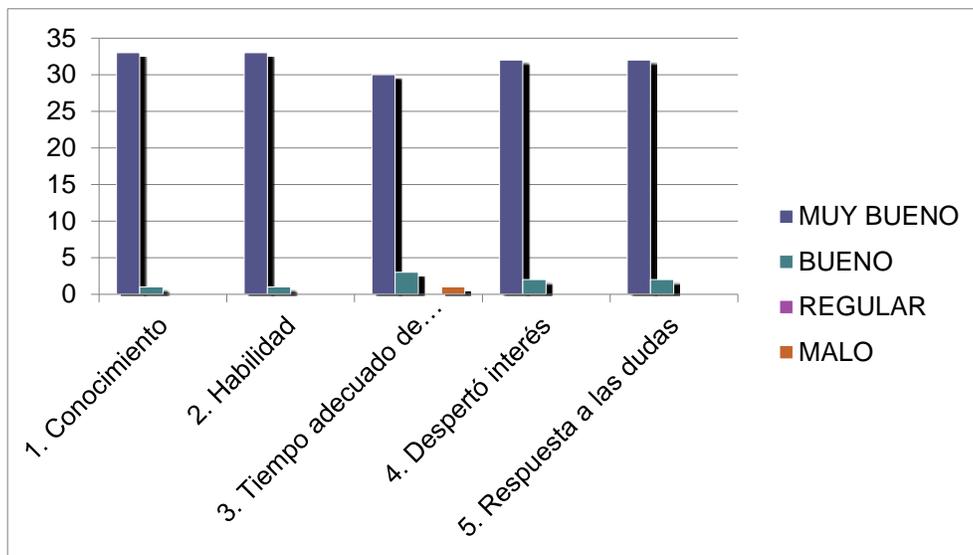
A continuación se presentan las evaluaciones organizadas por grupo de trabajo.

**GRUPO 1**

**Ilustración 19, Evaluación Contenido Grupo 1.**

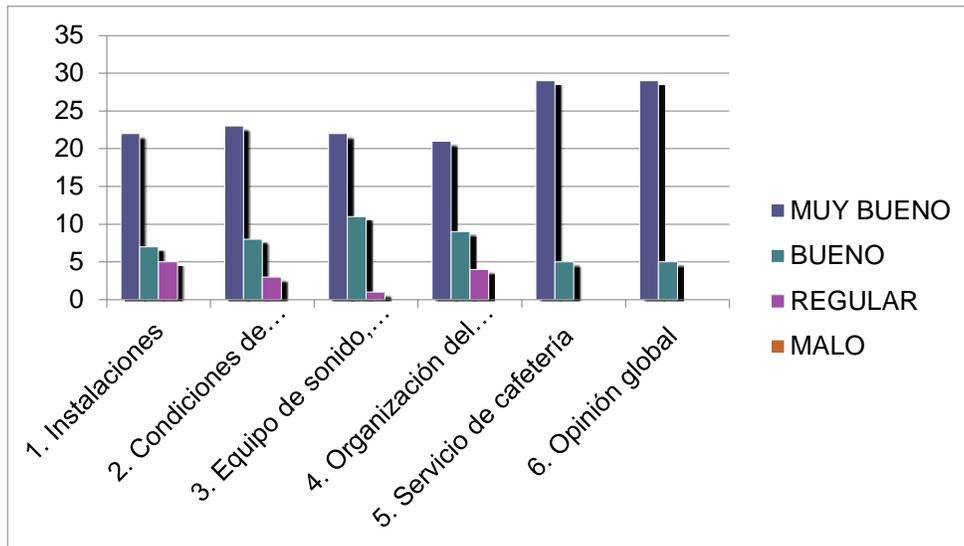


**Ilustración 20, Evaluación Ponente Grupo 1.**



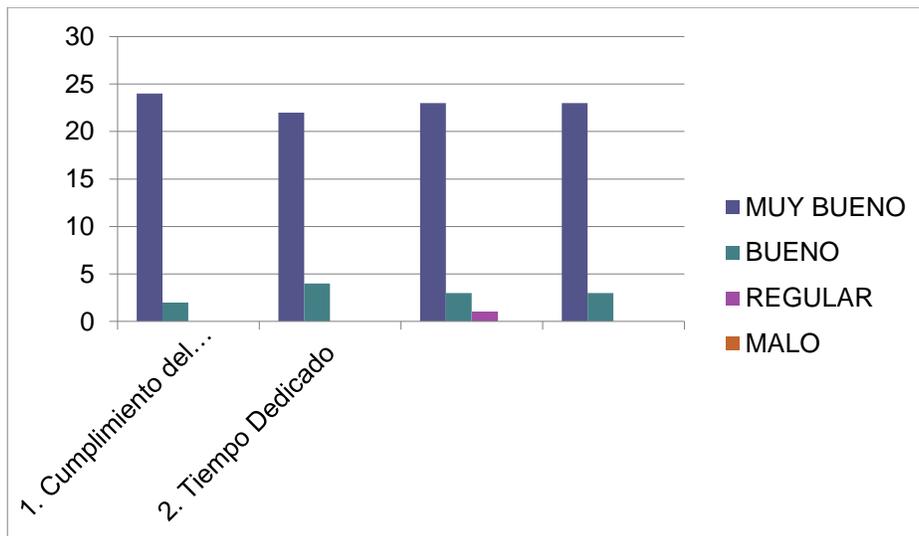
"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

