



# **Orientaciones Fundamentales para la Inclusión de la Perspectiva de Género en la Provincia Mexicana de la Compañía De Jesús**

**Comisión de Género de la Provincia Mexicana  
de la Compañía de Jesús**





**COMISIÓN DE GÉNERO DE LA  
PROVINCIA MEXICANA DE LA COMPAÑÍA DE JESÚS**

---

**Orientaciones Fundamentales  
para la Inclusión de la  
Perspectiva de Género en la  
Provincia Mexicana de la  
Compañía De Jesús**

---



**Jesuitas México**

2025



# Contenido

---

<b>Presentación .....</b>	<b>5</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>9</b>
<b>I. Metodología usada por la Comisión.....</b>	<b>11</b>
<b>II. ¿Por qué es importante trabajar en la transversalización de la perspectiva de género en las obras apostólicas de la Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús? .....</b>	<b>14</b>
<b>III. Orientaciones fundamentales para la inclusión de la perspectiva de género en las obras dentro de la Compañía de Jesús.....</b>	<b>18</b>
1. Sensibilizar y empatizar ante las injusticias derivadas de las desigualdades de género .....	19
2. Garantizar espacios seguros donde las personas puedan relacionarse con libertad y respeto a través de prácticas a favor de la igualdad y la inclusión .....	21
3. Comprender y apropiarse de los conceptos básicos que fomenten relaciones igualitarias desde una perspectiva de género .....	23
4. Generar procesos formativos que, desde una perspectiva de género y un enfoque de derechos humanos, fomenten relaciones igualitarias, dignificantes y libres de violencias.....	26
5. Garantizar la presentación y atención adecuada a los casos y denuncias de violencias en materia de violencias por razón de género .....	29
6. Crear políticas institucionales a nivel provincial que promuevan permanentemente la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género.....	34
<b>Glosario de conceptos útiles relacionados con la propuesta de Orientaciones fundamentales de la hoja de ruta para su implementación .....</b>	<b>39</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>55</b>



# Presentación

---

Ciudad de México, a 25 de noviembre de 2025.

Queridos jesuitas, amigas y amigos en la misión:

Reciban un cordial saludo, mis oraciones y mis mejores deseos para Ustedes y sus familias. Deseo que este mensaje les encuentre bien y en buen ánimo; pido al Señor, quien nos ha llamado a colaborar en su Misión, para que les siga acompañando y animando en este servicio.

Con la intención de responder a los clamores de la realidad y siguiendo las reflexiones e invitaciones surgidas dentro de la Compañía<sup>1</sup> y de la Iglesia Universal, en enero de 2022 conformé una Comisión de Género de la Provincia con el objetivo de elaborar lineamientos y un plan de implementación para la incorporación de la perspectiva de género en todas nuestras obras. Esta comisión estuvo integrada por laicas, laicos y un jesuita.

En la Reunión de directores y directoras de Obra de 2024 se presentaron los avances de la investigación y reflexión, los cuales fueron bien valorados por los asistentes a la reunión; hoy, con profundo sentido de responsabilidad y esperanza, comarto con ustedes este documento elaborado por la *Comisión de Género* de nuestra Provincia:

**“Orientaciones fundamentales para la inclusión de la perspectiva de género en la Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús”.**

---

<sup>1</sup> Por ejemplo, la C.G. 34, D. 14.



Este texto nace del discernimiento, de la escucha atenta a la realidad y de la urgencia de responder con mayor fidelidad al llamado que el Espíritu ha hecho resonar en toda la Compañía de Jesús: ser compañeros y compañeras en una misión de reconciliación y justicia. La inclusión de la perspectiva de género en nuestras obras y estructuras de gobierno no es una moda ni una imposición externa, es una exigencia evangélica que brota de nuestro deseo más profundo de acompañar a las personas en sus luchas, en sus heridas, en su dignidad.

Las Preferencias Apostólicas Universales —especialmente el llamado a caminar con las personas excluidas y vulneradas en su dignidad— nos interpelan a mirar con valentía las estructuras de injusticia (machistas, cléricales, patriarcales, etc.) que perpetúan desigualdades y, al mismo tiempo, nos impelen a transformar esta realidad no deseada por Dios.

Este documento es una contribución concreta a ese proceso de conversión personal, comunitaria e institucional. No se trata solo de comprender conceptos, sino de permitir que esta mirada transforme nuestras formas de relacionarnos, de decidir, de educar, de acompañar y de ejercer el poder.

Las orientaciones que aquí se presentan surgen de una reflexión colectiva y encarnada, iluminada por nuestra fe cristiana, la espiritualidad ignaciana, el saber profesional y la experiencia humana. Nos invitan a reconocer que la desigualdad de género es una forma de injusticia que contradice el Evangelio y desfigura el rostro de Dios en nuestra historia. Asumir esta perspectiva no divide, por el contrario, humaniza, reconcilia, libera y enriquece nuestra vivencia comunitaria.



---

Hago una invitación explícita y fraterna a todas y todos quienes colaboramos en la misión apostólica de la Compañía de Jesús en México a reflexionar, apropiarnos y compartir este documento no solo como una herramienta, sino como una oportunidad para dejar que Dios nos hable desde los márgenes, desde las experiencias silenciadas y desde los clamores de quienes han sido históricamente excluidas y excluidos. Apropiarlo implica estudiarlo, discutirlo, dejarse incomodar, revisarse, formarse y actuar.

Agradezco profundamente a quienes han hecho posible esta propuesta. Con su trabajo nos ofrecen no solo contenido, sino camino. Que podamos recorrerlo con humildad, con discernimiento y con la confianza de que el Espíritu nos precede en este proceso de transformación.

Con afecto y esperanza,

P. Luis Gerardo Moro Madrid, S.J.  
Prepósito Provincial



# Introducción

---

La Comisión de Género de la Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús (en lo sucesivo, “Comisión” o “Comisión de género”) se conformó a principios de marzo de 2022 a petición del P. Provincial Luis Gerardo Moro Madrid, S.J. y de su equipo de gobierno, para trabajar un documento que presente algunas **Orientaciones Fundamentales para la Inclusión de la Perspectiva de Género en la Provincia Mexicana de la Compañía De Jesús** con el fin de proponerlas a sus obras apostólicas y a las comunidades jesuitas para su implementación.

Este esfuerzo se suma al trabajo que se realiza en la Comisión sobre la función y las responsabilidades de las mujeres en la Compañía de Jesús, creada por el P. General Arturo Sosa, S.J., a otros ejercicios a nivel latinoamericano inspirados en el Decreto 14 de la Congregación General 34 (CG34) y a la línea de acción 5.2 del Proyecto Apostólico Común (PAC 2.0) de la Conferencia de Provinciales Jesuitas de América Latina y el Caribe (CPAL). También se inspira en las Preferencias Apostólicas Universales (PAUs) de la Compañía universal.

Esta Comisión está constituida por un equipo de personas no expertas, pero sensibles a cuestiones de género, involucradas activamente en los sectores de la Provincia que integran las distintas obras apostólicas: educativa, social, pastoral y la formación de los jesuitas. Al momento de finalizar estas Orientaciones, la Comisión de género estaba integrada por cinco laicas, un laico y un jesuita.

El presente documento está dividido en tres secciones. La primera aborda la metodología usada por la Comisión. La segunda, recuerda las

---

razones por las cuales es pertinente este ejercicio. El tercer apartado propone orientaciones fundamentales genéricas para que sean retomadas por cualquier comunidad, obra o sector de la Provincia. Adicionalmente, se incluye un glosario de términos básicos necesarios para entender la propuesta y la hoja de ruta elaborada.

Las orientaciones han sido ordenadas de manera tal que sus secciones sean tanto complementarias como independientes entre sí, a fin de que la lectura completa o parcial pueda generar un entendimiento pleno de los temas planteados.

# I

## Metodología usada por la Comisión

---

No fue tarea fácil llegar a la elaboración de este documento que presenta a la Provincia algunas orientaciones fundamentales para la inclusión de la perspectiva de género dentro de nuestras obras. En el camino hubo varios desafíos.

El primero fue el aspecto logístico, para que las distintas personas de la Comisión pudiéramos trabajar a distancia y de manera presencial, haciendo espacios en las propias agendas, y respondiendo a las demás tareas personales y laborales. Esta situación fue más compleja con quienes no tienen trabajos remunerados en la Compañía de Jesús.

Otro reto fue llegar a determinar las orientaciones que consideramos *fundamentales* en materia de perspectiva de género y que fueran *pertinentes* para todas nuestras obras y comunidades, sabiendo la diversidad que caracteriza a la Compañía de Jesús.

