

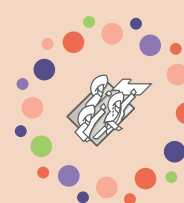
## Hacia la **igualdad** entre hombres y mujeres



En este número hablaremos de un tema polémico: la violencia y la discriminación en los espacios de trabajo.



¿Sabías que muchas expresiones de rechazo, gestos de desprecio y las humillaciones disfrazadas de bromas representan una forma de violencia psicológica que reduce el rendimiento de quien la padece?



# Te presentamos las definiciones de las formas que adopta la **violencia laboral**.

La violencia laboral es una forma de **abuso de poder** cuya finalidad es excluir, aislar o someter a otro.

¿Cuáles son los tipos de violencia laboral?

Violencia emocional, psicológica, mobbing\*, intimidación, humillaciones verbales, comentarios sexistas, amenaza de violencia física, críticas negativas al desempeño laboral, a la vestimenta y a la apariencia física.

La violencia puede ser de mujeres hacia mujeres, de mujeres hacia hombres, de hombres hacia hombres y de hombres hacia mujeres.

Se presenta tanto en sentido vertical, como entre pares.

A continuación te presentamos una serie de preguntas cuya respuesta te puede indicar si eres **víctima** de algún tipo de violencia laboral:

- ¿No te han dado instrucciones precisas para realizar tus labores?
- ¿Te han criticado de manera negativa y sin razón tu trabajo?
- ¿Te han limitado a realizar tareas inferiores a tus capacidades?
- ¿Te han impedido participar de la toma de decisiones relacionadas directamente con tus tareas y en las que deberías participar?
- ¿Te han reducido responsabilidades y tareas sin justificación ni previo aviso, a fin de no permitir tu desarrollo dentro de la empresa o institución?
- ¿Te han incrementado responsabilidades y tareas sin justificación?

- ¿Trabajas o has tenido que trabajar horas extra sin tu consentimiento?
- ¿Te han obstaculizado o impedido alguna promoción o ascenso por ser mujer?
- ¿Has sido descalificada –de manera injusta– en tus tareas o responsabilidades laborales?
- ¿Constantemente controlan, supervisan o monitorean tu trabajo de manera negativa?
- ¿Te han escondido información, documentos, artículos o herramientas de trabajo?
- ¿Te llaman con algún tipo de apodo que te molesta?
- ¿Te han hecho comentarios negativos sobre tu vestimenta?
- ¿Han criticado de manera negativa y sin razón tu trabajo?
- ¿Te han prohibido hablar con tus compañeras/os?
- ¿Te han aislado de tus compañeras/os?
- ¿En tu trabajo te han humillado o denigrado?

Este tipo de violencia en cualquiera de sus formas configura una **violación a los derechos humanos** y atenta contra la salud y la dignidad.

La Unidad de Igualdad Sustantiva atiende quejas relacionadas con la violencia laboral y las canaliza a las instancias que pueden generar soluciones.

**SI ERES VÍCTIMA O TESTIGO ¡INFÓRMANOS!**



\*Trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática, que le provoca problemas psicológicos y profesionales.



# Acoso laboral, definición y ejemplos

La **intimidación psicológica** en el lugar de trabajo, también conocida como **mobbing** laboral es un problema común. Aunque la terminología para referirse a esta situación es nueva, el fenómeno existe en diferentes formas desde el comienzo del mundo laboral. La definición de mobbing laboral sería **“ataques de acoso, sistemáticos y persistentes que pretenden intimidar, insultar, abrumar, excluir, ignorar, faltas de respeto, etc”**. Esto significa que la víctima elegida se ve expuesta a malos comportamientos y malas palabras intencionadas y sistemáticas.

Actualmente, el mobbing laboral va en aumento con respecto a otros tipos de acoso, lo que genera una serie de efectos negativos en el rendimiento de quienes trabajan, y por tanto, de la empresa o institución.

## Definición de acoso laboral o mobbing

El mobbing incluye un grupo de personas cuyo tamaño está limitado por el entorno social en el que se forma, como el lugar de trabajo. A la persona que sufre mobbing le puede parecer que hay mucha gente implicada, pero en realidad el grupo suele ser pequeño. Los miembros del grupo interactúan directamente con la víctima de un modo adverso, que acaba dañando o socavando a la víctima de forma significativa.

La persona atacada durante el mobbing es engañada para hacerla pelear, culpan y tratan de hacerle creer que los responsables son los agresores menores del grupo de mobbing, en lugar de la persona que es la principal responsable. La razón por la que una jefa o jefe psicópata se sale con la suya repetidamente es que nadie quiere creer que él/ella podría ser el causante de lo que está ocurriendo. Esta es también la razón por la que muchos pedófilos y maltratadores eluden la responsabilidad y la sanción durante años, a menudo décadas. Parecen muy encantadores y verosímiles para personas ingenuas, ignorantes e inexpertas, generalmente para aquellos que no han experimentado intimidación por su parte. **Las**



**personas líderes son muy propensas a utilizar a los demás como recursos**, y administrarlos a su gusto, así los manipulan para seguir acosando, victimizando y persiguiendo al objetivo.