**Ilustración 21, Evaluación Organización, Instalaciones y Servicios, Grupo 1.**



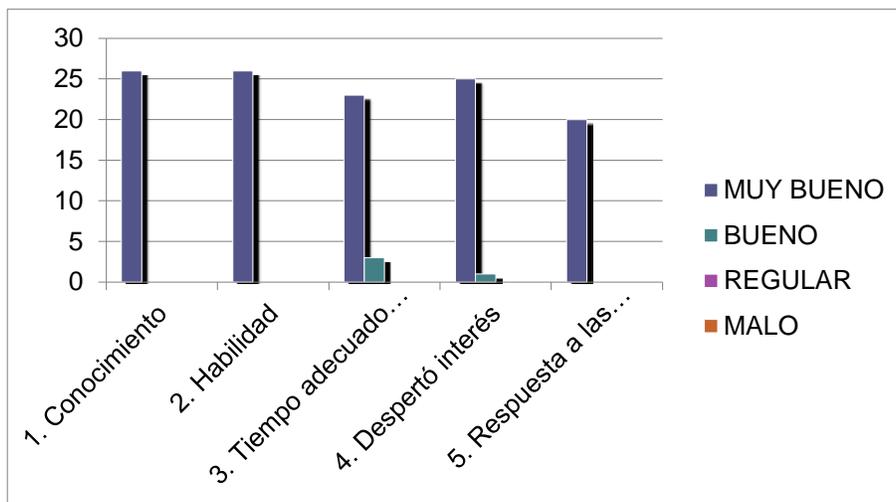
**GRUPO 2**

**Ilustración 22, Evaluación Contenido Grupo 2.**

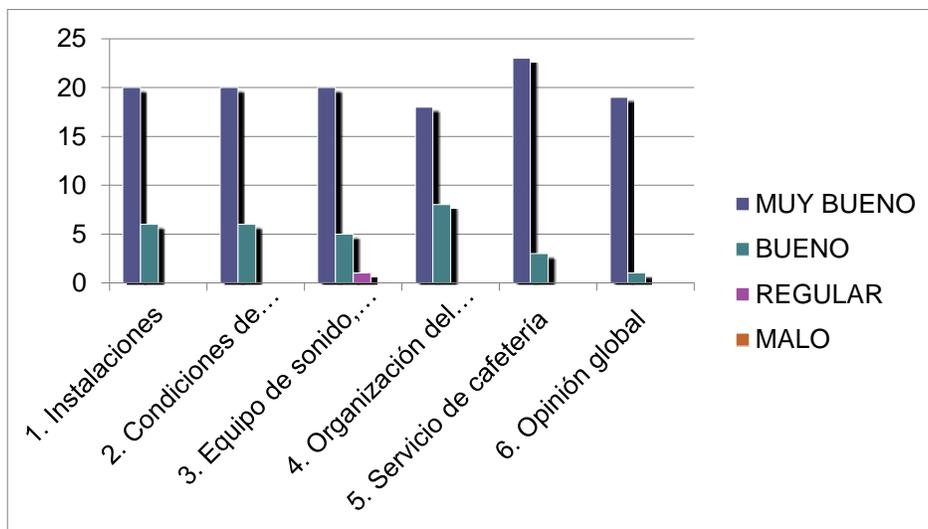


"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

**Ilustración 23, Evaluación Ponente Grupo 2.**



**Ilustración 24, Evaluación Organización, Instalaciones y Servicios, Grupo 2.**



A continuación, se rescatan los principales comentarios de satisfacción de las personas participantes:

- *“Considero que es muy poco tiempo para tanta información, y poder adquirir más conocimientos del tema. Me gustaría asistir a más grupos tan interesantes como este”. ¡Gracias!”*

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

- *"Considero que este tema es muy amplio y es insuficiente el tiempo." "El aula asignada es muy pequeña y por lo mismo carece de las medidas de seguridad para evacuar en caso de sismo."*
- *"Más tiempo para profundizar más en los temas"*
- *"Más tiempo"*
- *"Creo que es importante un curso de identidad de género antes que este." ¡Gracias!"*
- *"Falta tiempo, que sea con más tiempo la realización, ya que es muy amplio." ¡Felicidades, Aprendí mucho.!*
- *"Me gustaría que fuera más tiempo"*
- *"Felicidades a Lic. Norma Angélica Ley por el buen manejo del grupo y no hacer del taller algo aburrido, al contrario, su experiencia y habilidad siempre lo hicieron interesante"*
- *"Felicidades! Lo volvería a tomar"*
- *"¡Excelente!, ¿felicidades maestra!"*
- *"¡Excelente expositora!"*
- *"¡Todo fue excelente!"*
- *"Repetir, muy buen taller, vale la pena"*
- *"¡Excelente!"*
- *"Un poco de fallo en la logística, pero en general satisfactorio". ¡Gracias!*
- *"Me gustó mucho, los temas tratados en el taller y la forma en que los manejó la instructora fue muy clara y precisa en el modo de dirigirlo." ¡Felicidades!*
- *¡Muchas Gracias!*
- *"¡Excelente!"*
- *"¡Felicidades por tan excelente taller!" "Agradecería mucho que podamos continuar con el tema, en próximos talleres y la invitación se extienda a otras áreas de las dependencias."*
- *"¡Felicidades!"*
- *"Es un taller muy importante, que aunque ya había tomado algunos parecidos, este me permitió entender en lo teórico y el contexto del uso del lenguaje incluyente."*
- *"¡Gracias!"*
- *"Fue de gran utilidad." ¡Gracias!*
- *"Buen curso. A la espera de que se continúen impartiendo para que más personas de las áreas de comunicación participen, especialmente hombres."*





"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

Evaluación final

INMUJERES CDMX CapitalSocial Por Ti

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo.