Primero, iniciamos con una puesta en común por cada integrante de la Comisión sobre lo que sabemos y desconocemos de la igualdad de género y compartimos algunas experiencias personales sobre la materia en la que, de alguna manera, la Compañía de Jesús estaba implicada.

---

Este trabajo resultó muy enriquecedor puesto que partimos de nuestra situación y contexto.

Después nos dimos a la tarea de formarnos. Estudiamos algunos textos de autoras y autores que han reflexionado sobre la igualdad de género. Fueron varias sesiones donde compartimos nuestras comprensiones, apropiaciones y dudas sobre el tema. Este ejercicio nos ayudó a reconocer que, si bien la Provincia está comenzando a preguntarse seriamente sobre la inclusión de la perspectiva de género en sus diferentes obras, este trabajo lleva mucho tiempo de reflexión y práctica, dentro y fuera de la Iglesia.

Posteriormente elaboramos y aplicamos varios sondeos informales a distintas personas que laboran y colaboran con las obras apostólicas y comunidades jesuitas de la Provincia. El propósito fue explorar qué es lo que han hecho para incluir la perspectiva de género, y qué recomendaciones harían al respecto. Previo a ello, cada persona consultó al interior de su comunidad o en los sectores en los que nos desempeñamos. Ambos ejercicios brindaron información valiosa que se retoma a lo largo del presente texto<sup>1</sup>.

Así, corroboramos que las obras educativas (universidades y colegios) y la formación de los jesuitas en el ITESO, desde hace varios años llevan una práctica constante para propiciar una cultura que incluya la perspectiva de género con la aplicación de orientaciones, protocolos, espacios de reflexión e investigaciones. Por otro lado, en el sector social y el pastoral, este tema se va colocando en las agendas como algo priori-

---

<sup>1</sup> La Comisión cuenta en sus archivos con información completa y desagregada de los sondeos, y la ha usado en términos generales para nutrir el contenido de estas Orientaciones. Sin embargo, se ha reservado tal información en la medida en que no se solicitó expresamente el permiso de las personas participantes para publicarla.

---

tario. Sin embargo, falta mucho por hacer en todos los sectores. De todo lo anterior surgen las orientaciones fundamentales que proponemos.

Cabe mencionar que estas propuestas pretenden ser insumos que llevemos a nuestro propio discernimiento apostólico, comunitario y personal, para que después se traduzcan, de manera encarnada, en modos nuevos de relacionarnos; no desde la dominación sino desde la compasión, no desde el paternalismo sino desde la honesta hermandad: el proyecto de construir el Reino de Dios al que nos envía Jesucristo nuestro Señor.

# II

## ¿Por qué es importante **trabajar en la inclusión de la perspectiva de género** en las **obras apostólicas de la Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús?**

---

No sólo es importante, sino urgente. Las cifras en nuestro país nos muestran que reiteradamente se mantienen las violencias por razón de género sin ser investigadas ni prevenidas eficazmente. Esas realidades las vivimos en nuestros contextos y nos mueven a atenderlas, así como a generar propuestas que coadyuven a la reeducación, para la transformación social hacia la igualdad, la justicia y la paz.

Como Comisión de género, reconocemos que, a nivel provincial, no hemos atendido suficientemente este asunto. Por tal motivo, celebramos esta iniciativa que trata de responder a los signos de los tiempos donde, cada vez más, personas que conforman este cuerpo apostólico manifiestan su derecho a ser tratadas con dignidad y respeto. También celebramos la apertura de la Provincia a escuchar las diferentes voces, acogerlas con humildad, paciencia y realismo, así como a darles respuesta.

La pertinencia de trabajar la transversalización de la perspectiva de género al interior de nuestras obras apostólicas podemos entenderla desde cuatro dimensiones:

### **A. Por ser personas cristianas**

*“Conmigo lo hiciste...o lo dejaste de hacer” (Mt 25. 31-46).*

Los Evangelios dan testimonio del modo de proceder de Jesús: la encarnación del Hijo de Dios viene a transgredir las prácticas opresoras que se ejercían sobre las personas pobres e indefensas, entre ellas las mujeres. Los que dominaban desde el poder político, económico y religioso justificaban su *statu quo* como “voluntad divina”. Jesús desenmascara esta cultura de la simulación y nos revela el rostro de Dios: “la tierna compasión” que acoge, significa y prepara para ser personas enviadas a dar testimonio de buena noticia para toda la creación.

Personas enfermas, pecadoras, ignorantes, infantes, extranjeras, pobres y empobrecidas, todas tienen un lugar principal en la mesa del banquete. Ya que “por mí y por nuestra salvación” se justifica la “Encarnación”. Como dice San Pablo, “Ya no hay judío ni griego; no hay esclavo ni libre; no hay varón ni mujer; porque todos vosotros sois uno en Cristo Jesús” (Gálatas, 3:28).

Trabajar para transversalizar la perspectiva de género es continuar transgrediendo al modo de Jesús el poder que domina y pretende anular la dignidad de las hijas e hijos de Dios, es trabajar como Jesús para que ninguna persona se pierda y tenga su morada en una cultura que nos haga familia del mismo Padre bueno y misericordioso que nos creó mujeres y hombres a su imagen y semejanza.



## B. Por ser personas ignacianas

Ignacio de Loyola busca en sus Ejercicios Espirituales que todas las personas ejercitantes ordenen sus afectos para disponerse a elegir la voluntad divina. Desde el inicio, mujeres y hombres se acercaron a él para ajustar su querer más íntimo con el querer de Dios.

El Principio y Fundamento en los Ejercicios nos recuerda que fuimos creados para “alabar, hacer reverencia y servir... y así salvar el alma”. Nuestra salvación, el deseo de Dios, es que vivamos plenamente. Y para esto, además de creerlo, es importante manifestarlo con acciones concretas.

Por eso, Ignacio de Loyola nos brinda tres verbos vitales que nos ayudan a ponernos en marcha en el seguimiento de Jesús. **Alabar**, primer verbo, nos prepara a reconocer las bondades de quienes nos ofrecen sus testimonios de vida, sin entrar en la lógica competitiva sino integradora. **Hacer reverencia**, segundo verbo, nos prepara para honrar a las personas que, en sus diferencias, nos muestran la presencia de Dios que se nos va revelando como Misterio. Y, **servir**, tercer verbo, nos prepara para ser libres al salir de nuestro propio amor, querer e interés, y responder al llamado de las personas que nos necesitan.

## C. Por ser personas profesionales

Desde la fundación de la Compañía de Jesús se ha caracterizado a los jesuitas como hombres que han profesionalizado su vocación. Ignacio de Loyola quería que el jesuita fuera “pobre y letrado”. Ser letrado es mucho más que alardear de erudición. Ser letrado es estar a la altura para responder a las demandas de las y los interlocutores de nuestro tiempo.

En la actualidad nuestras obras apostólicas se han enriquecido con la presencia de mujeres, hombres y jesuitas que pretenden dar un servicio profesional que impulse un trabajo sano y creíble. En la misión de la Compañía de Jesús, la promoción y vivencia de la fe y la justicia comienza por la inclusión de la perspectiva de género como respuesta profesional a los signos de los tiempos.

## **D. Por humanidad**

Ser mujer, ser hombre, es un modo aprendido de estar vertidos en la realidad. Esa versión aprendida socioculturalmente nos abre y cierra posibilidades. Aunque hay un reconocimiento jurídico de la igualdad, no siempre se cumple, puesto que hay creencias que justifican y normalizan la desigualdad de género. Es importante reconocernos primariamente humanos y humanas.

La humanidad se nos da desde la acogida inicial en el vientre de la madre, en los brazos de un padre presente y amoroso, en el cuerpo que brindó alimento, en las voces que nos arrullaron. Es la ternura primigenia que nos configura para creer. Por ello, la inclusión de la perspectiva de género en nuestras obras pretende que estemos vertidos en la realidad, no como personas que repiten estereotipos enajenantes, alienados e injustos, sino como personas humanas que desde la ternura van habitando la Casa Común.

# III

## **Orientaciones fundamentales para la inclusión de la perspectiva de género en las obras dentro de la Compañía de Jesús**

---

En este apartado, la Comisión de género propone una serie de orientaciones fundamentales que, en su opinión, contienen elementos esenciales para la inclusión de la perspectiva de género en las obras apostólicas y comunidades jesuitas (en lo sucesivo, “obras y comunidades”) de la Provincia.

Cualquier política, práctica de cuidado y/o protocolo, debería ser resultado del proceso ignaciano de orar, discernir y elegir aquellas acciones que nos lleven a la Mayor Gloria de Dios. Asimismo, cualquier iniciativa en ese sentido debe pensar en acciones que, conjunta o separadamente, busquen la provención, la prevención y la atención.