## Acoso laboral: definición legal

La palabra mobbing se refiere a aquellas situaciones en las que una persona es seleccionada e intimidada por un grupo de personas, más que solo por una persona, pero, en cada grupo suele haber un líder. Si el líder es de tipo extrovertido se ve de forma clara que es quién está coercionando a los miembros del grupo a hacerlo, pero si es de tipo introvertido, manipulará por detrás a los miembros del grupo para que hagan lo que quiera. Los y las líderes introvertidos son más peligrosos que los extrovertidos.

## Acoso laboral: qué hacer

Una regla al abordar una situación de acoso psicológico es identificar y centrarse exclusivamente en el matón principal y concentrarse en responsabilizarle. De forma alternativa, la mejor solución puede ser tomar una decisión positiva de irse y negarse a permitir que estas personas sigan arruinando su carrera, su salud y su vida. En el caso improbable de que el líder esté expuesto y luego se vaya, es probable que la disfunción, la agresión y los sentimientos negativos fomentados por él o ella se prolonguen durante años.

## Consejos para afrontar el mobbing laboral

La mejor forma de afrontar el mobbing laboral es incrementar la resiliencia, mejorar el autocuidado y marchar lo antes posible. Ya que en muchas ocasiones es prácticamente imposible ganar la batalla contra organizaciones que tienen tácticas de mobbing. Algunas cosas que puedes hacer para recuperarte del mobbing laboral son:

- Escribir todo en detalle: desde los primeros signos de que algo no va bien, incluso hasta sensaciones o presentimientos. Registra todos los incidentes que sufras en una especie de diario. Cuanta más evidencia tengas mejor será por si en algún momento te ves obligada(o) a tomar acciones legales.
- Date tiempo y espacio para resolver las cosas. Busca a alguien que tenga autoridad en el trabajo con quien puedas hablar sobre ello.
- Forma una red de apoyo para recuperarte y acabar con el aislamiento. Un buen psicólogo clínico puede ayudarte a desarrollar estrategias de recuperación. Es fundamental recibir buenos consejos y apoyo de las personas cercanas.

- Haz del autocuidado una prioridad. Céntrate en lo que realmente quieres. Y trata de seguir una dieta equilibrada, realizar ejercicio físico o cualquier actividad que te haga disfrutar.
- Comienza a realizar actividades importantes en tu vida. Establece nuevos objetivos emocionales. Céntrate en mejorar tu autoestima a través de la realización de nuevos retos.

## Ejemplos de acoso laboral

En una situación de mobbing, la persona **líder incita a gente inmadura, inexperta o emocionalmente inestable y con escasos valores para participar en el acoso contra el objetivo seleccionado**. Ese líder recibe satisfacción al animar a otros a realizar ese tipo de interacción con la víctima. Una vez que se inicia el acoso psicológico, el matón principal lo fomenta, es una destrucción asegurada, la cual es muy **gratificante para esta persona** (esta es una característica de las personas con personalidad psicopática).

A continuación enumeraremos los principales ejemplos de tipos de acoso laboral:





- Acoso vertical o bossing: cuando la jefa o jefe ejerce algún tipo de violencia hacia sus subordinados.
- Acoso vertical ascendente: en este caso, la agresión viene por parte de los subordinados.
- Acoso laboral horizontal: cuando el mobbing se da entre compañeros del mismo nivel jerárquico.

### Consecuencias del mobbing laboral en la víctima

Una vez que hemos hablado del acoso laboral, su definición y ejemplos. Es importante hablar de las consecuencias que tiene el mobbing sobre las personas que lo sufren.

Los efectos del acoso laboral no terminan cuando se acaba tu jornada laboral. **Ser víctima de mobbing laboral tiene una serie de consecuencias** negativas físicas y psicológicas:

- Estrés.
- Ansiedad por acoso laboral.
- Ataques de pánico.
- Problemas del sueño.
- Presión arterial alta.
- Úlceras.

### Efectos del mobbing laboral en el rendimiento profesional

Aquellos trabajadores que sufren mobbing laboral suelen tener un peor rendimiento en el trabajo:

- Problemas para tomar decisiones.
- Incapacidad para trabajar o concentrarse.
- Pérdida de autoestima.
- Productividad baja.

Las personas víctimas de mobbing no solo pierden la motivación, sino que pierden tiempo porque están preocupadas por:

- Tratar de defenderse.
- Evitar el mobbing.
- Su red de apoyo.
- Pensamiento obsesivo sobre la situación.
- Planificar cómo afrontar la situación.

Además tienen sensación de aislamiento. De hecho, la persona que sufre mobbing puede sentirse sin fuerzas, desorientada, confusa, etc.

