

CAJA DE HERRAMIENTAS

MÓDULO 1

Glosario de terminologías

Glosario

Este **glosario** se construyó a partir de diferentes fuentes (Organismos internacionales de DDHH, Organismos públicos nacionales y regionales, Organizaciones de la sociedad civil y Academia) y ha sido adaptado por parte del equipo de Meraki, CECI, y organizaciones asociadas de acuerdo con la propia experiencia.

Es importante señalar que sobre cada uno de estos conceptos se pueden encontrar diferentes acepciones, perspectivas y en muchos casos, arduos debates. En este sentido, para el presente glosario se tiene en cuenta que los conceptos, como las prácticas y las cosas, son plurales y se transforman a través del tiempo: son dinámicos, históricos y contextualizados. Por ello, este glosario no pretende ser un catálogo definitivo y cerrado sobre los conceptos de **DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión)**, sino más bien una invitación a ser parte de la discusión y la reflexión que se viene llevando a cabo al respecto.

A

Aporofobia: rechazo, miedo, odio a las personas pobres. Sobre todo a aquellas racializadas (por su aspecto físico), o su origen (país, religión, grupo étnico).

Acción Afirmativa: Se entiende como acción afirmativa aquellas medidas y políticas de carácter temporal adoptadas en favor de sectores de la población en situación de desventaja y que sufren discriminación en el ejercicio y goce efectivo de los derechos reconocidos en la Constitución Política del Estado y en los instrumentos internacionales. Constituyen un instrumento para superar los obstáculos que impiden una igualdad real (Ley 045 del 8 de octubre de 2010 del Estado Plurinacional de Bolivia).

Acción Preventiva: Son aquellas medidas públicas traducidas en campañas de concientización, educación y difusión de derechos humanos protectivos contra la discriminación y cualquier forma de manifestación (Ley 045 del 8 de octubre de 2010 del Estado Plurinacional de Bolivia).

Acción Correctiva: La efectiva imposición de medidas sancionatorias o disciplinarias a los infractores, realizando el seguimiento a su aplicación y los resultados obtenidos (Ley 045 del 8 de octubre de 2010 del Estado Plurinacional de Bolivia).

B

Brecha de los sueños: es la ruptura que existe entre las niñas y su potencial a partir de las representaciones y expectativas tradicionales sobre el género. Si en la sociedad no existen referentes femeninos, por ejemplo, de científicas o astronautas, las niñas desde pequeñas no creen que puedan llegar a serlo.

Brecha salarial de género: la brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres.

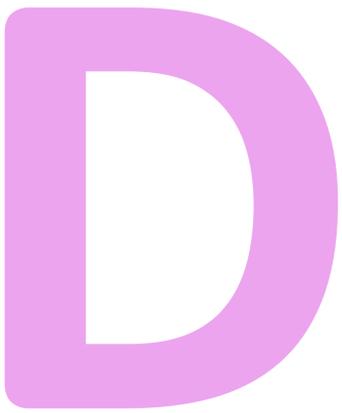
(<https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>).

C

Cisgénero: cuando hablamos de identidades cisgénero hacemos referencia a personas cuyo género autopercebido coinciden con el género asignado al nacer.

Corresponsabilidad: es compartir las tareas de cuidados entre varones y mujeres. Siendo corresponsables para cuidar, deconstruimos los roles tradicionales de género.

Cultura: conjunto de modos de vida y costumbres de una época, lugar o grupo social. La cultura son los valores que recibimos por el simple hecho de haber nacido en un lugar y tiempo determinado. Es algo que va cambiando con el correr de los años (es decir, no es fijo) y que puede tener cosas parecidas y diferentes en otros lugares o con otros grupos (por ejemplo: países o épocas). También podemos incorporar algunas características de otras culturas a la nuestra.



Discriminación: es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Parte (Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia. OEA, 2013).

La Ley 045 del 8 de octubre de 2010 del Estado Plurinacional de Bolivia, en el artículo 5 define la discriminación como “Discriminación. exclusión, restricción o preferencia fundada en razón de sexo, color, edad, orientación sexual e identidad de géneros, origen, cultura, nacionalidad, ciudadanía, idioma, credo religioso, ideología, filiación política o filosófica, estado civil, condición económica, social o de salud, profesión, ocupación u oficio, grado de instrucción, capacidades diferentes y/o discapacidad física, intelectual o sensorial, estado de embarazo, procedencia, apariencia física, vestimenta, apellido u otras que tengan por objetivo o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos por la Constitución Política del Estado y el derecho internacional. No se considerará discriminación a las medidas de acción afirmativa.”

D

Discriminación por razón de género: aplicación de un trato de inferioridad a personas de uno u otro género, lo que provoca una distinción, exclusión o restricción que tiene por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales a personas de uno u otro género en las esferas política, social, económica, laboral, cultural o civil, entre otras. Por lo general, la discriminación por razones de género se expresa principalmente hacia las mujeres.

