



**MANUAL BÁSICO
DE EQUIDAD DE GÉNERO**

INSTITUTO NACIONAL DE ANTROPOLOGÍA E HISTORIA

ÍNDICE

OBJETIVO	3
1. PERSPECTIVA DE GÉNERO	4
2. TRANVERSALIDAD	6
3. IGUALDAD SUSTANTIVA	7
4. MEDIDAS ESPECIALES TEMPORALES O ACCIONES AFIRMATIVAS	8
5. CULTURA INSTITUCIONAL	10
6. GÉNERO Y SEXO	12
7. IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO, DIFERENCIAS	14
8. ESTEREOTIPO DE GÉNERO	17
9. BRECHA DE GÉNERO	20
10. CONDICIÓN DE GÉNERO	21
11. DISCRIMINACIÓN	21
12. MARCO NORMATIVO	23
13. BIBLIOGRAFÍA	24

OBJETIVO:

Desarrollar una cultura de equidad de género en el Instituto Nacional de Antropología e Historia, mediante la sensibilización y concientización a efecto de construir una sociedad en donde mujeres y hombres gocen de igualdad de oportunidades en el ámbito económico, político, social, laboral y cultural.

1. PERSPECTIVA DE GÉNERO

La perspectiva de género, es una herramienta de análisis por medio de la cual es factible identificar las diferencias entre hombres y mujeres con el propósito de diseñar y establecer acciones que promuevan situaciones de equidad.

Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.¹

Desarrollar una perspectiva de género permite comprender que existe una asimetría que se concreta en uso y utilización del poder. También sirve para delimitar cómo esta diferencia cobra la dimensión de desigualdad y ayuda a entender que esta situación es un hecho cultural que puede y debe ser cambiado.²

Las diferencias entre hombres y mujeres han generado brechas y desigualdades ya que no tienen acceso a los recursos y a oportunidades de forma igualitaria.

Hablar de perspectiva de género significa planear acciones equitativas que el conjunto de la sociedad requiere para lograr la equidad de género. El trabajar en la eliminación de los tratos discriminatorios contra cualquier grupo, entre ellos el de las mujeres, se ha vuelto una necesidad impostergable para los gobiernos.

¹ GUÍA CONCEPTUAL EC0497. LEY GENERAL DE ACCESO A LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA.

² EQUIVALENCIA PARLAMENTARIA, GLOSARIO, AÑO1, NÚMERO 2, CIMAC, MÉXICO, AGOSTO-SEPTIEMBRE 2006, P.49. VÉASE INCHAÚSTEGUI ROMERO, TERESA, LA INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS, N/A, MÉXICO, 1999.

Para ello es indispensable el diseño de políticas que tomen en cuenta las condicionantes culturales, económicas y sociopolíticas que favorecen la discriminación femenina. Dichas condicionantes no son causadas por la biología (sexo), sino por las ideas y prejuicios sociales, que están establecidas por el aprendizaje social en el género.

Si bien se ha avanzado en la declaración de igualdad de trato, aún no se ha alcanzado la igualdad de oportunidades, ya que el papel que los hombres y las mujeres tienen dentro de la familia y la sociedad, así como las consecuencias de esta asignación de papeles en el ciclo de vida, dificultan enormemente cualquier propuesta de igualdad.

¿Qué busca la perspectiva de género?

- Eliminar explicaciones por diferencia de sexo.
- Entender por qué las diferencias biológicas se han convertido en desigualdades sociales.
- Igualdad entre hombres y mujeres.
- Revisar papel de hombres y mujeres en diferentes aspectos, identificando mecanismos de subordinación de la mujer.
- Eliminar estereotipos de género.

2. TRANSVERSALIDAD

La transversalidad, se considera como la organización (reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de Igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de dichas políticas.³

Sus objetivos principales son la integración del principio de igualdad de oportunidades en todas las políticas y prácticas cotidianas públicas, para evitar los desequilibrios y desigualdades existentes en la sociedad y de este modo acabar con las discriminaciones no sólo por sexo, sino por razas, discapacidades, entre otros.