Proponemos las siguientes orientaciones fundamentales para la transversalización (inclusión) de la perspectiva de género en nuestras obras y comunidades, en el entendido que no son limitativas de otras que puedan surgir en el futuro:

## 1. Sensibilizar y empatizar ante las injusticias derivadas de las desigualdades de género

Actualmente, hay esfuerzos de la Provincia por reivindicar el papel, la colaboración y participación de las mujeres en las obras de la Compañía de Jesús; sin embargo, son excepciones y siguen existiendo tratos injustos, necesidades sentidas y oportunidades de transformación.

En la información obtenida por las consultas de la Comisión, se destaca que la colaboración del hombre en parroquias o catequesis es mínima, consecuencia del papel que la mujer ha tenido en la historia de la Iglesia. En otras respuestas se identifican las violencias por razón de género como un problema relevante y recurrente dentro de las obras, así como la necesidad de trabajar en la igualdad y la inclusión al interior de ellas. Es esperanzador que algunas respuestas mencionen que están trabajando en promover una cultura de denuncia, en adoptar medidas preventivas y en seguir atendiendo los casos denunciados para que todas las mujeres se sientan seguras en su espacio de trabajo.

A pesar de que son mayoría en la Iglesia y en la sociedad, y que en varias obras los equipos son conformados mayoritariamente por mujeres, algunas de ellas identificaron como un desafío la desigualdad económica y también afirmaron sentirse en desventaja o incluso excluidas en las decisiones más trascendentales. Mencionaron que es debido a que se conservan estructuras y visiones jerárquicas y patriarcales.

Ante ello, el Decreto 14 de la CG34 propone diversas maneras para avanzar y atender estas problemáticas, mencionando que no existe un modelo único de relación entre hombres y mujeres, pero que sí se debe ser especialmente sensible para adoptar una pedagogía que no

conduzca a una mayor brecha entre géneros. El Decreto 14 invita a escuchar la experiencia de las mujeres y a alinearse en solidaridad con ellas, poniendo de manifiesto algunos ejemplos que consideramos pertinentes y vigentes.

Las situaciones identificadas en las consultas de la Comisión y las enunciadas en el Decreto 14 muestran la persistencia de las desigualdades y violencias por razón de género, por lo que **un paso inicial tiene que ser la sensibilización ante estas problemáticas, para reconocerlas, desarticular las creencias que las normalizan y justifican, responder empáticamente y actuar en consecuencia.**

Entre otros, consideramos que:

- a. Es apremiante propiciar que existan liderazgos de mujeres en las obras de la Provincia. Para ello, será importante que estén formadas en los contenidos más relevantes para ejercer un liderazgo ético e implementar acciones con perspectiva de género y enfoque interseccional a favor de una igualdad radical y no replicar ejercicios de poder verticales y discriminatorios;
- b. Cada obra debe contar con procedimientos claros de selección con perspectiva de género, para elegir a quien la dirija o coordine, que además incluyan criterios de igualdad, paridad, consulta y/o participación, que garanticen la igualdad de género, y
- c. Se deberían propiciar espacios focalizados, que permitan incidir en la transformación de los roles y estereotipos de género, para lograr una reeducación o deconstrucción que permita eliminarlos y avanzar en un trato más igualitario entre las personas.

## **2. Garantizar *espacios seguros* donde las personas puedan relacionarse con libertad y respeto a través de prácticas a favor de la igualdad y la inclusión**

La Comisión de género considera de suma importancia construir obras y comunidades que sean espacios seguros, de cuidado y buen trato para todas las personas, especialmente para los grupos que se encuentran en situación de vulnerabilidad ante la desigualdad, la discriminación y las violencias por razón de género, como son las mujeres, algunos hombres y personas de la diversidad sexo-genérica.

La espiritualidad ignaciana se basa en la idea de que Dios se encuentra presente en todas las cosas y en todas las personas. Por lo tanto, se considera que cada persona tiene un valor intrínseco y único, independientemente de su género, color de piel, orientación sexual o cualquier otra característica y/o condición. Dios nos llama a usar la palabra para expresar el valor de cada persona como creación divina.

**Tenemos un llamado a construir espacios seguros, igualitarios, inclusivos, no sexistas ni LGTBfóbicos, para que las personas se sientan en libertad, donde no oculten su sentires y afectos o su identidad, ni sufran de desigualdad, ni violencias por su identidad o expresión de género.**

A partir de las consultas de diversas fuentes bibliográficas, la Comisión de género entiende por **espacio seguro** los ambientes físicos o virtuales donde todas las personas puedan sentirse protegidas, cuidadas y afirmadas, así como libres de cualquier forma de violencia, discriminación o acoso.

Los **espacios seguros** nos permiten demostrar nuestro amor y compromiso con todas las personas a través de **prácticas de cuidado e inclusivas**, las cuales se refieren a las estrategias y acciones que contribuyan de forma perceptible en resultados concretos a una mayor igualdad entre personas en cualquier obra apostólica y comunidad jesuita.

Estas prácticas de cuidado requieren de involucrar en ellas a los hombres, de tal manera que se fortalezcan las capacidades y habilidades que históricamente han sido fomentadas en las mujeres. Se trabajará el reconocimiento de que ellos también pueden cuidar desde los afectos y la igualdad, no desde el control, de tal manera que se abone a una pedagogía del cuidado.

Un paso importante para propiciar la transformación del imaginario colectivo hacia la igualdad de género es el uso del lenguaje incluyente no sexista en la comunicación interna y externa de cada obra y comunidad. Un lenguaje incluyente no sexista que, al utilizarse, promueva la igualdad a través del reconocimiento, la valoración, el respeto, el trabajo y las aportaciones de todas las personas, especialmente de las mujeres.

Utilizar el lenguaje incluyente en nuestras obras y comunidades, tanto en discursos escritos como orales, responde a diversas solicitudes planteadas en las consultas realizadas por la Comisión, y significa contribuir a la lucha contra las estructuras patriarcales, los roles y estereotipos de género que han sido impuestos históricamente en la sociedad. También implica asegurar que aquellas personas con menos privilegios sean escuchadas, contempladas y dignificadas.

Además, nuestras prácticas deben ser inclusivas y respetuosas de las identidades de género y orientaciones sexuales diversas. Esto significa: escuchar, respetar y valorar perspectivas y opiniones de todas las personas sin discriminación alguna, así como asegurarnos de que todas las personas tengan igualdad de cuidado y oportunidades.

La Compañía de Jesús tiene una larga tradición de promoción de la justicia social y defensa de los derechos humanos. **Es nuestra responsabilidad garantizar que nuestras obras y comunidades sean espacios seguros y acogedores para todas las personas, especialmente para las mujeres y personas de la diversidad sexo-genérica.** Para ello, debemos promover un enfoque de derechos humanos como eje transversal que nos impulse a un lenguaje y prácticas de cuidado e inclusión, reflejando el valor de cada persona como creación divina para construir el Reino de Dios en la tierra.

### **3. Comprender y apropiarse de los conceptos básicos que fomenten relaciones igualitarias desde una perspectiva de género**

Las exigencias por lograr relaciones igualitarias de género son cada vez más amplias y constantes, así como la concienciación social al respecto. Esas consideraciones coinciden con el modo de proceder cristiano e ignaciano, por lo que reiteramos la necesidad de seguir trabajando y profundizando en estos temas.

Hoy en día, es común escuchar sobre la igualdad de género, como también lo es escuchar voces a favor y en contra. En algunas obras y comunidades, más que en otras, es frecuente encontrar vacíos concep-

tuales sobre género, igualdad, inclusión, no discriminación, patriarcado, interseccionalidad, lenguaje incluyente o acciones afirmativas (por mencionar algunos).

Ese paso es previo y fundamental a la elaboración de políticas inclusivas, protocolos y prácticas de cuidado porque buscará que lo desarrollado por las personas, obras y comunidades respete conocimientos y entendimientos comunes. Para lograr esto, se recomienda contar con la participación de personas expertas en la materia, dispuestas a dialogar y colaborar con respeto y empatía. Este proceso deberá estar cuidadosamente diseñado y acompañado por un equipo especializado, con la encomienda específica, así como el tiempo y los recursos necesarios para impulsar, de manera gradual, una transformación comunitaria significativa.

El comprender y apropiarse de esos conceptos básicos implica pensar en varios momentos:

En un primer momento, es fundamental **identificar, explicar de manera didáctica, accesible y poner a disposición de todas las personas** esos conceptos básicos, así como lo que espera la Compañía de Jesús de todas las personas que colaboran en sus obras y comunidades. Dentro y fuera de la Compañía de Jesús existen reflexiones, desarrollos y experiencias interesantes y novedosas que podrían retomarse, lo cual facilita cualquier proceso.