**POSITIV**

Nombre: MEDINA GARCÍA, MARÍA Sexo: Mujer Edad: 32 Profesora de Matemáticas en un colegio

Este cuestionario tiene como objetivo tener un panorama del conocimiento de las personas usuarias sobre los contenidos que se van a tratar en el taller. No se califican como respuestas para aprobar o reprobado el taller.

Instrucciones: Marque con una "X" la respuesta que usted considere correcta.

1. Son características del acoso:
  - 1. La intimidación, la coacción, la equidad y el chantaje
  - 2. La intimidación de género, el estar con de cada lado, doble parlamento, favores
  - 3. La inseguridad, la intimidación y la violencia
2. Es una representación social compartida por un grupo (comunidad, sociedad, país, etc.) que define de manera simplista a las personas y parte de generalizaciones que se forman en cuanto a su comportamiento, capacidades y sentimientos.
  - 1. Etnia
  - 2. Estereotipo
  - 3. Etnicidad
3. ¿En qué documentos locales se señalan disposiciones relativas a trabajar, en los casos que así lo ameritan, que la información se divulgue por sexo, de tal forma que permita observar, analizar y verificar la que se recibe y ofrece a las mujeres?
  - 1. Normas Generales de Trabajo de Compañías Fecor para la Administración Pública del Distrito Federal, publicadas el 28 de diciembre de 2010 en la Gaceta Oficial del Distrito Federal No. 247
  - 2. Ley General para promover el uso de un lenguaje incluyente y una imagen de los medios libre de prejuicios y estereotipos en los contenidos publicitarios y en toda aquella información que difundan los Departamentos, Enteros o Organos Públicos Administrativos de la Ciudad de México.
  - 3. Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del DF
  - 4. Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del DF
4. Son rasgos del lenguaje:
  - 1. La estereotipación de las mujeres en los discursos intermedios
  - 2. La estereotipación, el sesgo, el politicismo
  - 3. El uso del género masculino, en referencia a eventos
5. Señala en qué documentos nacionales se establece la obligación de afianzar al lenguaje equitativo e incluyente:
  - 1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley de Acceso y Participación de la Mujer en la Vida Social
  - 2. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018
  - 3. Plataforma de Acción de Beijing, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

INMUJERES CDMX CapitalSocial Por Ti

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo.

6. Las siguientes son disposiciones que establecen los Lineamientos para promover el uso de un lenguaje incluyente y una imagen de las mujeres libre de prejuicios y estereotipos en los contenidos publicitarios y en toda aquella información que difundan los Departamentos, Enteros y Organos Públicos Administrativos de la Ciudad de México:
  - 1. Usar el femenino y el masculino en los artículos, presentaciones, saludos, tarjetas, cartas y otros medios para asegurar la presencia equitativa de mujeres y hombres en el lenguaje en la medida de lo posible sobre la categoría "personas"
  - 2. Aumentar la visibilidad de las mujeres y su contribución en todos los sectores de la vida social, doméstica, política, económica, cultural y laboral
  - 3. Representar a las mujeres con respeto y dignidad y utilizar una visión equitativa de sus diversas formas de vida y opciones productivas, académicas, profesionales o magisterales que las caracterizan y las muestran actuando en los roles tradicionales
  - 4. Usar el femenino y el masculino en los artículos, presentaciones, saludos, tarjetas, cartas y otros medios para asegurar la presencia equitativa de mujeres y hombres en el lenguaje en la medida de lo posible sobre la categoría "personas"
7. Algunas formas de discriminación y violencia contra las mujeres que se señalan en los medios de comunicación son:
  - 1. La estereotipación de las mujeres como líderes políticas y de opinión
  - 2. La estereotipación de las mujeres como objetos de seducción y placer
  - 3. La estereotipación de mujeres pobres y víctimas
8. En el empleo de expresiones acerca del comportamiento de hombres y mujeres en un contexto cultural y social determinado, por sus actitudes caracterizadas "grupos" como estereotipo de los hombres o las mujeres. Es lo que se conoce como:
  - 1. Estereotipo de género
  - 2. Estereotipación
  - 3. Polarización
9. Son elementos del lenguaje:
  - 1. Idiomas, oraciones, contextos y léxico
  - 2. Idiomas, oraciones, contextos y léxico
  - 3. Idiomas, oraciones, contextos y léxico
  - 4. Idiomas, oraciones, contextos y léxico
10. Algunas representaciones de imágenes de personas que se ven en los medios de comunicación son:
  - 1. Representación de diversidad de las mujeres en términos de edad, raza y características físicas, mostrando cómo interactúan en los que generalmente se les asigna a cada una de acuerdo al sexo
  - 2. Representación de mujeres para que transmitan los estereotipos de los roles tradicionalmente impuestos y propuestos para las mujeres como roles domésticos para las familias
  - 3. La representación de mujeres diversas entre sí, ellas, hijos, hermanos, parejas, familias, grupos, religiosas, en poses, vestimenta, físico, físico, físico y con rasgos característicos, indígenas, afroamericanos. La representación de mujeres diversas entre sí, ellas, hijos, hermanos, parejas, familias, grupos, religiosas, en poses, vestimenta, físico, físico, físico, con rasgos, físico, físico. No sólo representando cómo ellas sino cómo padres, hijos, compañeros.
11. Algunas de las funciones del lenguaje son:
  - 1. Lograr las acciones comunicativas de todo el programa



"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

**INMUJERES CDMX Capital Social Por Ti**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo.

**POSTER**

Nombre: Edgar Jiménez Zavala Sexo:  Hombre

Educación: 17. Posgrado Comunicación Letras Divulgación Com. Social Com. Soc.