El Plan Nacional de Desarrollo 2013 – 2018 (PND) tiene como objetivo general:

LLEVAR A MÉXICO A SU MÁXIMO POTENCIAL

Entre las cinco metas planteadas en el PND se busca un:

MÉXICO INCLUYENTE

Mediante tres estrategias transversales entre las cuales se encuentra la:

PERSPECTIVA DE GÉNERO

³ GLOSARIO DE TÉRMINOS RELACIONADOS CON LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO. PROYECTO EQUAL “EN CLAVE DE CULTURAS”. SECRETARÍA TÉCNICA DEL PROYECTO EQUAL “EN CLAVE DE CULTURAS”. AÑO: 2007. ESPAÑA.

La presente Administración considera fundamental garantizar la igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres y hombres. Es inconcebible aspirar a llevar a México hacia su máximo potencial cuando más de la mitad de su población se enfrenta a brechas de género en todos los ámbitos.⁴

Éste es el primer Plan Nacional de Desarrollo que incorpora una perspectiva de género como principio esencial.

Instruye a todas las dependencias de la APF a alinear todos los Programas Sectoriales, Institucionales, Regionales y Especiales con la Perspectiva de Género.

3. IGUALDAD SUSTANTIVA

Las leyes y las políticas deben garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en las distintas esferas sociales y personales y exista un contexto propicio para lograrlo en los hechos, es decir, se deben remover todos los obstáculos para que la igualdad se alcance en los hechos.⁵

Si bien es cierto que la promulgación de leyes y la elaboración e instrumentación de políticas públicas en favor de las mujeres es un gran avance, para alcanzar la igualdad sustantiva es necesario que las leyes y políticas garanticen que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en las distintas esferas sociales y personales y exista un contexto propiciatorio para lograrlo en los hechos, es decir, implica la obligación del Estado para remover todos los obstáculos para que la igualdad se alcance en los hechos.

⁴ PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2016 LÍNEA 1.5.5 IGUALDAD DE GÉNERO, PÁG 8.

⁵ PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2016 LÍNEA 1.5.5 IGUALDAD DE GÉNERO. PÁG. 5.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), establece una serie de obligaciones que los Estados Parte deben observar para lograr la igualdad sustantiva o igualdad de facto. Por su carácter legalmente vinculante, la CEDAW compromete a los Estados Parte a respetar, proteger y garantizar los derechos de las mujeres. La Convención brinda un entendimiento fundamental de la igualdad de género y es, al mismo tiempo, una visión y una agenda para la acción hacia el logro de la igualdad de resultados.

En cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres, establece además que no debe garantizarse un trato idéntico, sino el reconocimiento de las diferencias tanto biológicas como culturales. A la igualdad que contempla todos estos aspectos la denomina igualdad sustantiva.⁶

Así, mientras que la igualdad formal se refiere a la adopción de leyes y políticas que tratan de manera igual a hombres y mujeres, la igualdad sustantiva alude a la igualdad en los hechos, en los resultados, asegurando que las desventajas inherentes de determinados grupos no se mantengan.⁷

4. MEDIDAS ESPECIALES TEMPORALES O ACCIONES AFIRMATIVAS

Derivado de los principios de igualdad y no discriminación y conforme al artículo 1º de la Declaración Universal de Derechos Humanos que señala que “todas las personas nacen libres en dignidad y derechos”, en el derecho internacional de los derechos humanos se ha establecido la obligación de los Estados de adoptar medidas especiales temporales.

⁶ DFENSOR. ACCIONES AFIRMATIVAS EN MATERIA DE NO DISCRIMINACIÓN. ÓRGANO OFICIAL DE DIFUSIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL. NÚMERO 12, AÑO V, DICIEMBRE DE 2007, PÁG. 4.

⁷ LA IGUALDAD DE GÉNERO FOLLETO. ONU MUJERES, INMUJERES. PÁG. 4.

Además, son varios los instrumentos internacionales en los que se estipula con toda claridad esta obligación. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (CERD), la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), así como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.⁸

En esta dimensión de la responsabilidad de los Estados, las llamadas “medidas especiales temporales” (también conocidas como “acciones afirmativas”), se vuelven indispensables para que los Estados puedan cumplir con sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos.

Las medidas especiales temporales requieren un seguimiento durante su ejecución y una evaluación por periodos para determinar el resultado que se está obteniendo. Los resultados sirven para señalar las vías sobre las cuáles se deben implementar acciones para alcanzar el objetivo que la humanidad se ha impuesto: la igualdad entre todas y todos.