### Consecuencias del mobbing laboral en la empresa o institución

El mobbing laboral no solo tiene efectos negativos en la víctima y con quienes trabaja, sino también en el lugar de trabajo a un nivel más macro. Además de alterar el ambiente e impactar en la moral de los empleados, también puede:

- Reducir la productividad.
- Crear un ambiente hostil de trabajo.
- Promover el absentismo.
- Puede producir costes por temas legales.

Otros efectos costosos para la empresa o institución donde se ejerce el mobbing laboral incluyen:

- Afectación del compromiso y lealtad del empleado.
- Costes adicionales al buscar y formar a nuevos empleados.
- Mala imagen pública y publicidad negativa.
- Incremento del riesgo de alguna acción legal.



# Manual para el uso del lenguaje no sexista, en el interior de la Secretaría de Cultura del Gobierno del Estado de Puebla

## Prólogo

*“El significado de las palabras y el sentido de las proposiciones está en su uso en el lenguaje”.*  
Ludwig Wittgenstein

El rasgo central de la discriminación es el efecto que tienen la exclusión y el trato diferenciado en el acceso y ejercicio pleno de los derechos humanos. Por ello se afirma que se trata de un problema que agudiza los desequilibrios sociales, dificulta el desarrollo de la democracia y la consolidación de las garantías individuales.

Entre las formas de discriminación, el sexismo es una de las más extendidas y frecuentes en el mundo. Consiste en el trato desigual y en la segregación de las personas de un sexo por considerarlas inferiores a las del otro. Con base en la diferencia sexual, las mujeres históricamente han sido y son discriminadas.

La discriminación sexual sucede de múltiples formas y en todos los ámbitos de la vida social: en el trabajo, la casa, la política, los medios de comunicación y, por supuesto, en el lenguaje. Las lenguas son sistemas de comunicación que reflejan las visiones y concepciones presentes en las sociedades; éstas suelen establecer una diferencia social entre los sexos que se refleja y transmite a través de los significados asignados a las palabras, los discursos, las expresiones del habla, las imágenes y los códigos gráficos.

Respecto de las recomendaciones, esta versión las mejora e introduce dos más. La primera hace referencia al sexismo en las imágenes; la segunda al lenguaje no verbal, con el fin de explicitar el papel de las expresiones corporales, los gestos, las entonaciones y los modos de la comunicación mediante los cuales se pueden reforzar los sentidos más discriminatorios y velados del sexismo.

Esperamos que la presente publicación contribuya a la transformación cultural que

requiere nuestra sociedad para vivir libres de discriminación y en el pleno ejercicio de nuestros derechos humanos.

CONAPRED INMUJERES STP

## I. Uso del genérico universal

Un buen número de sustantivos en español son utilizados con el género gramatical masculino como universal para referirse a la totalidad de las personas, con lo que se incurre en el error de reforzar la asociación del “todo” con los hombres.

Existen diferentes opciones que se pueden utilizar para hablar o referirse a colectivos, grupos o plurales formados por mujeres y hombres sin incurrir en un uso sexista discriminatorio, como, por ejemplo, utilizar sustantivos colectivos no sexuados, las palabras “personas o personal”; sustituir el grupo representado por sus funciones o recurrir a la doble forma femenino-masculino:

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA NO SEXISTA
El hombre ha creado sistemas...	La humanidad ha creado sistemas...
Los derechos del hombre...	Los derechos humanos...
Niños de la calle...	La gente en situación de calle...
Los trabajadores	El personal
Las enfermeras	El personal de enfermería

## II. Uso de abstractos

Otro error muy común en el uso sexista del lenguaje es hacer referencia a los cargos como si todas las personas que los ocupan fueran hombres, invisibilizando a las mujeres. Para corregir esto se recomienda utilizar abstractos:

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA NO SEXISTA
Enviar los documentos	Enviar los documentos
a los coordinadores...	a las coordinaciones...
Es responsabilidad de cada jefe de departamento.	Es responsabilidad de las jefaturas de departamento.
Se van a reunir todos los directores.	Se van a reunir los y las titulares de las direcciones.

**Nota:** Si no se conoce el sexo de la persona a quien se hace referencia, evite el uso de los pronombres masculinos y utilice las palabras “quien” o “quienes”:

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA NO SEXISTA
Será el juez el que lo determine...	Quien juzgue determinará...
El supervisor emitirá su opinión...	Quien supervise emitirá su opinión...
Tras la planeación, los administradores iniciarán el proceso...	Tras la planeación, quienes administren iniciarán el proceso...

III. Uso de artículos y pronombres

Los artículos se pueden utilizar para enunciar la diferenciación de género sin repetir el sustantivo. Es recomendable alternar y cuidar la concordancia entre el último artículo con el sustantivo:

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA NO SEXISTA
Los trabajadores deben permanecer en su sitio de trabajo.	Los y las trabajadoras deben permanecer en su sitio de trabajo.
Los usuarios morosos deben...	Las y los usuarios morosos deben...