**Este cuestionario tiene como objetivo tener un panorama del conocimiento de las personas asistentes sobre los contenidos que se ven a tratar en el taller. No se utilizará como instrumento para aprobar o reprobar el taller.**

**Instrucciones:** Marque con una "X" la respuesta que usted considere correcta.

1. Son manifestaciones del sexismo:
  - La violencia, la promiscuidad, la equidad y la diversidad
  - La igualdad de género, el amor, el odio, el odio, el odio, el odio
  - La misoginia, la exclusión, la masculinización y la feminización
2. Es una representación social compartida por un grupo (comunidad, sociedad, país, etc.) que define de manera simplificada a las personas a partir de características que se basan en cuenta sus características físicas, capacidades y sentimientos:
  - Sexo
  - Discriminación
  - Estereotipo
3. ¿En qué documentos locales se señalan disposiciones relativas a impulsar, en los casos que así lo amerita, que la información se desarrolle por sexo, de tal forma que permita observar, analizar y explicar lo que afecta a las mujeres?
  - Normas Generales en materia de Comunicación Social para la Administración Pública del Distrito Federal, publicadas el 25 de diciembre de 2014 en la Gaceta Oficial del Distrito Federal No. 247
  - Lineamientos para promover el uso de un lenguaje inclusivo y una imagen de las mujeres libre de prejuicios y estereotipos en las campañas publicitarias y en toda aquella información que difundan las Dependencias, Entidades y Organos Públicos-Administrativos de la Ciudad de México.
  - Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del DF.
  - Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del DF.
4. Son signos del lenguaje:
  - La visibilización de las mujeres en los documentos internacionales.
  - La visibilización, el estereotipo, el androcentrismo
  - El uso del lenguaje masculino, el masculino hegemónico
5. Define en qué documentos nacionales se establece la obligación de eliminar el lenguaje sexista y discriminatorio:
  - Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley de Asistencia y Prevención de la Violencia Intrafamiliar
  - Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018
  - Reglamento de Acceso al Trabajo, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

**INMUJERES CDMX Capital Social Por Ti**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo.

6. Los estereotipos son dispositivos que establecen los Lineamientos para promover el uso de un lenguaje inclusivo y una imagen de las mujeres libre de prejuicios y estereotipos en las campañas publicitarias y en toda aquella información que difundan las Dependencias, Entidades y Organos Públicos-Administrativos de la Ciudad de México:
  - Garantizar el uso de las formas de comunicación el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista, libre de prejuicios, estereotipos de género y que refleje cualquier tipo de violencia que afecte la visibilización, humillación, marginación, opresión, subordinación o menosprecio hacia las mujeres.
  - Promover la visibilidad de las mujeres y su contribución en todos los ámbitos de la vida (económica, política, económica, cultural y laboral).
  - Representar a las mujeres con respeto y dignidad y ofrecer una visión equilibrada de los diversos modos de vida y espacios productivos, evitando afirmaciones o imágenes que menosprecien o las muestran únicamente en roles tradicionales.
  - Usar el femenino y el masculino en los artículos, presentaciones, sustantivos, adjetivos, Años y profesiones para asegurar la presencia explícita de mujeres y hombres en el lenguaje. En la medida de lo posible utilizar la categoría "personas".
7. Algunas formas de discriminación y violencia contra las mujeres que se exhiben en los medios de comunicación son:
  - La explotación de las mujeres como líderes políticas y de opinión
  - La explotación de las mujeres como objeto de especulación y placer
  - La explotación de mujeres víctimas y víctimas
8. Es el conjunto de expectativas acerca del comportamiento de hombres y mujeres en un contexto físico y social determinado, así como actitudes correlacionadas "apropiadas" como consecuencia de las fronteras de sexo. Es lo que se espera de cada persona.
  - Identidad de género
  - Rol reproductivo
  - Rol de género
9. Son elementos del lenguaje:
  - Vocablo, inflexiones, connotación y ideología
  - Vocablo, connotación, ideología, roles y funciones por tipo de población
  - Vocablo, connotación, presunción y marca legal
  - El sistema, el androcentrismo y la no discriminación
10. Algunas representaciones de indígenas de personas que trabajan con los estereotipos tradicionales son:
  - Representar la diversidad de las mujeres en roles de madre, líder o instructoras desarrollando roles propios a los que generalmente les son asignados a cada quien de acuerdo al sexo
  - Representar estereotipos a mujeres para que ocupen los estereotipos de roles tradicionalmente masculinos y propuestos para las mujeres como modelos deseados para los hombres
  - La representación de mujeres diversas como el abito, lazo, moño, moño, blusas, pantalones, zapatos, de pelo corto, largo, otros, locos, así y con facciones, comportamientos, idiomas, etc. La representación de hombres diversos como el abito, lazo, moño, moño, moño, blusas, pantalones, zapatos, de pelo corto, con moño, largo, otros, locos. No solo representados como jefes sino como padres, hijos, compañeros.
11. Algunos de los beneficios del lenguaje son:
  - Usar los estereotipos tradicionales de todo el programa

**INMUJERES CDMX Capital Social Por Ti**

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo.