Con la adopción del Programa de Acción de Durban de 2001, los Estados reconocieron la necesidad de adoptar medidas especiales temporales a favor de las víctimas del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia. Su intención es corregir las condiciones que menoscaban el disfrute de los derechos, así como alentar la participación igualitaria de todos los grupos raciales y culturales, lingüísticos y religiosos en todos los sectores de la sociedad.⁹

Las medidas están encaminadas a lograr: una representación apropiada en las instituciones de enseñanza, la vivienda, los partidos políticos, los parlamentos y el empleo, en particular en los órganos judiciales, la policía, el ejército y otros servicios civiles, lo que en algunos casos puede exigir reformas electorales, reformas agrarias y campañas en pro de la participación equitativa.

^{8,9} DFENSOR. ACCIONES AFIRMATIVAS EN MATERIA DE NO DISCRIMINACIÓN. ÓRGANO OFICIAL DE DIFUSIÓN DE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DEL DISTRITO FEDERAL. NÚMERO 12, AÑO V, DICIEMBRE DE 2007. PÁG 12. PÁG 15.

La instrumentación de medidas especiales temporales no es cuestión sencilla ni exenta de críticas y resistencias sociales y políticas, se debe reconocer que existe un abanico de medidas especiales temporales, cada una con efectos y alcances muy diversos, por ilustrar el tema tan solo algunas pueden ser:

Disposiciones reglamentarias que establecen la obligación de reservar cajones de estacionamiento para personas con discapacidad en todos los centros comerciales; la creación de un sistema de cupos en las universidades o en los parlamentos a través del cual se garantice el acceso igualitario de personas pertenecientes a grupos poco representados o; la necesidad de adoptar medidas especiales temporales para garantizar el pleno respeto a las mujeres de participar en el gobierno.

5. CULTURA INSTITUCIONAL

Es el conjunto de valores, creencias, estructuras y normas que se comparten dentro de las instituciones y que determinan qué hacer, cómo hacerlo y qué es lo aceptado en el funcionamiento de cada una así como el comportamiento de las personas que las conforman.

Se integra por todas aquellas reglas formales e informales que rigen el comportamiento del personal de las organizaciones.¹⁰

Este es un tema esencial, ya que para que exista equidad de género dentro de la cultura institucional es esencial atender a lo dispuesto en el Artículo 11 de la CEDAW, el cual establece:

¹⁰ PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2016 LÍNEA 1.5.5 IGUALDAD DE GÉNERO. PÁG. 18.

“Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.

...

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo

A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil

b) Implantar la licencia de maternidad

...

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños”¹¹.

¹¹ PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2016 LÍNEA 1.5.5 IGUALDAD DE GÉNERO. PÁG. 19.

6. GENERO Y SEXO

¿Qué es GÉNERO?

El concepto de género alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad, dichas formas varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo.

El género responde a aquello que la sociedad ha establecido como patrones de conducta para cada uno de los sexos, cómo se relacionan unos con otros y las supuestas diferencias que existen entre hombre y mujer.

Son construcciones socioculturales que pueden modificarse, dado que han sido aprendidas. En épocas pasadas en algunos países, sólo los hombres podían heredar y las mujeres en determinadas clases sociales, sólo se les enseñaba bordado y canto.

¿Qué es SEXO?

Es el conjunto de características biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres (varón o hembra). Esto incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endócrinas que les sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.¹² La diferencia biológica entre mujeres y hombres es independiente de los comportamientos que pueda tener cada uno.

Se nace con esas características, son universales e inmodificables.

¹² GLOSARIO DE GÉNERO. INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES INMUJERES. PRIMERA EDICIÓN: NOVIEMBRE DE 2007. REGISTRO EN TRÁMITE. ISBN: 978-968-9286-00-4. PAG. 73

Ejemplo: Sólo los hombres tienen la capacidad de producir espermatozoides; únicamente las mujeres tienen ovarios y matriz.

Diferencias entre SEXO y GÉNERO

SEXO No cambia	GÉNERO Puede cambiar
Sólo los hombres tienen espermatozoides.	Las mujeres pueden participar en la política y ser dirigentes.
Sólo las mujeres pueden gestar, es decir, estar embarazadas.	Los hombres pueden hacer las tareas de la casa.
Sólo las mujeres pueden amamantar (dar pecho) a un bebé.	Tanto el padre como la madre pueden darle biberón a un bebé. ¹³

¹³ CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO, TRIBUNAL FEDERAL DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, MÉXICO

7. IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO, DIFERENCIAS

Para una mejor comprensión, resulta necesario identificar los conceptos tanto de igualdad como equidad ya que la mayoría de las veces se suele pensar que es lo mismo.