En un segundo momento, **la invitación a reflexionar sobre estos conceptos** ayudará a tener un **entendimiento común y una alineación** de los mismos con los objetivos de **la Compañía de Jesús**. Lo anterior ayudará a encontrar en el Evangelio mismo, las Preferencias Apostólicas Universales y otros documentos fundacionales ignacianos, el trato

humano, digno y sin distinción a cualquier persona, especialmente a quienes pueden sufrir alguna exclusión por su identidad de género y/o su orientación sexual, entre otras.

La reflexión debe:

- a. Ser un **ejercicio permanente**, puesto que sería poco realista pensar que el cambio de conductas aprendidas, ideas preconcebidas y tratos desiguales será inmediato;
- b. Estar **focalizada, leyendo los signos de los tiempos**, es decir, pensada para atender las necesidades específicas y desafíos que viven las diferentes obras y comunidades, sabiendo que las personas y colectividades a las que se sirve son distintas y diversas: escolares, académicas, pastorales, espirituales, identitarias, sociales, políticas y de otra índole;
- c. **Partir de lo teórico, pero no olvidar lo práctico**, lo cual invita a que consideremos cómo los conceptos adquiridos pueden ser encontrados en las diarias conductas individuales, colectivas e institucionales, y
- d. **Entenderse como un proceso** que requiere la elaboración de estrategias deliberadas, continuas y progresivas a corto, mediano y largo plazo. Al entenderse como un proceso, también deberá monitorearse, evaluarse y retroalimentarse, para ir aprendiendo de las prácticas que fueron más fructíferas.

En un tercer momento, la reflexión anterior debe derivar en **una invitación al discernimiento (personal y comunitario), a tener apertura crítica para escuchar y evaluarnos**. Esto es: debe generar conciencia

respecto de la forma en que nos comportamos y del trato que damos y recibimos, así como llamarnos a la contemplación en la acción para mantener lo que nos lleve a la igualdad y cambiar lo que nos aleje de ella.

En un cuarto momento, el comprender estos conceptos y apropiarnos de ellos servirá para **tener claridad** del rol que le corresponde a cada obra, comunidad o instancia específica, e identificar los recursos que se requieren para avanzar en el **diseño, implementación y evaluación de políticas** que los pongan en práctica, haciéndolo de manera focalizada por obras, territorios y/o sectores.

Finalmente, un **piso común** construido sobre la base de criterios de igualdad, derechos humanos y enfoque de género **abonará a la apropiación e impedirá que se malinterpreten, tergiversen o rechacen estos conceptos**. También ayudará a **dialogar** con las voces disidentes u opositoras para explicar, con apertura y paciencia, que las políticas inclusivas, protocolos y prácticas de cuidado parten de un sustento basado en las razones esgrimidas en la sección II de este documento.

#### **4. Generar procesos formativos que, desde una perspectiva de género y un enfoque de derechos humanos, fomenten relaciones igualitarias, dignificantes y libres de violencias**

Para avanzar hacia una cultura de igualdad, convivencia, inclusión y respeto de los derechos humanos de todas las personas desde una perspectiva de género, será importante llevar a cabo procesos de formación

que permitan a quienes dirijan e integran las diferentes obras y comunidades, accionar desde un horizonte ético y un marco conceptual común.

A fin de facilitar la participación y comprensión de contenidos, sugerimos trabajar y formar en la perspectiva de género desde una metodología socioafectiva y vivencial, a través de las técnicas que se consideren más adecuadas y que permitan recuperar las experiencias de las personas que participen, así como incorporar una óptica de dignidad, derechos humanos y cultura de paz en sintonía con los pasos del Paradigma Pedagógico Ignaciano.

Asimismo, consideramos que los temas que han de trabajarse contemplen un trayecto estructurado, lógico, que dé sentido a quienes participen y permita su posterior transferencia.

En las consultas realizadas por la Comisión se puso énfasis en la necesidad de formarse en los siguientes temas: división sexual del trabajo; conceptos básicos en los estudios de género; masculinidades; diversidad y lenguaje incluyente; enfoque diferenciado; y violencia(s) por razón de género. Asimismo, la intersección se menciona expresamente y subyace en varias intervenciones en las que hablaron de color de piel, edad, etnia, diferencias socioeconómicas y diversidad sexo-genérica. Finalmente, se hicieron solicitudes concretas de focalizar la formación en niñas y niños, jóvenes, alumnado, familias y jesuitas.

Cada obra o comunidad deberá acoger las temáticas que considere prioritarias para sus procesos. No obstante, a partir de las sugerencias en las consultas, proponemos como mínimo la siguiente secuencia y temáticas centrales:

Eje	Temáticas
Encuadre, conceptos y definiciones básicas	<p>En un primer momento:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué se entiende por género?</li> <li>• Roles y estereotipos de género</li> <li>• División sexual del trabajo</li> <li>• Igualdad vs. equidad de género</li> <li>• Masculinidades</li> <li>• Violencia por razón de género</li> <li>• Diversidad e inclusión</li> </ul> <p>En un segundo momento se puede abordar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La puesta en práctica del cuidado</li> <li>• El autocuidado</li> <li>• Acciones de prevención de la violencia por razón de género y la discriminación</li> </ul>
El enfoque o perspectiva de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿A qué llamamos enfoque de género?</li> <li>• ¿A qué llamamos perspectiva de género?</li> <li>• ¿Cómo incorporar la perspectiva de género en nuestros espacios y actividades cotidianas?</li> </ul>
Socialización preventiva y de atención de las violencias por razón género	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipos de violencias</li> <li>• Violencia de género y violencia por razón de género</li> <li>• Acciones y propuestas de prevención y prevención</li> <li>• Elementos esenciales para la atención de las violencias</li> </ul>
Promoción de una cultura de paz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias de comunicación asertiva</li> <li>• Socialización preventiva de las violencias</li> <li>• Trauma-conflicto-violencia</li> <li>• ¿Cómo romper los círculos de la violencia?</li> <li>• Manejo pacífico de los conflictos</li> <li>• Cultura del cuidado y el buen trato</li> </ul>

Es importante concertar la teoría con la práctica para el desarrollo de habilidades cognitivas, socioafectivas y éticas, que **contribuyan a la sensibilización y transformación**, utilizando técnicas como las expositivas, socioafectivas, participativas y/o problematizadoras.

Asimismo, el proceso formativo debería promover los intercambios de experiencias significativas e inclusivas, cuyos resultados permitan ubicar prácticas que sean ejemplo de rutas posibles.

La idea de tener como base estos procesos formativos para las personas que encabezan e integran las diferentes obras y comunidades es sensibilizar en los contenidos centrales del tema de género, tener un horizonte conceptual y ético común que permita impulsar, gestionar y fomentar relaciones igualitarias, dignificantes y libres de violencias.

## **5. Garantizar la presentación y atención adecuada a los casos y denuncias de violencias en materia de violencias por razón de género**

Cualquier persona, sin importar su sexo, género, color de piel, edad u otra condición, puede sufrir o incurrir en actos que configuren violencia por razón de género; sin embargo, la información estadística reconoce que las niñas, niños, adolescentes, jóvenes, mujeres y personas de la diversidad sexo-genéricas son las principales víctimas de ésta.

A pesar de que, en los últimos años, se ha visto una creciente concientización social en México, los niveles de violencia siguen preocupando, particularmente, las violencias ejercidas contra las mujeres. Cada año se registran miles de mujeres, niñas, adolescentes y jóvenes como víctimas de delitos. En 2024, el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública registró 278,220 casos de violencia familiar; 6,616 de casos de violencia de género distinta a la violencia familiar; y 28,148 casos de incumplimiento de obligaciones de asistencia familiar.

El Secretariado también consignó 83,913 casos de violencia sexual (incluidos el abuso, acoso, hostigamiento, la violación y el incesto)<sup>2</sup>, la cual afecta desproporcionalmente a las mujeres: por cada víctima de delito sexual masculina, hay nueve víctimas femeninas<sup>3</sup>.

Desde una visión interseccional, el sexo y la edad son definitorios en casos de personas desaparecidas: si bien la mayoría de las personas son hombres, en el caso de las 17,029 personas menores de 17 años oficialmente registradas como desaparecidas en 2024, el 51.51% son mujeres y el 48.09% hombres<sup>4</sup>.

Por otra parte, en las más recientes Estadísticas de Defunciones Registradas (2023), se dio cuenta de la muerte violenta de 3,578 mujeres, lo cual equivale a casi 10 mujeres asesinadas al día<sup>5</sup>. De estas, solo el 25% se contabiliza como feminicidio y el resto como homicidio doloso<sup>6</sup>. Para 2023, la cifra negra (o subregistro) de delitos (proporción de delitos no denunciados o denunciados que no derivaron en carpetas de investigación) fue de 92.9%<sup>7</sup>.