Otro uso no sexista del lenguaje lo podemos realizar al sustituir el genérico masculino por los pronombres “nos”, “nuestro”, “nuestra”, “nuestros” o “nuestras”, tal y como se muestra a continuación:

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA NO SEXISTA
Es bueno para el bienestar del hombre...	Es bueno para el bienestar de la humanidad...
	Es bueno para nuestro bienestar...

Una alternativa para evitar las generalizaciones en masculino es utilizar la tercera persona del singular:

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA NO SEXISTA
A los visitantes les recomendamos utilizar su tarjeta correctamente.	Recomendamos que utilice su tarjeta correctamente.
	Se recomienda un uso correcto de su tarjeta.

IV. El uso de diagonales y paréntesis en los vocativos

Cuando se desconozca si el mensaje será recibido por un hombre o una mujer use las diagonales o el paréntesis en los vocativos:

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA NO SEXISTA
Estimado:	Estimada/o
Interesado:	Interesado(a)

V. Uso de títulos académicos y ocupaciones

Un error generalizado es mencionar los títulos académicos y las ocupaciones en masculino. Evite el uso del masculino cuando se refieran a las mujeres.

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA NO SEXISTA
La médico Teresa Peralta...	La médica Teresa Peralta...
Teresa Peralta, asesor del presidente...	Teresa Peralta, asesora del presidente...

También hay que evitar el uso exclusivo del género gramatical femenino para las profesiones tradicionalmente asociadas con las mujeres. Una opción es anteponer la palabra “personal” al sustantivo:

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA NO SEXISTA
Las secretarias...	El personal secretarial...
Las enfermeras...	El personal de enfermería...
Las terapistas...	El personal de terapia...

Evite el uso exclusivo del masculino para nombres que tienen su correspondiente género femenino, y use los artículos y concordancias correspondientes:

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA NO SEXISTA
La senador Mayra Hernández...	La senadora Mayra Hernández...
La juez Mayra Hernández...	La jueza Mayra Hernández...
La jefe de sección Mayra Hernández...	La jefa de sección Mayra Hernández...

VI. Uso de las formas de cortesía

Hay un sexismo oculto en las formas de cortesía, ya que regularmente se emplea “señorita/señora” para referirse a la mujer soltera o casada, respectivamente; no obstante, para el hombre se ha utilizado “señor” con independencia de su estado civil. En nuestro lenguaje los hombres disponen de personalidad y respeto en sí mismos, mientras que las mujeres lo adquieren por su relación con éstos (es decir, si está casada o por parentesco).

En consecuencia, para evitar la preservación de las desigualdades y asimetrías entre mujeres y hombres en las formas de cortesía,



se sugiere utilizar el término “señora” sin distinción de edad o estado civil, a manera de un vocablo de respeto para todas las mujeres, cuando el contexto de las formas de cortesía lo permita y tal como se hace en otros países. Asimismo, al referirse a una mujer casada, no debe utilizarse el apellido de su cónyuge ni usarse la preposición “de”.

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA NO SEXISTA
Señora de Pérez o	Erika Gómez o
Señora Pérez o	Señora Gómez
Señora Erika Gómez de Pérez	

Se recomienda también incluir el nombre y apellido de las personas, antecedido por la abreviatura “Sra.” o “Sr.”, o bien referirse simplemente al nombre de cada uno de los cónyuges, como se muestra a continuación:

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA NO SEXISTA
Sr. Pérez y esposa o	Sra. Gómez y Sr. Pérez o
Sr. y Sra. Pérez	Sra. Erika Gómez y Sr. Pedro Pérez

VII. Uso de la arroba

No utilice la arroba –@– para designar de manera indistinta a hombres y/o mujeres; no es un signo lingüístico y en términos de un lenguaje incluyente nuestro idioma es rico en vocablos para recrear la igualdad y equidad entre las personas.

EXPRESIÓN SEXISTA	ALTERNATIVA NO SEXISTA
Funcionar@s...	Funcionarias y funcionarios...
Direct@res...	Directores y directoras...
Maestr@s...	Las y los maestros...

VIII. Significados sexistas

Una de las dimensiones en las que el sexismo se cristaliza es a través del significado que le atribuimos a ciertas palabras o expresiones, cuyo sentido explícita o implícitamente refuerza concepciones que como se ha indicado son androcéntricas, porque ocultan la presencia de lo femenino e institucionaliza lo masculino, como referente principal. De igual manera, el lenguaje sexista discrimina a los grupos que no cumplen con los atributos asignados al hombre como representación de la humanidad, tales como grupos étnicos, personas con preferencia sexual distinta a la heterosexual, personas que viven con VIH sida,

adultos mayores, migrantes, grupos religiosos y personas con discapacidad.

MUJERES	HOMBRES
Aventurera: prostituta	Aventurero: osado
Mujerzuela: prostituta	Hombrezuelo: hombrecillo
Mujer pública: prostituta	Hombre público: el que interviene en los negocios, la política
Soltera: anda buscando, quedada	Soltero: codiciado

Es importante erradicar los términos peyorativos que se usan en el lenguaje común para estigmatizar a estos grupos, refiriéndolos con el respeto que merecen.