IGUALDAD

ES LA FINALIDAD. La igualdad es un derecho humano.

El derecho a la igualdad implica, necesariamente, la no discriminación. La igualdad de género no significa que hombres y mujeres deben ser tratados como idénticos, sino que el acceso a oportunidades y el ejercicio de sus derechos no dependan del sexo de las personas.¹⁴

La igualdad es un derecho humano fundamental, implica la idea de que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones.¹⁵

Cuando se habla respecto de la idea de igualdad tenemos: la igual dignidad de todo individuo, la igual participación, la igualdad ante la ley, igualdad política, igualdad en las condiciones materiales de vida y la igualdad de oportunidades.

¹⁴ PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2016 LÍNEA 1.5.5 IGUALDAD DE GÉNERO, PÁG 8.

¹⁵ PROIGUALDAD-SRE PROGRAMA PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES 2015-2018, PÁG. 76.

EQUIDAD

ES EL MEDIO. Es un principio ético – normativo que parte de la idea de justicia socialmente aceptada; consiste en aplicar medidas y/o acciones que tomen en cuenta las características o situaciones diferentes para que las personas efectivamente gocen de igualdad.¹⁶

El concepto de equidad se refiere a una cuestión de justicia, se considera que 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, tomando en cuenta sus necesidades respectivas.

Dentro del ámbito laboral el objetivo de la equidad de género debe incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres.

IGUALDAD DE GÉNERO

¿Qué es?

La igualdad de género es un principio constitucional que estipula que hombres y mujeres son iguales ante la ley”, lo que significa que todas las personas, sin distingo alguno, tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto.

¹⁶ PROGRAMA ANUAL DE TRABAJO 2016 LÍNEA 1.5.5 IGUALDAD DE GÉNERO. PÁG 8.

Sabemos bien que no basta decretar la igualdad en la ley si en la realidad no es un hecho. Para que así lo sea, la igualdad debe traducirse en oportunidades reales y efectivas para ir a la escuela, acceder a un trabajo, a servicios de salud y seguridad social; competir por puestos o cargos de representación popular; gozar de libertades para elegir pareja, conformar una familia y participar en los asuntos de nuestras comunidades, organizaciones y partidos políticos.¹⁷

EQUIDAD DE GÉNERO

¿Qué es?

En un concepto más amplio, alude a la necesidad de acabar con las desigualdades de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Conscientes de la desigualdad existente entre mujeres y hombres, implementar la equidad de género permite el acceso con justicia e igualdad de condiciones al uso, control, aprovechamiento y beneficio de los bienes, servicios, oportunidades y recompensas de la sociedad; la finalidad de la equidad de género es lograr la participación de las mujeres en la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

El punto central de este tema responde a la problemática que, a lo largo del tiempo y aún hoy en día, daña a las mujeres.

¹⁷ ACÉRCATE A LA IGUALDAD, MATERIALES DIGITALES INMUJERES

Específicamente el problema a que nos referimos es que las diferencias de trato y de oportunidades van en contra de los derechos humanos e históricamente han afectado más a las mujeres, en razón de su sexo, situación grave pues estas afectaciones las vemos reflejadas en el día a día de la siguiente manera:

- Violencia intrafamiliar
- Discriminación por sexo o embarazo para obtener un empleo
- Las mujeres ocupan puestos de decisión en menor cantidad que los hombres
- Femicidios
- Hostigamiento sexual en el transporte público
- Prostitución de mujeres y niñas