---

<sup>2</sup> Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. [Incidencia delictiva del fuero común](#), México, 2024.

<sup>3</sup> INEGI. Incidencia delictiva por sexo - Tipos de delito. En: [Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública \(ENVIPE\) 2024](#), INEGI, Principales resultados, México, 2024, p. 20.

<sup>4</sup> Comisión Nacional de Búsqueda (CNB). “[Registro Nacional de Personas Desaparecidas y No Localizadas](#)”, versión estadística.

<sup>5</sup> Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). “[Nota técnica. Defunciones por homicidios 2023](#)”, INEGI, México, 2024, p. 9.

<sup>6</sup> Gómez Mena, Carolina y Xantomila, Jessica. “[Sólo 25% de asesinatos de mujeres se indagaron como feminicidios desde 2019](#)”, en *La Jornada*, 8 de marzo de 2024.

<sup>7</sup> INEGI. ENVIPE 2024. Cifra negra – Tipo de delito. *Op. Cit.*, p. 53.

Cuando las cifras hablan por sí solas, es evidente que algo en el sistema no está funcionando y la realidad es que seguimos sin entender la gravedad y complejidad de este tipo de violencias, cuya motivación se sustenta en los roles y estereotipos de género y en las creencias misóginas que las validan. No obstante, medir la impunidad con base en índices delictivos, la ausencia de sanciones o por delitos que no son denunciados carece de perspectiva de género porque las mujeres en México enfrentan diversos obstáculos por denunciar. Obstáculos que van desde el poco acceso a la justicia, las trabas institucionales y las deficiencias del propio sistema penal, hasta el temor de vivir represalias por parte del agresor en cualquier contexto, la culpabilización de la situación, la estigmatización y revictimización de la sociedad, así como enfrentar diversas condiciones sociales y culturales que las afectan de manera diferenciada y desproporcionada.

Lo anterior implica que, para disminuir la impunidad y la violencia por razón de género se debe tener presente que cada una de las manifestaciones en específico requiere de un diagnóstico particular según el contexto y una estrategia apropiada con categorías no estereotipadas e interseccionales para atenderla.

Particularmente, las violencias por razón de género contra las mujeres se reconocen en las interpretaciones de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), especialmente en las recomendaciones generales No. 19 y 35 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer como una forma de discriminación que inhibe gravemente el goce de derechos y libertades de la mujer en igualdad de condiciones con el hombre e igualmente dejan claro que es una violencia de responsabilidad social no individual, que no constituye hechos

aislados. Asimismo, este tipo de violencias se encuentran expresamente contenidas en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de *Belém do Pará*) y en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Estas violencias se manifiestan en múltiples ámbitos de nuestra vida y se diferencian de otras porque afectan a las personas debido a su género. Constituyen un ejercicio de control sobre sus vidas y cuerpos, y pueden implicar daños físicos, sexuales, psicológicos, económicos o de otra naturaleza. Pueden manifestarse en diferentes contextos, tanto en el ámbito privado como en el público, ya sea como violencia familiar o de pareja, violencia por parte de funcionarias y funcionarios públicos en los servicios de salud y en el sistema judicial, violencia en las escuelas y centros de trabajo, en las iglesias y en los espacios religiosos, en la calle y en el transporte público o privado, en el tránsito de migrantes, etc. También se puede generar en cualquier interacción humana aún sin existir una relación formal de supra-subordinación: es decir, se puede dar en una relación de pareja o amistad; en una relación laboral entre pares; en una relación académica entre compañeras y compañeros; hasta en personas que no mantienen una relación cercana.

Las personas que formamos parte de las obras y comunidades no estamos exentas de reproducir o sufrir estos tipos de violencias. También en nuestros contextos se viven las violencias por razón de género y es necesario identificarlas, reconocerlas, prevenirlas y atenderlas. Especialmente, se debe tener conciencia de estas para tomar medidas específicas y erradicarlas.

Para garantizar la atención adecuada a estos casos y denuncias en cada obra y comunidad es importante **contar con instancias especializadas integradas por personas expertas en la materia y políticas institucionales** que clarifiquen los criterios y pasos a seguir para todas las personas, así como la existencia de estructuras mínimas necesarias y los procedimientos adecuados para atenderse, priorizando la apropiada orientación a la persona que se considere haber sido víctima. Adicionalmente, se deben tener protocolos suficientes para la prevención, atención, sanción y estrategias de reeducación ante las violencias por razón de género, donde se especifiquen claramente los principios y responsabilidades de actuación, para dar certezas a quienes intervienen en los procesos. Algunos aspectos básicos que deben contener son:

- El apoyo expedito por personal especializado en atención psicológica con perspectiva de género;
- Asesoría legal con perspectiva de género;
- La definición del procedimiento de queja o denuncia más adecuado para cada caso y su verificación;
- Las conductas prohibidas y las sanciones posibles, así como las instancias involucradas;
- Las medidas de reeducación para transformar las creencias que justificaron el ejercicio de la violencia, de tal forma que se logren aprendizajes para transformar esas conductas en los casos que esto proceda;
- La activación de medidas urgentes de protección en caso de ser necesarias, considerando que la oportuna definición de acciones

puede impedir la escalada de violencia, así como consecuencias desfavorables por presentar la queja;

- El apoyo adecuado a la persona que denuncie con la garantía de que si el acto de violencia por razón de género cometido en su contra pudiera constituir un delito y quisiera que fuera interpuesta una denuncia ante el Ministerio Público, se le puedan brindar el acompañamiento y asesoría necesarios sobre la dinámica del proceso legal y/o la existencia de procedimientos restaurativos y alternativos, y
- Finalmente, el seguimiento al cumplimiento de las sanciones y acuerdos derivados del procedimiento a corto, mediano y largo plazo, procurando alcanzar la reparación y restitución del daño como principio centrado en atender las necesidades reales de la persona afectada y no sólo la sanción punitiva.

## **6. Creación de políticas institucionales a nivel provincial que promuevan permanentemente la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género**

Las orientaciones fundamentales enunciadas previamente **requieren de voluntad, claridad y seguimiento constantes**. Por una parte, la claridad puede venir de la elaboración de políticas permanentes que, desde la Provincia, incluyan prácticas de cuidado, prevean protocolos, promuevan la transversalización (inclusión) e institucionalización de la perspectiva de género, prevean la creación de espacios seguros y aseguren

el rechazo a cualquier tipo de discriminación y violencia en las obras y comunidades.

Se recomienda tener instancias provinciales que permitan dar seguimiento a la implementación de estas orientaciones como parte de un proceso de fortalecimiento de la identidad ignaciana de la obra, centrada en el cuidado de la persona y la creación de condiciones para vivir el discernimiento.

Por ello, la creación de una instancia *ex profeso* será importante para garantizar la implementación, seguimiento y mejora de estas orientaciones fundamentales para que se materialice en acciones concretas y permanentes que incidan en la generación de comunidades más justas, seguras, igualitarias y pacíficas. Esta instancia deberá estar integrada por un equipo de especialistas en la materia y perfiles que muestren empatía y apertura al diálogo colaborativo y constructivo con las personas que integran las distintas obras y comunidades. Se recomienda que la instancia dependa del gobierno de la Provincia y que esté en comunicación constante, además de presentar un informe de avances, retos, oportunidades y resultados de manera periódica (semestral o anualmente).

A la luz de todo lo anterior se propone:

- a. Que cada obra tenga un enlace de género para garantizar el diseño y la implementación de las políticas de inclusión de la perspectiva de género;
- b. Que estas políticas institucionales se realicen en conjunto con las y los colaboradores de las distintas obras y comunidades para que se apropien de ellas y su cumplimiento sea voluntario y cons-

- ciente, en el entendimiento de que ello contribuye a construir sociedades más justas y pacíficas;
- c. Conformar una comisión de género provincial con un representante de cada sector para promover y garantizar la inclusión de la perspectiva de género en las obras. Esta comisión se reunirá periódicamente con los asistentes del Provincial para revisar cómo va la inclusión de la perspectiva en las obras;
  - d. El seguimiento debe realizarse a partir de indicadores claros, de avance, resultados e impacto. Entre otras, las funciones de esta comisión deberán incluir: la animación de lo que estas orientaciones pretenden, así como la participación en las capacitaciones y en la elaboración de los protocolos, políticas y planes de acción, en la revisión y actualización documental, en el monitoreo, evaluación, retroalimentación y en la integración de informes;
  - e. Invitamos a que cada obra o comunidad revise e incorpore la perspectiva de género en sus reglamentos y documentos oficiales. Esto tiene que hacerse de la mano con personas expertas en la materia, de lo contrario puede convertirse en un espacio que siga reproduciendo los roles y estereotipos de género que justifican y normalizan la desigualdad y la violencia;
  - f. Es necesario promover de forma permanente una cultura con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos, que dentro de las obras y comunidades permita implementar lineamientos y políticas claras, que contemplen el enfoque interseccional y diferenciado, teniendo en cuenta la diversidad social, cultural y de contextos en los que vivimos. Esta cultura organizacional y forma de mirar y analizar la realidad, deberá seguir promoviéndola.

dose, aunque haya cambios en la estructura de las obras o comunidades, y

g. Es importante que se difundan las políticas, lineamientos o protocolos en todas las obras y a todas las personas sin excepción desde una instancia que tendrá la encomienda formativa, la cual deberá poner especial cuidado en los temas mencionados en las presentes orientaciones.