USO INCORRECTO	ALTERNATIVA NO SEXISTA
Minorías étnicas	Las y los indígenas.
Los indígenas	Las comunidades indígenas. Los pueblos indígenas.
Las marimachas	Personas con preferencia sexual distinta a la heterosexualidad.
Los desviados	Lesbianas.
Las tortilleras	Personas travestis. Personas transgénero.
Las vestidas	Personas que viven con VIH sida.
Los enfermos de sida	Personas con VIH sida.
Los sidosos	Personas adultas mayores.
Los viejitos	
Los ancianos	
Las personas de la tercera edad	
Los mojados	Personas migrantes.
Los braceros	
Las sectas religiosas	Grupos religiosos.
Los discapacitados	Personas con discapacidad.
Personas con capacidades diferentes	
Los minusválidos	

IX. Uso de imágenes no sexistas

Las imágenes también son parte del lenguaje y reproducen o amplían la carga sexista en el uso del mismo. En la mayoría de los casos, las imágenes que se utilizan en las instituciones, públicas y privadas, muestran:

Una división del trabajo entre hombres y mujeres: aquellos en la economía, los deportes, la política y las mujeres en la casa o en empleos subordinados, cuidando a los demás.

Un modelo físico de mujer donde las protagonistas son jóvenes, blancas, delgadas y ricas, preocupadas sólo por su aspecto físico y desvalorizadas en sus capacidades intelectuales.

Mujeres como objetos sexuales asociadas a la publicidad de todo tipo de productos.

Mujeres que compiten con otras mujeres por la seducción y aprobación masculina.



**Una división del trabajo entre hombres y mujeres: aquellos en la economía, los deportes, la política y las mujeres en la casa o en empleos subordinados, cuidando a los demás.**

Mujeres como las únicas responsables de la salud sexual y reproductiva, así como del cuidado de niñas, niños y otros integrantes de la familia.  
Mujeres re-victimizadas en situaciones de violencia o procuración de justicia.

Algunos criterios que nos pueden orientar en el uso no discriminatorio del material visual con el que trabajamos pueden ser:

**Presentar a mujeres y hombres participando en actividades de manera libre de estereotipos y de manera equitativa.**

Presentar a los hombres en tareas domésticas, cuidando a las niñas, niños u otros integrantes de la familia.  
Presentar a mujeres y hombres realizando trabajo doméstico o utilizando productos asociados a esta actividad.  
Desasociar a las mujeres de los papeles domésticos y de las estrategias de consumo de todo tipo de productos o estrategias de marketing.  
Presentar a las mujeres en el mundo público, la vida económica y la participación política.  
Incluir de forma equitativa a las mujeres y a los hombres en espacios profesionales prestigiados social y económicamente.  
Mostrar a la mujer con deseos y voluntad propia.  
Eliminar la presentación de las mujeres como recompensas del éxito masculino o de sus prácticas de consumo.  
Mostrar la diversidad de mujeres que existe.

**X. Lenguaje gestual**

No hay reglas que indiquen cómo expresarnos gestualmente sin sexismo, ya que muchos de los gestos adquieren sentido en el contexto específico de la comunicación. No obstante, es importante reparar en varias expresiones cargadas de sexismo, tales como:

**El uso y abuso de la imitación de tonos afeminados con el fin de ridiculizar y estigmatizar a las mujeres y a las personas homosexuales.**

La práctica masculina de evitar el contacto visual con las mujeres que integran un grupo mixto restando importancia a su participación.  
La exaltación de la genitalidad fálica como símbolo de poder o reafirmación de dominio.

Para combatir estas prácticas es necesario tomar conciencia y reflexionar sobre el uso del repertorio gestual al momento de transmitir nuestras ideas y opiniones en la interacción social cotidiana.

**Bibliografía**

Bibliografía utilizada durante la integración de la segunda edición.

BENGOCHEA, Mercedes. Sexismo y androcentrismo en los textos administrativos normativos. Universidad de Alcalá.

CALERO FERNÁNDEZ, María de los Ángeles. Sexismo lingüístico: análisis y propuestas ante la discriminación sexual en el lenguaje. Narcea, Madrid, 1999.

CONAPRED 10 Criterios básicos para eliminar el lenguaje sexista en la administración pública federal. Col. "Textos del Caracol" núm. 1. Primera edición México, 2007.

LOMAS, Carlos. ¿Iguales o diferentes? Género, diferencia sexual, lenguaje y educación. Paidós, Barcelona, 1999



# Las hermanas Mirabal, su historia



Las tres mujeres nacieron en Ojo de Agua, un pequeño poblado perteneciente a la provincia de Salcedo en República Dominicana. Eran hijas del matrimonio formado por Mercedes Reyes Camilo y el hacendado Enrique Mirabal, quienes tuvieron cuatro hijas: Patria, Minerva, María Teresa y Bélgica Adela "Dedé", esta última no tuvo un papel activo en el movimiento contra el dictador. La hermana mayor, Patria, no tenía el mismo nivel de actividad política que sus otras hermanas, pero las apoyaba; incluso prestaba su casa para guardar armas y herramientas de los insurgentes.