12. Es importante visibilizar a las mujeres a través de la comunicación institucional porque:
  - Ayuda a que las estadísticas de mujeres en particular se apropien de sus derechos y del poder para ejercerlos, y a que se apropien en general valores, normas y aprenda formas importantes y valiosas de combatir y visibilizar a las mujeres.
  - Se refuerza la cultura patriarcal de machismo, androcentrismo y subordinación de algunas grupos vulnerables.
  - Es una expresión de un pensamiento conformado a lo largo de siglos por una cultura patriarcal que no reconoce la femineidad y tiene la masculinidad como la medida de todas las cosas.
13. Es característica del lenguaje inclusivo:
  - Fomentar la expresión de un pensamiento conformado a lo largo de siglos por una cultura patriarcal que no reconoce la femineidad y tiene la masculinidad como la medida de todas las cosas.
  - Promover actitudes de machismo que predominantemente tienen focos en la masculinidad a las personas, instituciones, acontecimientos o situaciones determinadas.
  - Tener un uso igualitario del lenguaje que, de forma consciente, fomente una imagen equitativa y no estereotipada de las personas a las que se dirige o refiere. Es una apuesta política para visibilizar a las mujeres, que refleja que el lenguaje puede ser una herramienta de resistencia.
14. Algunos recursos para evitar el lenguaje sexista son:
  - El androcentrismo y el uso de sustantivos comunes
  - Usar @, hombre (s) y paréntesis
  - El uso del masculino como neutro
15. La siguiente "ofensa siempre, los testimonios de personas expuestas en Violencia contra las Mujeres, como por ejemplo, denuncias de mujeres, así como la opinión de policías, psicólogos y jueces" que deben hacer como profesionales representantes de la esfera a la que pertenecen "condenar los hechos", es una recomendación para combatir:
  - El lenguaje sexista
  - Los programas y proyectos de gobierno
  - Producción de campañas publicitarias
  - Información institucional
16. Ejemplos de qué manera pueden incorporar el lenguaje inclusivo en la comunicación institucional que genera:
  - Con el uso cualitativo del lenguaje, fomentar una imagen no estereotipada de las mujeres, lenguaje no sexista
17. Mencione la importancia del tema en su quehacer profesional y personal:
  - Es una forma de fomentar los Derechos Humanos, la igualdad y la perspectiva de género.

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

INMUJERES CDMX Capital Social Por Ti

**POSTEST**

Nombre: María Antonia Domínguez Vega Sexo: (F) Profesión: Docente

Educación: SE - Puerto Rico Dependencia: SE - Escuela Secundaria de Puerto Rico

Este cuestionario tiene como objetivo tener un panorama del conocimiento de las personas expertas sobre los contenidos que se van a tratar en el taller. No se utilizará como instrumento para aprobar o reprobar al taller.

Instrucciones: Marque con una "X" la respuesta que usted considere correcta.

1. Son manifestaciones del lenguaje:
  - ( ) La visibilización, la equidad, la igualdad y la diversidad
  - (X) La invisibilización de género, el haber ser de cada sexo, roles patriarcales, homofobia
  - ( ) La misoginia, la inclusión, la neutralización y la mesocidia
2. Es una representación equitativa compartida por un grupo (comunidad, sociedad, país, etc.) que define de manera equitativa a las personas a partir de convencionalismos que nos tornan en cuanto a:
  - ( ) Diferenciación
  - (X) Estereotipo
  - ( ) Estereotipo
3. ¿En qué documento legal se señalan disposiciones relativas a lenguaje, en los casos que así lo ameritan, que la información se desagregue por sexo, de tal forma que permita observar, analizar y medir la equidad y atañe a las mujeres?
  - ( ) Normas Técnicas en materia de Comunicación Social para la Administración Pública del Distrito Federal, publicadas el 04 de diciembre de 2019 en la Gaceta Oficial del Distrito Federal No. 267
  - (X) Lineamientos para promover el uso de un lenguaje inclusivo y libre de estereotipos en los canales de difusión y comunicación en los canales publicitarios y en toda aquella información que difundan las Dependencias, Entidades y Organismos Públicos Administrativos de la Ciudad de México.
  - ( ) Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del DF.
  - ( ) Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del DF.
4. Son lenguas del lenguaje:
  - ( ) La visibilización de mujeres en los documentos interseccionales
  - (X) La invisibilización de la academia, el androcéntrico
  - ( ) El uso del género masculino, el masculinista
5. Señale en qué documento nacional se establece la obligación de eliminar el lenguaje sexista y discriminatorio:
  - ( ) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley de Acceso y Promoción de la Visibilidad Inclusiva
  - (X) Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018
  - ( ) Plataforma de Acción de Beijing, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