Confiamos, en el mejor espíritu ignaciano, que estas Orientaciones puedan dar sus frutos.

Ana María Murrieta Salazar  
Cynthia Rocío García Nieves  
Fabiola León García  
Jorge Alejandro Cruz Durán  
María Alejandra Nuño Ruiz Velasco  
Mariela Isabel Cruz Camacho  
Salvador Ramírez Peña, S.J.



# **Glosario de conceptos útiles relacionados con la propuesta de Orientaciones fundamentales**

---

**Acciones afirmativas:** Es el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.<sup>1</sup>

Las acciones afirmativas son políticas públicas cuyo objetivo es compensar las condiciones que discriminan a ciertos grupos sociales del ejercicio de sus derechos. Se les conoce también como “acciones positivas”, “medidas positivas”, “discriminación en sentido inverso” y “discriminación positiva”.

Este tipo de acciones son recomendadas para grupos sociales en desventaja, en el caso de las mujeres son obligatorias ya que su condición de género es un factor que limita su acceso a los recursos económicos, culturales y políticos importantes para su desarrollo; su aplicación a favor de las mujeres no constituye discriminación para los hombres ya que para éstos el género no representa una limitante para el ejercicio de sus derechos.

Es necesario considerar que el carácter temporal de las acciones afirmativas está sujeto al resultado que se espera alcanzar y no a determinaciones a priori; por lo tanto, se suspenderán sólo si el problema fue resuelto y los resultados son sostenibles.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres, art. 5, fr. I.

<sup>2</sup> Glosario para la igualdad (INMUJERES).

---

**Androcentrismo:** Es una visión que coloca al hombre y lo masculino como medida de todas las cosas y representación global de la humanidad, que oculta otras realidades, entre ellas, la de las mujeres.<sup>3</sup>

**Binarismo:** El régimen heteronormativo, a su vez, se basa en el binarismo que divide a las personas en dos polos opuestos (mujer/varón) como único modelo posible, excluyendo a otras maneras de habitar el género. Sin embargo, tanto desde el punto de vista biológico como cultural existen otras opciones. En algunas culturas se identifican otras expresiones de género además del par binario mujer/varón. Biológicamente, existen las personas intersexuales, cuya anatomía no se corresponde con la que se define como propia de la mujer o del varón.<sup>4</sup>

**Brecha de género:** Refiere a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado. El análisis de las brechas de género permite ver el alcance de las desigualdades en todos los ámbitos. En términos de indicadores hace referencia a la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto menor sea la “brecha”, más cerca estaremos de la igualdad. Para ello es fundamental disponer de estadísticas desagregadas por sexo, ya que permiten documentar la magnitud de las desigualdades y facilitar el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Glosario de perspectiva de género (UV).

<sup>4</sup> Capacitación Ley Micaela. Hacia la construcción de espacios igualitarios e inclusivos.

<sup>5</sup> Glosario perspectiva de género (CIGA).

**Conciliación del trabajo y la vida familiar:** Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.<sup>6</sup>

**Deconstrucción:** Se refiere a repensar y cuestionar los preconceptos que aprendimos sobre lo que son o deberían ser mujeres y varones.

Significa comprender que son ideas construidas socialmente y no atributos naturales, y que repercuten de forma negativa y desigual en las vidas de las mujeres e identidades no binarias. También implica desaprender ideas instaladas sobre actividades, colores, espacios, juguetes, [profesiones o encargos,] etc., que no son para varones o para mujeres, sino que son para personas. Y ello requiere problematizar términos binarios y abrirse a la diversidad de identidades existentes.<sup>7</sup>

**Derechos humanos de las mujeres:** Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez [sic], la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará [sic]) y demás instrumentos internacionales en la materia.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Glosario de términos de igualdad elaborado por Angustias Bertomeu.

<sup>7</sup> Glosario de términos de igualdad elaborado por Angustias Bertomeu.

<sup>8</sup> Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, art. 5, fr. VIII.

## *Discriminación contra las mujeres:*

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.<sup>9</sup>

## *Empoderamiento de las mujeres:*

Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, inclusión, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.<sup>10</sup>

## *Equidad de género:*

La equidad es el principio ético normativo asociado a la idea de justicia; bajo este concepto se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja.<sup>11</sup>

El término equidad alude a una cuestión de justicia: es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. En el ámbito laboral el objetivo de equidad de género suele incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, art. 1.

<sup>10</sup> Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, art. 5, fr. X.

<sup>11</sup> Glosario para la igualdad (INMUJERES).

<sup>12</sup> Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género (Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas”).

## *Espacios seguros, inclusivos y no sexistas:*

Los Espacios Seguros (ES) son espacios físicos, equipados y con una oferta de programas, que la comunidad desarrolla y coordina con diversas instituciones y organizaciones, con el objetivo de promover su bienestar psicosocial, así como la integración y la cohesión social. Los ES se caracterizan por ser ambientes de paz, seguros y estimulantes de apoyo a la población beneficiaria, libres de violencia, inclusivos, equitativos y no discriminatorios.<sup>13</sup>

## *Estereotipos de género:*

Son ideas preconcebidas acerca de cómo

son y cómo deben comportarse las mujeres y los hombres.<sup>14</sup>

## *Expresión de género:*

Se refiere a la forma en que las personas representan externamente su género, a través de sus acciones y su apariencia, como, por ejemplo, con su vestimenta, el habla y gestos. Algunos términos para describir la expresión de género son “masculino”, “femenino” y “andrógino”. Para muchas personas, su expresión de género coincide con las ideas que nuestras sociedades consideran adecuadas para su género. Para otras personas no es así. La expresión de género de una persona puede variar y es distinta de su identidad de género, orientación sexual y características sexuales.<sup>15</sup>

## *Feminismos:*

Conjunto de corrientes de pensamiento, teorías sociales y prácticas políticas que se posicionan en torno a una crítica abierta de las relaciones sociales históricas y que provienen principalmente de la experiencia femenina. Las teorías feministas realizan una crítica a la desigualdad social entre mujeres y hombres, cuestionando las relaciones entre sexo, sexualidad, poder social, político y económico,

---

<sup>13</sup> Términos de referencia. Modelo espacios seguros en comunidades (UNICEF).

<sup>14</sup> Glosario de perspectiva de género (UV).

<sup>15</sup> Campaña “libres e iguales” (ONU).

poniendo especial énfasis en la promoción de los derechos de las mujeres..<sup>16</sup>

**Género:** Se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época y son cambiantes. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado. En la mayoría de las sociedades hay diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso y el control de los recursos, así como las oportunidades de adopción de decisiones.<sup>17</sup>

**Heteronormatividad:** Es concebida como la ideología sexual que aprueba y prescribe la heterosexualidad como una asignación “natural”, y procede de la diferencia biológica asociada a la reproducción de la especie.<sup>18</sup>

**Identidad de género:** Se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento,

---

<sup>16</sup> Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género (Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas”).

<sup>17</sup> Glosario perspectiva de género (CIGA).

<sup>18</sup> Calladito y en la oscuridad. Heteronormatividad y clóset, los recursos de la biopolítica.

incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.<sup>19</sup>

**Igualdad de género:** La igualdad entre mujeres y hombres puede ser definida como un trato idéntico o diferenciado entre hombres y mujeres que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación contra las mujeres por ser mujeres, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos humanos.<sup>20</sup>

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género.

<sup>20</sup> Ley general para la igualdad de hombres y mujeres, art. 5, fr. IV.

<sup>21</sup> Profundicemos en términos de género (ONUMujeres).