Estudiaron como internas en el Colegio Inmaculada Concepción de La Vega, dirigido por monjas españolas de la Orden Terciarias Franciscanas de Jesús y María, demostraron desde pequeñas ser dueñas de una inteligencia prodigiosa, sin embargo, Minerva destacó sobre las otras, gracias a su mente ágil, amor por las artes y belleza.

El destino de la familia cambió en 1949 cuando fueron invitados a una recepción en honor del general Rafael Leónidas Trujillo. Fue durante la velada que la belleza de la segunda hermana capturó los ojos del dictador y éste comenzó a cortejarla sin mucho éxito, invitando a la joven a un par de ceremonias más.

Trujillo continuó tratando de conquistar a Minerva, pero fue rechazado por la joven, quien, además de desairarlo, tomó la iniciativa de exigir al gobernante que terminara el acoso judicial en contra de Pericles Franco, uno de los fundadores

del Partido Socialista Popular encarcelado en diversas ocasiones y amigo íntimo de ella.

Ante la negativa de la joven, Trujillo ordenó vigilar celosamente a la familia y mandó apresar al padre, a partir de ese momento Enrique Mirabal, fue aprehendido y liberado varias veces en los años posteriores, hasta que enfermó y murió en diciembre de 1953.

En 1955 Minerva contrajo matrimonio con Manolo Tavares, un estudiante de derecho opositor al régimen. Los levantamientos sociales acontecidos en América Latina a finales de la década de los 50, en especial la revuelta organizada en contra de Fulgencio Batista en Cuba, provocaron la creación de un movimiento en contra de la dictadura de Trujillo en la isla, éste llevó por nombre Agrupación 14 de junio –en honor a una expedición armada proveniente de Cuba que llegó a República Dominicana en dicha fecha–. Tavares fue su primer presidente y las hermanas jugaron un papel clave en la disidencia, eran conocidas como “Las Mariposas”, se les conocía así, porque ese era el nombre con que Minerva se identificaba en las relaciones políticas.

El gobierno opresor encabezado por Trujillo no tardó en apresar a todos los involucrados en la creación de la Agrupación 14 de junio. Más de un centenar de personas fueron torturadas y varios perdieron la vida. La presencia de varios miembros de las familias más acomodadas de la isla entre los presos incrementó la presión social ante el gobierno



de Trujillo, debido a esto muchos fueron liberados, aunque la vigilancia gubernamental y el acoso policiaco continuaron en su día a día. Manolo Tavares y otros miembros del movimiento quedaron tras las rejas.

Minerva y María Teresa, fueron encarceladas, violadas y torturadas en varias ocasiones, sus esposos fueron sometidos también a una cruel tortura. Las hermanas fueron liberadas después de unas semanas. A pesar de estos hechos, continuaron luchando contra la dictadura.

El 18 de mayo de 1960, las hermanas Minerva y María Teresa nuevamente fueron juzgadas en Santo Domingo, al igual que sus esposos, por atentar contra la seguridad del Estado dominicano. Se les declaró culpables y fueron condenadas a tres años de prisión. Inmediatamente todos comenzaron a purgar sus penas, pero ellas no durarían mucho en la cárcel.

En un gesto extraño, el 9 de agosto y por disposición expresa de Trujillo, Minerva y María Teresa Mirabal fueron puestas en libertad. Sus maridos, sin embargo, continuaron en prisión. Estas disposiciones de Trujillo tenían un doble propósito: por un lado, pretendía demostrar su “generosidad”; por el otro, les daba la libertad a aquellas personas a quien él quería seguir hostilizando. Este último era el caso de las Mirabal.

Trujillo había decidido terminar con las hermanas, ordenó al general Pupo Román que preparara un plan para hacer desaparecer definitivamente a las hermanas Mirabal. Le recomendó usar al SIM (Servicio de Inteligencia Militar) para llevarlo a cabo. La primera medida que tomó Pupo Román fue trasladar a los presos a la cárcel de Salcedo, aparentando benevolencia, pues de este modo no tendrían que realizar los largos viajes a la cárcel de La Victoria, que era donde cumplían sus penas los esposos. En verdad, esto era el inicio del plan para eliminar a las hermanas Mirabal.

El plan era emboscar a las mujeres en uno de los días de visita a la prisión, matarlas y simular que tuvieron un accidente. El 18 de noviembre, el escuadrón regresó sin cumplir la orden alegando que las hermanas Mirabal viajaban con niños. El 22 de noviembre regresaron de

nuevo alegando las mismas causas, pero el 25 de noviembre se pudo comprobar que en esa visita no iban con niños, sino con un chofer, Rufino de la Cruz, y otra de sus hermanas, Patria. Se decidió entonces ejecutar el macabro plan. Tras despedirse de sus respectivos maridos, en el patio de la fortaleza, las tres mujeres y el chofer, salieron rumbo a Salcedo.