INMUJERES CDMX Capital Social Por Ti

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

6. Las siguientes son disposiciones que establecerá los Lineamientos para promover el uso de un lenguaje inclusivo y una mujer de los mujeres libre de prejuicios y estereotipos en los canales publicitarios y en toda aquella información que difundan las Dependencias, Entidades y Organismos Públicos Administrativos de la Ciudad de México:
  - (X) Organizar en todas las formas de comunicación el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista, libre de prejuicios, estereotipos de género y que promueva tipos de violencia que fomenta la victimización, humillación, estigmatización, sugiere subordinación o mesocidia hacia las mujeres.
  - (X) Aumentar la visibilidad de las mujeres y su contribución en todos los ámbitos de la vida social, doméstica, política, económica, cultural y laboral.
  - (X) Representar a las mujeres con respeto y dignidad y reflejar una visión equitativa de los diversos roles de vida y espacios productivos, incluyendo obligaciones o roles que las desvirtúan o las muestran únicamente en los roles tradicionales.
  - (X) Aclarar el femenino y el masculino en los artículos, gramáticas, sustantivos, adjetivos, verbos y pronombres para asegurar la presencia equitativa de mujeres y hombres en el lenguaje. En la medida de lo posible utilizar la categoría "personas".
7. Algunas formas de discriminación y violencia contra las mujeres que se reflejan en los medios de comunicación son:
  - (X) La explotación de las mujeres como objetos políticos y de opinión
  - (X) La explotación de las mujeres como objeto de mesocidia y pánico
  - ( ) La visibilización de mujeres asesinas y víctimas
8. Es el conjunto de expectativas acerca del comportamiento de hombres y mujeres en un contexto histórico y social designado; son las actitudes normalizadas "apropiadas" como consecuencia de ser hombre y ser mujer. Es lo que se espera de cada persona:
  - (X) Identidad de género
  - (X) Rol masculino
  - (X) Rol de género
9. Son elementos del lenguaje:
  - (X) Idiomas, jergas, modismos, neologismos y jergas
  - (X) Idiomas, jergas, modismos, neologismos y jergas
  - (X) Idiomas, jergas, modismos, neologismos y jergas
  - (X) Idiomas, jergas, modismos, neologismos y jergas
10. Algunas representaciones de lenguajes de personas que rompen con los estereotipos tradicionales son:
  - (X) Representar la diversidad de las mujeres en términos de roles, roles y actividades (trabajo, estudio, etc.) que generalmente se les asigna a cada quien de acuerdo al sexo.
  - (X) Representar a mujeres que rompen los patrones de belleza tradicionalmente impuestos y propuestos para las mujeres como modelos de belleza (cabello, maquillaje, ropa, etc.)
  - (X) Representación de mujeres diversas entre sí: afro, hispanas, negras, blancas, indígenas, migrantes, La representación de personas diversas entre sí: afro, hispanas, indígenas, migrantes, La representación de personas diversas entre sí: afro, hispanas, indígenas, migrantes, La representación de personas diversas entre sí: afro, hispanas, indígenas, migrantes.
11. Algunos de los beneficios del DF son:
  - ( ) Lograr los objetivos estratégicos de todo el programa

INMUJERES CDMX Capital Social Por Ti

Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

- (X) Lograr un trabajo eficaz, eficiente que pueda ahorrar tiempo y recursos.
- (X) Lograr la construcción de redes libres de estereotipos de género
- (X) Lograr la visibilización de perfiles profesionales con perspectiva de igualdad
12. Es importante visibilizar el lenguaje a través de la comunicación institucional porque:
  - (X) Ayuda a que la ciudadanía de mujeres en particular se apropien de sus derechos y del poder para oponerse, que se les considere en general sabias, conscientes y tome las propias decisiones y valores de sentir y visibilizar a las mujeres
  - (X) Se refuerza la cultura patriarcal de exclusión, invisibilización y segregación de algunas grupos vulnerables.
  - ( ) Es una expresión de un pensamiento conformado a lo largo de siglos por una cultura patriarcal que no reconoce lo femenino y tiene lo masculino como la medida de todas las cosas.
13. Es característico del lenguaje inclusivo:
  - ( ) Fomentar la expresión de un pensamiento conformado a lo largo de siglos por una cultura patriarcal que no reconoce lo femenino y tiene lo masculino como la medida de todas las cosas.
  - (X) Promover actitudes en funcionarios que consideren de manera favorable a masculinista a las personas, sus roles, actividades o situaciones determinadas.
  - (X) Hacer un uso equitativo del lenguaje que, de forma concisa, fomente una imagen equitativa y no estereotipada de las personas a las que se dirige o refiere. Es una opción política para visibilizar a las mujeres, que antes que el lenguaje puede ser una herramienta de exclusión.
14. Algunos recursos para evitar el lenguaje patriarcal son:
  - (X) El uso de sustantivos con uso de sustantivos comunes
  - (X) Usar el, ella y él
  - (X) El uso del masculino como neutro
15. La siguiente, "ofrecer siempre, en testimonios de personas expertas un vistazo sobre las Mujeres, como por ejemplo diversos especialistas de mujeres, así como la opinión de activistas, psicólogos y periodistas, que aboga "hacer como profesionales representantes de la esfera a la que pertenecen y contextual "los hechos", es una recomendación para construir:
  - (X) El nivel institucional
  - (X) Los programas y acciones de gobierno
  - (X) Productos de canales publicitarios
  - (X) La información pública
16. Ejemplo de qué manera puede incorporar el lenguaje inclusivo en la comunicación institucional que genera:
 

*Utilizando el lenguaje con debidamente a sus haberes, uso de pronombres (ellos) para el personal, mujeres y hombres. Sus haberes como comunidad y género. Utilizando el lenguaje con debidamente a sus haberes, uso de pronombres (ellos) para el personal, mujeres y hombres. Sus haberes como comunidad y género. Utilizando el lenguaje con debidamente a sus haberes, uso de pronombres (ellos) para el personal, mujeres y hombres, que se dependan de los T.*
17. Mencione la importancia del tema en su quehacer profesional y personal:
 

*Es importante el tema porque ayuda a que las personas se apropien de sus derechos y del poder para oponerse, que se les considere en general sabias, conscientes y tome las propias decisiones y valores de sentir y visibilizar a las mujeres.*

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras(es) del presente trabajo".