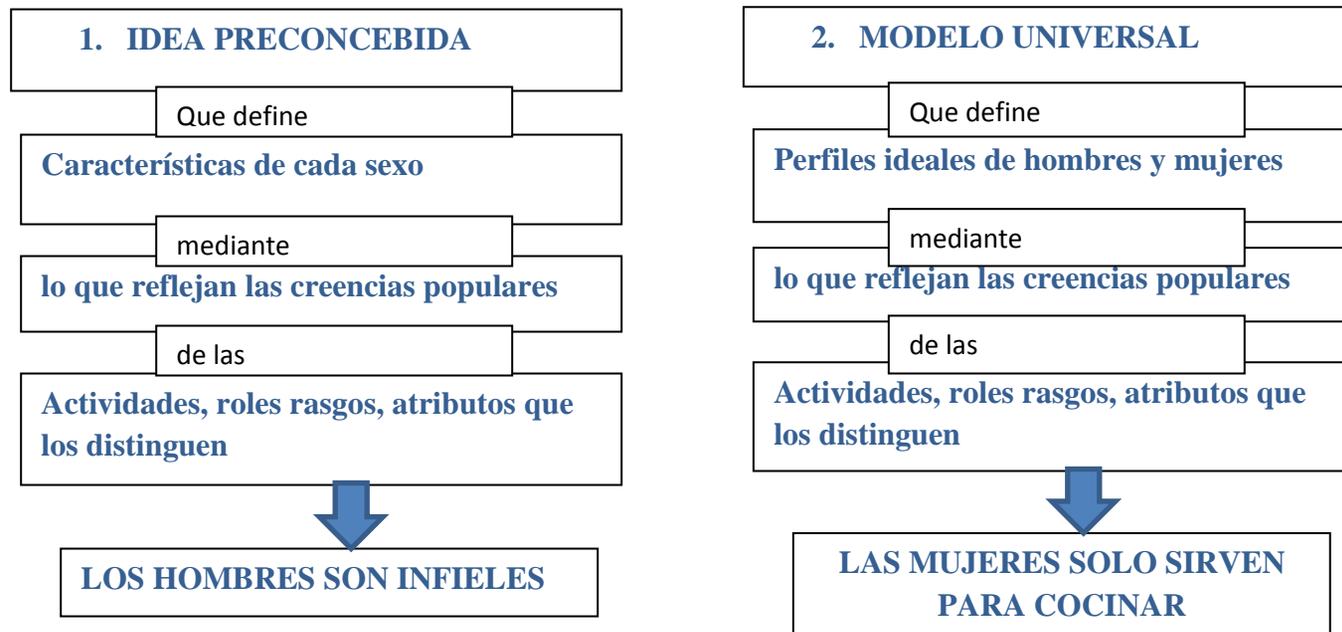
De lo anterior, si bien los hombres son afectados también por su condición, los diversos estudios, análisis y estadísticas señalan que principalmente las mujeres son objeto de estas situaciones.

8. ESTEREOTIPO DE GÉNERO

Es una idea que presupone ciertas características de cada sexo y que define a hombres y mujeres de acuerdo a las creencias populares, esto se produce desde que nacemos, a través de la socialización en la familia, la escuela, las relaciones con los padres. Se va reforzando a lo largo de la vida de las personas por las reglas y normas institucionales y los procesos económicos, políticos y culturales. Durante siglos y en diferentes culturas se ha recalcado la creencia de que las mujeres son diferentes de los hombres, inferiores y “dependientes”, además de reforzar el concepto de la mujer como sexo débil y el hombre como ser fuerte y agresivo. Esta forma de pensamiento llegó a convertirse en un modo de conducta y creó determinados estereotipos o etiquetas a las

personas.¹⁸ La realidad cotidiana y diferentes estudios han puesto en evidencia que en gran parte de los países del mundo, entre los que México no es la excepción, las mujeres viven en situación de desventaja social y económica con respecto a los hombres, lo que se expresa en su limitado acceso a oportunidades, bienes y recursos, hecho que les impide desarrollar al máximo su potencial productivo y social.¹⁹

¿QUÉ ES UN ESTEREOTIPO?



^{18, 6} MANUAL DEL CURSO DE EQUIDAD DE GÉNERO, CENCADE, PÁG. 3,4

Los estereotipos más comunes:

Son los que se relacionan con el género de las personas, en ellos se atribuyen roles, rasgos y actividades que caracterizan y distinguen a las mujeres de los hombres. Por ejemplo, los niños se visten de azul y las niñas de rosa, las mujeres son sentimentales y emocionales mientras que los hombres son racionales y no tienen derecho a llorar, se espera que los niños practiquen más la bicicleta y que las niñas se inclinen por las muñecas.²⁰

LAS MUJERES SON	LOS HOMBRES SON
Amas de casa	Proveedores
Dependientes	Independientes
Débiles	Fuertes
Poco importantes	Muy importantes
Sentimentales	Racionales
Frágiles	Protectores
Tímidas	Extrovertidos
Hogareñas	Aventureros
Pasivas	Activos
Mediocres	Ambiciosos
Subjetivas	Objetivos
Secretarias	Jefes
Sobreprotectoras	Autoridad
Abnegadas	Incomprensivos
Asexuales	Muy sexuales

²⁰ Glosario de Género, Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2007.