Ya fuera de Puerto Plata, el jeep se desplazaba por la carretera y al llegar al Puente de Marapica fueron detenidos por cuatro hombres que iban en un auto, el cual atravesaron en medio del puente. Las tres mujeres fueron obligadas, a punta de pistola a subirse al asiento trasero del vehículo de sus verdugos, mientras tres de estos se montaban con el chofer en el jeep, dirigiéndose hacia La Cumbre, donde estaba la casa en la que les esperaba el capitán Peña Rivera para darles las instrucciones finales.

Los dos vehículos entraron al patio de la casa. Las hermanas y el chofer fueron llevados a la fuerza por los sicarios dentro de ella. De inmediato, Peña Rivera hizo una seña para que actuaran, los repartió a otros tres compañeros encargados de ejecutar el plan, al igual que pañuelos para ahorcar a las víctimas.

Fue así que durante varios minutos se escucharon quejidos y alaridos. Posteriormente los sicarios con la respiración entrecortada, dieron por terminada su labor de exterminio. Los cuerpos de las mujeres y el hombre ya no hacían ningún movimiento convulsivo, apalearon los cuerpos hasta asegurarse de su muerte para luego introducirlos dentro del jeep en el que viajaban, arrojándolo a un barranco y así simular un accidente de tráfico. El sargento de la Rosa se dirigió donde estaba Peña Rivera y le dijo: “Señor, misión cumplida”.

Trujillo creyó en ese momento que había eliminado un gran problema acallando a los rebeldes. Sin embargo, el asesinato le trajo muchos inconvenientes y fue el principio de su desgracia. La muerte de las hermanas Mirabal causó gran repercusión en la República Dominicana. La publicidad resultante provocó que el pueblo dominicano se mostrara cada vez más proclive a apoyar a las Mirabal y sus ideales. Esta reacción contribuyó a despertar conciencia en el público, y finalmente culminó con el asesinato del dictador el 30 de mayo de 1961.

# Día Internacional para la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer

Se celebra el 25 de noviembre con la finalidad de visibilizar la violencia contra las mujeres y niñas a nivel mundial.

Se pretende fomentar la ejecución de políticas por parte de las naciones del mundo para la erradicación de la violencia de género, así como brindar apoyo y generar conciencia sobre la estigmatización y la vergüenza que sufren las víctimas.

## El origen de este Día Internacional

En 1981 se celebró en Bogotá, Colombia, el Primer Encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe, donde se decidió marcar el 25 de noviembre como el Día Internacional de la No Violencia contra las Mujeres, en memoria de las hermanas Mirabal.

En 1991, se inició la Campaña de los 16 Días de Activismo contra la Violencia de Género en el Centro para el Liderazgo Global de Mujeres, proponiendo actividades para la erradicación de la violencia de género desde el 25 de noviembre hasta el 10 de diciembre, Día de los Derechos Humanos.

En 1993, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, en la que definió el término violencia contra la mujer como:

**“Todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la prohibición arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada”.**

En dicha asamblea, se reconoció que era necesaria “una clara declaración de los derechos que se deben aplicar para asegurar la eliminación de toda violencia contra la mujer en todas sus formas, y un compromiso de los Estados y de la comunidad internacional en general para eliminar la violencia contra la mujer”.

El 17 de diciembre de 1999, la Asamblea General de las Naciones Unidas designó el 25 de noviembre como el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. La ONU invitó a gobiernos, organizaciones internacionales y organizaciones no gubernamentales a llevar a cabo actividades dirigidas a sensibilizar al público respecto del problema en este día como una celebración internacional. A partir de esta invitación, distintos países han añadido este día a sus calendarios oficiales.

La fecha de este Día Internacional de la Violencia contra la Mujer fue elegida en memoria de las hermanas Mirabal, las tres activistas políticas de la República Dominicana que fueron brutalmente asesinadas en 1960, por orden del dictador dominicano Rafael Trujillo.

## Formas de violencia contra las mujeres

La violencia contra las mujeres y niñas se manifiesta de forma física, sexual y psicológica, e incluye los siguientes supuestos:

- **Violencia por parte de un compañero sentimental** (violencia física, maltrato psicológico, violación conyugal, feminicidio).
- **Violencia sexual y acoso** (violación, actos sexuales forzados, insinuaciones sexuales no deseadas, abuso sexual infantil, matrimonio forzado, acecho, acoso callejero, acoso cibernético).
- **Trata de seres humanos** (esclavitud, explotación sexual).
- **Mutilación genital femenina** (practicada en ciertas comunidades y culturas, asociada con creencias religiosas).
- **Matrimonio infantil** (niñas obligadas a contraer matrimonio en contra de su voluntad).

La población femenina es altamente vulnerable de sufrir violencia de género,



especialmente las niñas y las mujeres de la tercera edad, mujeres pertenecientes a la comunidad LGBT (lesbianas, bisexuales, transgénero o intersex), las migrantes y refugiadas, las pertenecientes a pueblos indígenas o minorías étnicas, mujeres y niñas con VIH-Sida, discapacitadas y aquellas que habitan en países con crisis humanitarias.