ANEXO 6. Muestra de evaluaciones del taller por parte de las personas participantes.



**EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN**  
INSTITUTO DE LAS MUJERES DEL DISTRITO FEDERAL  
Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2017  
Proyecto "Constituir la institucionalización de la política de igualdad en la Ciudad de México"

Meta 2.6. Realizar dos talleres (2 sesiones) de capacitación para fortalecer el conocimiento sobre lenguaje inclusivo e idioma de las mujeres libre de estereotipos y sesgos y promover cambios en las áreas de Comunicación Social de 28 Dependencias del DF y las 16 DPA.

Grupo: 2 Dependencia: C&I, Coord. Gyn. C.S. Fecha: 9-VIII-17

Estimada Participante:

El objetivo de la presente evaluación es conocer el grado de satisfacción y la utilidad de las actividades propuestas para la equidad institucional. Te solicitamos amablemente contestar las siguientes preguntas, marcando la opción que considere pertinente, con el fin de arrojar los datos necesarios para futuras exposiciones, señalando con una "X" dentro del recuadro que usted considere adecuado.

FACTORES A EVALUAR	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
<b>I. Contenido</b>				
1. Cumplimiento del objetivo.	<input checked="" type="checkbox"/>			
2. Tiempo adecuado.	<input checked="" type="checkbox"/>			
4. El conocimiento adquirido es aplicable en las funciones que desempeña.	<input checked="" type="checkbox"/>			
5. El conocimiento adquirido es aplicable a su conocimiento personal.	<input checked="" type="checkbox"/>			
<b>II. Puesta</b>				
1. Cumplimiento de la jornada de las tareas asignadas.	<input checked="" type="checkbox"/>			
2. Habilidad de la ponente para transmitir la información.	<input checked="" type="checkbox"/>			
3. Ejemplos adecuados del temario destinado a exponer.	<input checked="" type="checkbox"/>			
4. Su interés y motivación al inicio de las y las participantes.	<input checked="" type="checkbox"/>			
5. Respuesta a las dudas de las y las participantes.	<input checked="" type="checkbox"/>			
<b>III. Organización, Instalaciones y Servicios</b>				
1. Las instalaciones.	<input checked="" type="checkbox"/>			
2. Las condiciones del material.	<input checked="" type="checkbox"/>			
3. El apoyo personal, audio, video.	<input checked="" type="checkbox"/>			
4. La organización del evento.	<input checked="" type="checkbox"/>			
5. El servicio de catering.	<input checked="" type="checkbox"/>			
6. Su opinión global sobre el evento en sí.	<input checked="" type="checkbox"/>			

Comentarios:  
*Felicidades!*



**EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN**  
INSTITUTO DE LAS MUJERES DEL DISTRITO FEDERAL  
Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2017  
Proyecto "Constituir la institucionalización de la política de igualdad en la Ciudad de México"

Meta 2.6. Realizar dos talleres (2 sesiones) de capacitación para fortalecer el conocimiento sobre lenguaje inclusivo e idioma de las mujeres libre de estereotipos y sesgos y promover cambios en las áreas de Comunicación Social de 28 Dependencias del DF y las 16 DPA.

Grupo: 2 Dependencia: C&I Fecha: 9 de agosto de 2017

Estimada Participante:

El objetivo de la presente evaluación es conocer el grado de satisfacción y la utilidad de las actividades propuestas para la equidad institucional. Te solicitamos amablemente contestar las siguientes preguntas, marcando la opción que considere pertinente, con el fin de arrojar los datos necesarios para futuras exposiciones, señalando con una "X" dentro del recuadro que usted considere adecuado.

FACTORES A EVALUAR	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
<b>I. Contenido</b>				
1. Cumplimiento del objetivo.	<input checked="" type="checkbox"/>			
2. Tiempo adecuado.	<input checked="" type="checkbox"/>			
4. El conocimiento adquirido es aplicable en las funciones que desempeña.	<input checked="" type="checkbox"/>			
5. El conocimiento adquirido es aplicable a su conocimiento personal.	<input checked="" type="checkbox"/>			
<b>II. Puesta</b>				
1. Cumplimiento de la jornada de las tareas asignadas.	<input checked="" type="checkbox"/>			
2. Habilidad de la ponente para transmitir la información.	<input checked="" type="checkbox"/>			
3. Ejemplos adecuados del temario destinado a exponer.	<input checked="" type="checkbox"/>			
4. Su interés y motivación al inicio de las y las participantes.	<input checked="" type="checkbox"/>			
5. Respuesta a las dudas de las y las participantes.	<input checked="" type="checkbox"/>			
<b>III. Organización, Instalaciones y Servicios</b>				
1. Las instalaciones.	<input checked="" type="checkbox"/>			
2. Las condiciones del material.	<input checked="" type="checkbox"/>			
3. El apoyo personal, audio, video.	<input checked="" type="checkbox"/>			
4. La organización del evento.	<input checked="" type="checkbox"/>			
5. El servicio de catering.	<input checked="" type="checkbox"/>			
6. Su opinión global sobre el evento en sí.	<input checked="" type="checkbox"/>			

Comentarios:  
*Felicidades de Norma Angélica Ley por el buen control del grupo y me ha sido del taller algo aburrido, al contrario, su experiencia y habilidad siempre lo hicieron interesante.*



**EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN**  
INSTITUTO DE LAS MUJERES DEL DISTRITO FEDERAL  
Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2017  
Proyecto "Constituir la institucionalización de la política de igualdad en la Ciudad de México"

Meta 2.6. Realizar dos talleres (2 sesiones) de capacitación para fortalecer el conocimiento sobre lenguaje inclusivo e idioma de las mujeres libre de estereotipos y sesgos y promover cambios en las áreas de Comunicación Social de 28 Dependencias del DF y las 16 DPA.