Discriminación racial: toda distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades.

La Ley 045 del 8 de octubre de 2010 del Estado Plurinacional de Bolivia, en el artículo 5 define la discriminación racial como “b) Discriminación Racial. distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza o por el color, ascendencia u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar, directa o indirectamente el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales reconocidos en la Constitución Política del Estado y las normas internacionales de Derechos Humanos, en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública y/o privada.”

Diversidad: se hace referencia a todo aquello que hace a las personas únicas e irrepetibles. Es decir, las características personales, visibles y no visibles, que nos hacen diferentes entre nosotras/os. Todas/os somos diferentes, todas/os somos diversidad. Sin embargo, al hablar de Diversidad en las organizaciones debemos hacer foco en aquellas identidades que no están incluidas, que están subrepresentadas, o que están estigmatizadas.

1. Visibles: color de piel, color y estructura de pelo, altura, uso de piercings, tatuajes, forma de hablar, forma de moverse, elección de ropa, distintos tipos de discapacidad.

D

2. No visibles: ascendencia familiar, religión, preferencias/ restricciones de alimentación, identidad de género, orientación sexual, algunas discapacidades que no son visibles.

Aquello que llamamos “normal” es en realidad lo más común en una población, pero no quiere decir que sea la única forma de mirar y de ser. Es lo mayoritario, aquello que ocurre casi siempre o habitualmente, por lo que no nos llama la atención. Es así que cuando algo “se sale de lo normal” nos llama la atención y nos pone en estado de alerta.

Diversidad étnica-racial: diversidad de pueblos, naciones, grupos étnicos y personas con identidades y configuraciones culturales compartidas, plurales, relacionales y dinámicas (hábitos, costumbres, símbolos, formas de ser, pensar, actuar y vivir, sentido de pertenencia, idioma y creencias). Si bien, las razas y las etnias no existen ni biológica, ni histórica, ni culturalmente, persisten como categorías culturales de clasificación y estructuración social. Además, mientras en un principio la raza hacía referencia a lo biológico y lo étnico a lo cultural, es muy frecuente que se utilicen indistintamente. En este sentido, la diversidad étnica-racial como categoría sirve para entender el racismo que viven los grupos y personas racializadas.

Diversidad cultural: multiplicidad de formas en que se manifiestan las culturas de los grupos y sociedades. Estas expresiones se transmiten dentro de los grupos y sociedades y también entre ellos. La diversidad cultural se manifiesta no sólo a través de las diversas formas en las que se expresa el patrimonio cultural de la humanidad, enriquecido y transmitido gracias a una variedad de expresiones culturales, sino también a través de los distintos modos de creación artística, producción, distribución, difusión y disfrute, cualquiera que sea el medio y la tecnología utilizados (Artículo 4.1 de la Convención sobre la Protección y la Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales).

D

Diversidad Sexual: término paraguas para hablar de diferentes características presentes en todas las personas según sus características biológicas, su identidad de género, su expresión de género, su orientación sexual y sus conformaciones de vínculos sexoafectivos.

E

Edadismo: todas las circunstancias de discriminación por razones de edad.

Enfoque transformativo de género: Se trata de un enfoque que examina críticamente, cuestiona y cambia activamente las rígidas normas de género, sus causas subyacentes y los desequilibrios de poder; va más allá de la superación personal hacia la corrección de las dinámicas y estructuras de poder. Reconoce que las mujeres sufren formas de discriminación múltiples y convergentes. Facilita el diálogo, la confianza y el cambio de comportamiento en múltiples niveles (individual, familiar, comunitario e institucional o de los sistemas). Propicia la autorreflexión, autoconciencia y la generación de nuevos conocimientos derivados de ciclos de acción y reflexión constantes e iterativos. Por ejemplo, una intervención que crea espacios seguros para que las mujeres y los hombres reflexionen críticamente y planteen un debate sobre la distribución desigual del poder y de los recursos entre las mujeres y los hombres. (Fuentes: FAO, PNUD, UNFPA)

Equidad: es cuando se ofrece de forma diferencial en favor de alguna persona o grupo de personas algo teniendo en cuenta sus necesidades o su contexto. En esta ecuación se trata de cerrar las desigualdades preexistentes.

Equidad de Género: Es el reconocimiento y valoración de las diferencias físicas y biológicas de mujeres y hombres, con el fin de alcanzar justicia social e igualdad de oportunidades que garantice el beneficio pleno de sus derechos sin perjuicio de su sexo en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar (Ley 045 del 8 de octubre de 2010 del Estado Plurinacional de Bolivia).