9. BRECHA DE GÉNERO

Es una medida estadística que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos.²¹

Las diferencias entre hombres y mujeres han generado brechas y desigualdades ya que no tienen acceso a los recursos y oportunidades de forma igualitaria.

Su importancia estriba en comparar cuantitativamente a mujeres y hombres con características similares, como edad, ocupación, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre el trabajo doméstico y remunerado, entre otros indicadores que sirven para medir la equidad y género²², ya que las diferencias entre hombres y mujeres han generado brechas y desigualdades ya que no tienen acceso a los recursos y a oportunidades de forma igualitaria.

México figura en el lugar 75 de un total de 115 países que fueron evaluados en materia de equidad de género, a propósito del Foro Económico Mundial. Según el reporte, el país está más atrasado en esa materia que naciones como Honduras, Kenia y Malasia. Para elaborar este análisis, se consideraron 14 indicadores agrupados en cuatro rubros: participación económica y oportunidades, logros educativos, salud y supervivencia y participación política.²³

^{21,9} INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES.

²³ MANUAL DEL CURSO DE EQUIDAD DE GÉNERO CENCADE, PÁG. 4

10. CONDICIÓN DE GÉNERO

Son las condiciones inmediatas de vida; es decir, la situación en la que viven mujeres y hombres. Apunta a las llamadas “necesidades prácticas”, que se refieren a las carencias materiales e insatisfacción de necesidades básicas como alimentación, salud, agua, o vivienda.²⁴

En las necesidades prácticas las mujeres se encuentran en situación de desventaja y subordinación en comparación con los hombres según el contexto histórico y cultural, por ejemplo, en el bienestar de sus necesidades prácticas, como son el acceso a servicios de agua, electricidad, vivienda, atención sanitaria, empleo e ingresos y, en general, recursos que posibiliten una vida digna.

11. DISCRIMINACIÓN

De acuerdo con el artículo 4° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la discriminación es “toda distinción, exclusión o restricción que basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas”.

²⁴ PROGRAMA PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PROIGUALDAD - SRE 2015-2018.

De acuerdo a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) la discriminación puede darse en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación tiene por objeto garantizar la protección a todas las personas de cualquier acto de discriminación en los términos del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

12. MARCO NORMATIVO

1. Convención Americana sobre Derechos Humanos
2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará)
3. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
4. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
5. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
6. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)
7. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

13. BIBLIOGRAFÍA

1. Acércate a la Igualdad, Materiales Digitales INMUJERES.
2. Araujo et al., “El surgimiento de la violencia como problema público y objeto de políticas”, en Revista de la CEPAL, 2000.
3. Cámara de Diputados, H. Congreso de la Unión.
http://www3.diputados.gob.mx/camara/001_diputados/008_comisioneslx/001_ordinarias/015_equidad_y_genero/001_equidad_y_genero#_ftn4
4. Conceptos Básicos sobre Igualdad de Género, Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, México.
5. Curso Básico de Género, Instituto Nacional de las Mujeres, julio 2015.
6. DFensor. Acciones Afirmativas en Materia de No discriminación. Órgano Oficial de Difusión de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. Número 12, Año V, Diciembre de 2007.
7. Discriminación e igualdad: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142
8. Equivalencia Parlamentaria, Glosario, Año1, Número 2, CIMAC, México, Agosto-Septiembre 2006, p.49. Véase Inchaústegui Romero, Teresa, La Institucionalización del Enfoque de Género en las Políticas Públicas, n/a, México, 1999.
9. Glosario de género. Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES. Primera Edición: Noviembre de 2007. Registro en trámite ISBN: 978-968-9286-00-4.
10. Guía Conceptual Ec0497. Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
11. Manual del curso Equidad de Género. CENCADE Consultores en competitividad. © Copyright CENCADE.
12. PROIGUALDAD - SRE Programa para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Relaciones Exteriores 2015-2018.

Coordinación Nacional de Recursos Humanos

INAH