Grupo: 2 Dependencia: C&I Fecha: 9-VIII-17

Estimada Participante:

El objetivo de la presente evaluación es conocer el grado de satisfacción y la utilidad de las actividades propuestas para la equidad institucional. Te solicitamos amablemente contestar las siguientes preguntas, marcando la opción que considere pertinente, con el fin de arrojar los datos necesarios para futuras exposiciones, señalando con una "X" dentro del recuadro que usted considere adecuado.

FACTORES A EVALUAR	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
<b>I. Contenido</b>				
1. Cumplimiento del objetivo.	<input checked="" type="checkbox"/>			
2. Tiempo adecuado.	<input checked="" type="checkbox"/>			
4. El conocimiento adquirido es aplicable en las funciones que desempeña.	<input checked="" type="checkbox"/>			
5. El conocimiento adquirido es aplicable a su conocimiento personal.	<input checked="" type="checkbox"/>			
<b>II. Puesta</b>				
1. Cumplimiento de la jornada de las tareas asignadas.	<input checked="" type="checkbox"/>			
2. Habilidad de la ponente para transmitir la información.	<input checked="" type="checkbox"/>			
3. Ejemplos adecuados del temario destinado a exponer.	<input checked="" type="checkbox"/>			
4. Su interés y motivación al inicio de las y las participantes.	<input checked="" type="checkbox"/>			
5. Respuesta a las dudas de las y las participantes.	<input checked="" type="checkbox"/>			
<b>III. Organización, Instalaciones y Servicios</b>				
1. Las instalaciones.	<input checked="" type="checkbox"/>			
2. Las condiciones del material.	<input checked="" type="checkbox"/>			
3. El apoyo personal, audio, video.	<input checked="" type="checkbox"/>			
4. La organización del evento.	<input checked="" type="checkbox"/>			
5. El servicio de catering.	<input checked="" type="checkbox"/>			
6. Su opinión global sobre el evento en sí.	<input checked="" type="checkbox"/>			

Comentarios:  
*Felicidades por los excelente taller. Agradecería mucho que podamos continuar con el tema en próximos talleres y la invitación se extienda a otras áreas de las dependencias.*



**EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN**  
INSTITUTO DE LAS MUJERES DEL DISTRITO FEDERAL  
Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género 2017  
Proyecto "Constituir la institucionalización de la política de igualdad en la Ciudad de México"

Meta 2.6. Realizar dos talleres (2 sesiones) de capacitación para fortalecer el conocimiento sobre lenguaje inclusivo e idioma de las mujeres libre de estereotipos y sesgos y promover cambios en las áreas de Comunicación Social de 28 Dependencias del DF y las 16 DPA.

Grupo: 2 Dependencia: C&I Fecha: 9 de agosto de 2017

Estimada Participante:

El objetivo de la presente evaluación es conocer el grado de satisfacción y la utilidad de las actividades propuestas para la equidad institucional. Te solicitamos amablemente contestar las siguientes preguntas, marcando la opción que considere pertinente, con el fin de arrojar los datos necesarios para futuras exposiciones, señalando con una "X" dentro del recuadro que usted considere adecuado.

FACTORES A EVALUAR	MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
<b>I. Contenido</b>				
1. Cumplimiento del objetivo.	<input checked="" type="checkbox"/>			
2. Tiempo adecuado.	<input checked="" type="checkbox"/>			
4. El conocimiento adquirido es aplicable en las funciones que desempeña.	<input checked="" type="checkbox"/>			
5. El conocimiento adquirido es aplicable a su conocimiento personal.	<input checked="" type="checkbox"/>			
<b>II. Puesta</b>				
1. Cumplimiento de la jornada de las tareas asignadas.	<input checked="" type="checkbox"/>			
2. Habilidad de la ponente para transmitir la información.	<input checked="" type="checkbox"/>			
3. Ejemplos adecuados del temario destinado a exponer.	<input checked="" type="checkbox"/>			
4. Su interés y motivación al inicio de las y las participantes.	<input checked="" type="checkbox"/>			
5. Respuesta a las dudas de las y las participantes.	<input checked="" type="checkbox"/>			
<b>III. Organización, Instalaciones y Servicios</b>				
1. Las instalaciones.	<input checked="" type="checkbox"/>			
2. Las condiciones del material.	<input checked="" type="checkbox"/>			
3. El apoyo personal, audio, video.	<input checked="" type="checkbox"/>			
4. La organización del evento.	<input checked="" type="checkbox"/>			
5. El servicio de catering.	<input checked="" type="checkbox"/>			
6. Su opinión global sobre el evento en sí.	<input checked="" type="checkbox"/>			

Comentarios:  
*Es un taller muy interesante, que aunque ya había tomado algunas ponencias, sí me generó interés en la teoría y el manejo del uso del lenguaje inclusivo.*