**Igualdad sustantiva de género:** La Igualdad es un derecho que reconoce que cada persona es titular de derechos fundamentales y reconocidos por la ley; la igualdad sustantiva alude al ejercicio pleno de los derechos universales y a la capacidad de hacerlos efectivos en la vida cotidiana; la igualdad sustantiva supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública.<sup>22</sup>

**Intersexualidad:** Término general que hace referencia a las personas nacidas con características sexuales físicas (como su anatomía sexual, órganos reproductivos, patrones hormonales o patrones cromosómicos) que no se ajustan a las definiciones típicas de los cuerpos típicamente masculinos o femeninos. Estas características pueden ser internas o externas, pueden manifestarse al nacer o surgir durante la pubertad, o no manifestarse físicamente en absoluto. El espectro de características sexuales entre las personas intersexuales es muy amplio y diverso; hay evidencia documental de más de 40 tipos de variaciones.<sup>23</sup>

**Interseccionalidad:** Es una categoría de análisis para referir los componentes que confluyen en un mismo caso, multiplicando las desventajas y discriminaciones. Este enfoque permite contemplar los problemas desde una perspectiva integral, evitando simplificar las conclusiones y, por lo tanto, el abordaje de dicha realidad. Bajo la óptica de la interseccionalidad, por ejemplo, cualquier persona puede sufrir discriminación por el hecho de ser adulta mayor, ser mujer, provenir de alguna etnia indígena, tener alguna discapacidad o vivir en una situación de pobreza; y todas las posibilidades de desigualdad

---

<sup>22</sup> Glosario perspectiva de género (CIGA).

<sup>23</sup> Campaña “libres e iguales” (ONU).

antes mencionadas, pueden coexistir en una sola persona, lo que le pone en un mayor riesgo de vulnerabilidad. A esta circunstancia también se le denomina discriminación múltiple..<sup>24</sup>

**Lenguaje incluyente y no sexista:** El lenguaje incluyente y no sexista se refiere a toda expresión verbal o escrita que hace explícito el femenino y el masculino, pero que además se refiere con respeto a todas las personas. Es importante saber que la manera en que nos expresamos y comunicamos, también puede constituir formas de discriminación, reforzando y transmitiendo los estereotipos de género, denostando las reivindicaciones sociales y ejerciendo violencia simbólica contra las mujeres y las personas de la diversidad sexual. La reeducación en el lenguaje significa un medio para transitar a una cultura en favor de la igualdad y el reconocimiento de los derechos de las mujeres.<sup>25</sup>

**LGBTIQ+:** Es una sigla que significa personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales, queer y otras personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género y características sexuales que no se ajustan a las normas sociales tradicionales. Se trata de términos de uso frecuente a escala internacional y en algunos contextos (aunque no en todos). Los términos que utilizan las personas para referirse a su orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, así como a la forma en que se habla de ellos, pueden depender del lugar, el idioma, la generación a la que pertenecen y a otros contextos culturales. Siempre es importante respetar los términos que las personas utilizan para referirse a sí mismas.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Campaña “libres e iguales” (ONU).

<sup>25</sup> Glosario para la igualdad (INMUJERES).

<sup>26</sup> Campaña “libres e iguales”.

**Machismo:** Conjunto de creencias, conductas, actitudes y prácticas sociales que justifican y promueven actitudes discriminatorias contra las mujeres. Estas se sustentan en dos supuestos básicos: a. La polarización de los roles y estereotipos que definen lo masculino y lo femenino. b. La estigmatización y desvalorización de lo propiamente femenino, basado en la violencia física o psicológica (expresión extrema del machismo), el engaño, la mentira y el fomento de estereotipos que desvalorizan a la persona.<sup>27</sup>

**Masculinidad:** Connell (2003) señala la existencia de un modelo hegemónico de masculinidad definido como un esquema culturalmente construido en donde el varón es primordialmente dominante. Aquí, planteamos la hegemonía como una forma de dominio articulada a la generación de ciertos grados de consenso, tanto por parte de los hombres como de las mujeres y que suele ser dañina o tóxica por sus consecuencias. Este modelo sirve como base para discriminar y subordinar a las mujeres y a otros hombres que no reproducen el modelo hegemónico o no lo pueden alcanzar. La masculinidad hegemónica, da lugar a prácticas de género que refuerzan la legitimidad del patriarcado y garantizan la posición dominante de los hombres y la subordinación de las mujeres. Así, no solo opprime a las mujeres sino también a otras masculinidades a las que se subordina en virtud de su edad, clase, raza, orientación sexual, etcétera (Figueroa, 1998). De este modo, cada hombre se encuentra ubicado en un continuo en el que comparte lo común y lo diverso con otros hombres en distintos grados.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Glosario perspectiva de género (CIGA).

<sup>28</sup> Glosario perspectiva de género (CIGA).

**Misoginia:** Son conductas de odio hacia las mujeres, las adolescentes y las niñas y se manifiestan en actos violentos y crueles contra ellas por el hecho de serlo.<sup>29</sup>

**Orientación Sexual:** Es independiente del sexo biológico o de la identidad de género; se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, de su mismo género o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con personas. Es un concepto complejo cuyas formas cambian con el tiempo y difieren entre las diferentes culturas.<sup>30</sup>

**Paridad de género:** La paridad no es una acción afirmativa o una meta en sí misma, sino una medida para la redistribución de las oportunidades, decisiones y del poder en todas las esferas de la vida; su implementación supone entonces una transformación de las instituciones y de la vida social y en las familias para que hombres y mujeres gocen de igualdad.<sup>31</sup>

**Patriarcado:** Describe la relación entre un grupo dominante, al que se considera superior (hombres) y un grupo subordinado (mujeres) al que se considera inferior, en la que la dominación queda mitigada por las obligaciones mutuas y los deberes recíprocos.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup> Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, art. 5, fr. XI.

<sup>30</sup> Orientación sexual e identidad de género en el Derecho internacional de los derechos humanos.

<sup>31</sup> Glosario para la igualdad (INMUJERES).

<sup>32</sup> Glosario de perspectiva de género (UV).

**Perspectiva de Género:** Ejercicio de cuestionar los estereotipos y visibilizar las diferencias entre varones, mujeres y diversidades que aparecen como “naturales”. Implica reconocer el origen histórico y social de estas diferencias y las relaciones de poder que se dan entre los géneros. La adopción de la perspectiva de género manifiesta la voluntad de conseguir la igualdad real entre varones, mujeres y diversidades.<sup>33</sup>

**Políticas de Género:** Conjunto de mecanismos y herramientas que inciden en los planes y programas, en las leyes, acciones públicas, en los bienes y servicios tendientes a eliminar las inequidades y toda forma de subordinación y dominio entre los sexos.<sup>34</sup>

**Prevención:** Para Cascón, el término prevención refiere a que “el conflicto es inevitable y positivo ya que se trata de una oportunidad para crecer. También considera que la prevención alude a la necesidad de actuar antes de que surja la crisis y que este término, prevención, contiene significados negativos como evitar el conflicto, no analizarlo, no hacer frente a él, entre otros.”<sup>35</sup>

**ProvenCIÓN:** Se refiere al concepto empleado por Cascón para referirse a la fase anterior a la prevención primaria de conflictos. La provenCIÓN es el eje central para tratar, focalizado en conseguir los medios y recursos en el momento adecuado y aplicados a los grupos oportunos para poder actuar antes de que se asome el conflicto.<sup>36</sup>

---

<sup>33</sup> Capacitación Ley Micaela. Hacia la construcción de espacios igualitarios e inclusivos.

<sup>34</sup> Glosario perspectiva de género (CIGA).

<sup>35</sup> Trabajar juntos: prevención de conflictos a través de la educación emocional.

<sup>36</sup> Trabajar juntos: prevención de conflictos a través de la educación emocional.

**Roles de Género:** Conjunto de conductas y expectativas, que deben regir la forma de ser, sentir y actuar de las mujeres y los hombres. A pesar de la persistencia de estos roles asignados a unas y otros a partir de estereotipos de género, en muchas culturas y sociedades actuales aún prevalecen en las relaciones familiares, sociales o laborales.<sup>37</sup>

Al rol de las mujeres corresponderían las responsabilidades de la crianza, la educación, la atención y cuidado de los miembros de la familia y organización y mantenimiento del hogar, actividades éstas que constituyen lo que se define como ‘trabajo reproductivo’. Por su parte, los varones tienen asignado el “rol productivo”, papel central para ellos vinculado a la actividad económica o actividad “productiva”, como “proveedores” del núcleo familiar. En las sociedades de mercado, se valoriza únicamente el trabajo productivo por su relación con la retribución monetaria, mientras el trabajo reproductivo no remunerado es visto como ‘natural’ y por tanto desvalorizado.<sup>38</sup>

**Sesgo de Género:** El sesgo de género se refiere a la omisión que se hace sobre cómo son conceptualizadas las mujeres, los hombres y las relaciones de género en un determinado objeto de estudio o problemática. La ceguera o el sesgo de género constituye un grave defecto que ocasiona errores dentro de la investigación científica. De igual manera puede ocurrir al diseñar programas o políticas públicas que omiten o marginan el análisis de género en las diferentes fases de dicha formulación y por tanto excluyen las necesidades y los impactos de las decisiones y acciones en la vida de las mujeres<sup>39</sup>. Existen tres grandes tipos de sesgos de género: androcentrismo, insensibilidad de género y dobles estándares.<sup>39</sup>

---

<sup>37</sup> Glosario para la igualdad (INMUJERES).