### **Día Naranja contra la violencia hacia las mujeres**

En el año 2009 ONU Mujeres lanzó la campaña "DI NO. ÚNETE", designando el 25 de cada mes como Día Naranja. Con esta iniciativa se pretendió movilizar a la sociedad civil y a los gobiernos, para que juntos ampliaran el impacto de la campaña.

Se animó a los participantes a que llevaran puesta una prenda de vestir de color naranja para mostrar solidaridad con la campaña, ya que este color simboliza un futuro mejor, un mundo libre de violencia contra mujeres y niñas.

Anualmente se selecciona un lema para conmemorar este Día Internacional. El lema de la campaña para el año 2021 es:

***¡Pongamos fin a la violencia contra las mujeres ya!***

Con ello se hará énfasis en la prevención ante las cifras alarmantes sobre la violencia de género: una de cada tres mujeres ha sido víctima de abuso en su vida. Se ha demostrado que en situaciones de crisis humanitarias, catástrofes climáticas, pandemias y conflictos estas cifras se incrementan.

Es de vital importancia poner fin a estas situaciones de violencia, mediante la adopción de enfoques integrales e inclusivos que aborden las causas que lo generan, empoderando a las mujeres y las niñas.

Se requiere brindar servicios esenciales a las víctimas por violencia de género en los sectores policial, judicial, sanitario y social, así como aportar el financiamiento necesario para la agenda de los derechos de las mujeres.

**SI ERES VÍCTIMA O TESTIGO ¡INFÓRMANOS!**



## Violentómetro laboral

A vertical thermometer-like scale on the left side of the page. It has a grey frame with a green bulb at the bottom. The scale is marked with horizontal lines and purple triangles pointing upwards. The liquid inside the thermometer is green at the bottom and transitions through yellow, orange, and red towards the top. To the right of the scale are ten horizontal bars, each corresponding to a level of violence, with colors matching the thermometer's gradient from green at the bottom to dark red at the top.

**Forzar una relación sexual**

**Agresiones físicas**

**Despido injustificado**

**Manoseos / Tocamientos / Propuestas sexuales**

**Intimidar / Gritar / Insultar / Humillar**

**Negar derechos laborales**

**Críticas constantes y sin fundamento**

**Actos de prepotencia**

**Discriminación**

**Burlas / Sobrenombres**

La violencia laboral también se mide.  
Si sufres o has sufrido algún acto de  
violencia laboral, **realiza tu denuncia**.



# Unidad de Igualdad Sustantiva

## Nuestro equipo de trabajo

### Beatriz Meyer Rodríguez

#### Titular de la Unidad de Igualdad Sustantiva de la Secretaría de Cultura

Sensibilizar al personal acerca de los compromisos asumidos por el Gobierno del Estado en materia de igualdad sustantiva y de perspectiva de género.

[beatriz.meyer@puebla.gob.mx](mailto:beatriz.meyer@puebla.gob.mx)

### Alicia Mirón Flores

#### Encargada del Departamento de Presupuesto Público, Estadística, Evaluación y Seguimiento

Diseñar e integrar un sistema de información, estadística y evaluación con indicadores de género, así como diagnósticos cuantitativos y cualitativos para los avances y retos en materia de igualdad sustantiva.

[alicia.miron@puebla.gob.mx](mailto:alicia.miron@puebla.gob.mx)

### Nallely Hernández Juárez

#### Encargada del Departamento de Política Pública

Proponer estrategias de transversalización de la perspectiva de género en el ciclo de las políticas públicas de la dependencia o entidad.

[nallely.hernandez@puebla.gob.mx](mailto:nallely.hernandez@puebla.gob.mx)

### Miguel Ángel Medina Fernández

#### Encargado del Departamento de Cultura Institucional

Generar estrategias de colaboración para fortalecer el trabajo institucional con unidades administrativas y organismos del área en materia de transversalización de la perspectiva de género.

[miguel.medina@puebla.gob.mx](mailto:miguel.medina@puebla.gob.mx) • [unis.cultura@puebla.gob-mx](mailto:unis.cultura@puebla.gob-mx)

### Daniela Rivera Marín

#### Encargada del Departamento de Prevención de la Violencia y Discriminación

Establecer mecanismos de prevención, atención y sanción de la violencia de género, violencia laboral y cualquier forma de discriminación, incluyendo la denuncia, atención, canalización y seguimiento ante las instancias internas y/o externas correspondientes.

[daniela.rivera@puebla.gob.mx](mailto:daniela.rivera@puebla.gob.mx)

No dudes, no calles  
**Denuncia**

**¿Tienes dudas?  
Comunícate**

**Teléfono: 222 2 32 01 82**

**CIS SAN JAVIER**

Av. Reforma 1305,  
Centro Histórico de Puebla

**SI ERES VÍCTIMA O TESTIGO ¡INFÓRMANOS!**