<sup>38</sup> Glosario perspectiva de género (CIGA).

<sup>39</sup> Glosario perspectiva de género (CIGA).

**Sexo:** Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que les definen como hombres y mujeres.<sup>40</sup>

**Sexismo:** Creencia de que un sexo es superior al otro. En nuestras sociedades patriarcales, casi siempre el sexo que se cree superior es el masculino. Hay muchas manifestaciones del sexismo, tales como androcentrismo, insensibilidad al género, dicotomismo sexual, familismo y sobregeneralización.<sup>41</sup>

El sexismo se refiere al conjunto de prácticas discriminatorias que existen tanto en conductas como en pensamientos, basadas en creencias en torno al sexo y el género de las personas. Estas acciones discriminatorias que benefician a un sexo sobre el otro pueden estar dirigidas también a identidades sexuales diversas (lésbico, gay, bisexual, transexualidad, transgénero, travestis, intersexo) y otras condiciones marcadas por la desigualdad o estigmatización.<sup>42</sup>

**Sistema de género:** Conjunto de estructuras socioeconómicas y políticas cuya función es la de mantener y perpetuar los roles tradicionales masculino y femenino, así como lo que tradicionalmente ha sido atribuido a mujeres y hombres.<sup>43</sup>

**Techo de cristal:** Término acuñado desde el campo de la psicología para referirse a las barreras invisibles, difíciles de traspasar, que representan los límites a los que se enfrentan las mujeres en su carrera profesional, no por una carencia de preparación y capacidades, sino

---

<sup>40</sup> Glosario de perspectiva de género (UV).

<sup>41</sup> Profundicemos en términos de género (ONUMujeres).

<sup>42</sup> Glosario para la igualdad (INMUJERES).

<sup>43</sup> Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género (Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas”).

por la misma estructura institucional. Se refiere entonces a las restricciones y obstáculos que impiden a las mujeres acceder y/o permanecer en puestos de responsabilidad o de dirección; o en su desarrollo profesional en etapas como el embarazo o la crianza de hijos e hijas.<sup>44</sup>

Barrera invisible que resulta de un complejo entramado de estructuras en las organizaciones gestionadas por los hombres, que impide veladamente a las mujeres el acceso a puestos de responsabilidad. Hace referencia a las dificultades que a menudo encuentran las mujeres, por lo general en el mercado laboral, para desarrollar plenamente sus capacidades, dificultades vinculadas a estereotipos y prejuicios acerca de sus roles. Se refiere a las formas de discriminación indirecta que obstaculizan la promoción de las mujeres.<sup>45</sup>

**Técnicas para desarrollo de habilidades:** Técnicas para el desarrollo de habilidades cognitivas, socioafectivas y éticas, que contribuyan a la sensibilización y transformación (ejemplos):

1. Expositivas: aportan elementos históricos y teóricos clave que permitan la comprensión de temas y conceptos.
2. Socioafectivas: facilitan la construcción grupal mediante el desarrollo de habilidades para comunicarse, debatir y analizar desde la propia vivencia, dinámicas de trabajo que permitan desde lo lúdico, el movimiento, la vinculación y los diálogos, rescatar las experiencias, sentires y perspectivas de cada persona.
3. Participativas: promueven el intercambio, la discusión, el análisis, la reflexión y construcción de conceptos, ideas, valores a nivel personal y colectivo.

---

<sup>44</sup> Glosario para la igualdad (INMUJERES).

<sup>45</sup> Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género (Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas”).

4. Problematizadoras: provocan procesos de debate, confrontación y cuestionamiento para el análisis y la toma de decisiones frente a situaciones cotidianas donde se confrontan derechos y realidades.<sup>46</sup>

**Violencias por motivos de género:** Se refiere a la violencia dirigida contra una persona o grupo de personas por motivo de su género, identidad de género u orientación sexual, así como de las expectativas sobre el rol que debe cumplir en una sociedad o cultura.<sup>47</sup>

Término genérico para cualquier acto perjudicial incurrido en contra de la voluntad de una persona, y que está basado en diferencias socialmente adjudicadas (género) entre mujeres y hombres. La naturaleza y el alcance de los distintos tipos de VG [violencia de género] varían entre las culturas, países y regiones.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> Comisión de Género de la Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús, 2024.

<sup>47</sup> Capacitación Ley Micaela. Hacia la construcción de espacios igualitarios e inclusivos.

<sup>48</sup> Observatorio para la equidad y desarrollo basado en género de la Universidad de Cartagena: <https://observatorioequidadgenero.unicartagena.edu.co/index.php/component/content/article/glosario?catid=2&Itemid=101>.

## Referencias

---

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, Cámara de Diputados, México, 2007

---

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres, Cámara de Diputados, México, 2006

---

Centro de Investigaciones de Geografía Ambiental (CIGA) de la Universidad Nacional Autónoma de México. Glosario Perspectiva de Género, UNAM, México, s/f

---

Comisión Nacional de Búsqueda (CNB). “Registro Nacional de Personas Desaparecidas y No Localizadas”

---

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas. Recomendación general num. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general num. 19, Doc ONU CEDAW/C/GC/35, 26 de julio de 2017



Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales, CONAPRED, México, 2016

Connell, Raewyn. Masculinidades, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), México, 2003

Coordinación para la Igualdad de Género de la Universidad Autónoma de México (UNAM). Glosario. Políticas Universitarias para la Igualdad de Género, UNAM, México, s/f

Coscolluela López, Sara. Trabajar juntos: prevención de conflictos a través de la educación emocional, Universidad Católica de Valencia, España, 2022

García-Calvente, María del Mar y Rubio Román, Araceli (coord.). Guía para incorporar el enfoque de género en la planificación de políticas sociales, Escuela Andaluza de Salud Pública, España, 2016

Gómez Mena, Carolina y Xantomila, Jessica. “Sólo 25% de asesinatos de mujeres se indagaron como feminicidios desde 2019”, en La Jornada, 8 de marzo de 2024

Federación Internacional de Empresarias y Profesionales (BPW Spain) Glosario de términos de igualdad elaborado por Angustias Bertomeu – Artefinal Studio a partir de las indicaciones de la Comisión Europea, España, s/f

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). [Términos de referencia](#). Modelo espacios seguros en comunidades, 2021

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). [Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública \(ENVIPE\) 2024](#), INEGI, Principales resultados, México, 2024

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). [“Nota técnica. Defunciones por homicidios 2023”](#), INEGI, México, 2024

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). [Glosario de Género](#), INMUJERES, México, 2007

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). [Glosario para la igualdad](#), INMUJERES, México, s/f

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). [Proceso de entrega-recepción y de rendición de cuentas de la Administración Pública Federal 2012-2018. Memoria documental. Estadísticas de género](#), INMUJERES, México, s/f.

Ministerio de Obras Públicas. [Capacitación Ley Micaela. Hacia la construcción de espacios igualitarios e inclusivos](#), Ministerio de Obras Públicas, Argentina, 2022



Universidad de Cartagena. Observatorio para la equidad y desarrollo basado en género. Observatorio para la equidad y desarrollo basado en género, s/f

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. “Campaña ‘libres e iguales”, s/f

Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, Oficina Regional de América del Sur. Orientación sexual e identidad de género en el Derecho internacional de los derechos humanos, s/f

Onofre Serment, Verónica. Glosario perspectiva de género, Espolea, México, 2022

Organización de las Naciones Unidas (ONU). Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Serie de Tratados, Vol. 1249, p. 13, 1981

Organización de las Naciones Unidas (ONU). “Campaña ‘libres e iguales”, s/f

ONU Mujeres. Profundicemos en términos de género. Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores, ONU Mujeres, Guatemala, 2016

S/a. Principios sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género. Principios de Yogyakarta, 2007

Comisión Nacional de Búsqueda (CNB). Registro Nacional de Personas Desaparecidas y No Localizadas, s/f

Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas”. Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género, Secretaría Técnica del Proyecto Equal “En Clave de Culturas”, España, 2007

Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública. Incidencia delictiva del fuero común, México, 2024

Serrato Guzmán, Abraham N. y Balbuena Bello, Raúl. Calladito y en la oscuridad. Heteronormatividad y clóset, los recursos de la biopolítica. Culturales, México, v. 3, n. 2, p. 151-180

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Glosario de términos sobre género y derechos humanos, UNAM, México, s/f

Universidad Veracruzana (UV). Glosario de perspectiva de género, UV, México, 2023



Jesuitas México

**Provincia Mexicana de la Compañía de Jesús**

2025