Equidad Generacional: Es el reconocimiento y valoración de las diferencias generacionales de mujeres y hombres, con el fin de alcanzar justicia social que garantice el beneficio pleno de sus derechos sin perjuicio de su edad en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar (Ley 045 del 8 de octubre de 2010 del Estado Plurinacional de Bolivia).

E

Equidad racial: permite brindar a las personas racializadas las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada quien, que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos/as. Un ejemplo de equidad racial son las cuotas afirmativas que sugieren cupos para poblaciones afrodescendientes y/o indígenas.

Estereotipos: son ideas, imágenes o conceptos previos, generalmente erróneos, que tomamos de una identidad y lo trasladamos a todo un grupo en sentido negativo. Algunos ejemplos: las mujeres son débiles, las personas indígenas son perezosas, las personas negras son violentas, las personas obesas no quieren cambiar, las personas migrantes no quieren trabajar. Estas ideas no se basan en hechos comprobados sino en conceptos preexistentes.

Estereotipos de Género: conjunto de representaciones sociales respecto de comportamientos y roles esperados para mujeres y varones. Estos estereotipos van habitualmente, aun que no necesariamente, acompañados de prejuicios que generan situaciones de desigualdad y discriminación. En muchas sociedades los estereotipos de género tradicionales asocian, por ejemplo, las tareas del hogar y del cuidado de hijas e hijos a las mujeres, mientras que el trabajo y el sustento familiar a los varones. Para abolir todas las formas de discriminación contra las mujeres, es necesario, entre otras acciones, darle prioridad al cuestionamiento y erradicación de los estereotipos de género.

Es una forma simplista de movernos por el mundo. A veces puede ser hasta irrespetuoso. Los estereotipos están íntimamente ligados con los prejuicios.

E

Expresión de género: es la forma en la que las personas manifiestan su género: a través del nombre, la vestimenta, el comportamiento, los intereses y las afinidades. Puede ser femenina, masculina o andrógina (la combinación de ambos). Es importante poder distinguir que la expresión de género no define una determinada orientación sexual ni una identidad de género. Es un elemento más que se involucra en la construcción de las identidades.

G

Generaciones: conjunto de personas dentro de un grupo específico que nace y vive más o menos al mismo tiempo y por ello experimentan los mismos o similares acontecimientos históricos, sociales y políticos. Las generaciones como cohortes se utilizan ampliamente en el ámbito de la gestión para dar cuenta de los diferentes grupos de edad en las organizaciones y de los desafíos y oportunidades que se dan por su presencia.

Género: las diferencias de género se establecen a partir de una construcción social y cultural. No son un rasgo biológico. Refiere a los roles, comportamientos, y expectativas que se espera e impone a una persona para que desarrolle una vida de acuerdo con categorías socioculturales.

El género es histórico, social, y cultural. Responde a una determinada sociedad y cultura en un determinado momento que define qué es lo que se espera de cada persona como mujer o varón.

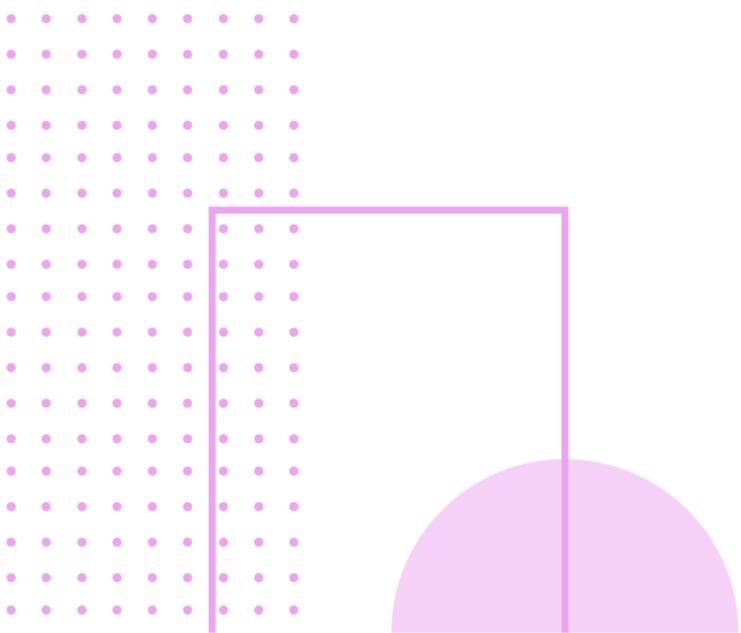
Género no binario: personas que nacieron ya sea con características sexuales femeninas, masculinas o intersex que, a lo largo de su vida, no se percibieron ni con su género asignado al nacer ni con otro género (ni como varón ni como mujer).

G

Género fluido: son las personas que nacieron ya sea con características biológicas femeninas o masculinas y que, a lo largo de su vida, percibieron que su identidad de género fluctúa entre los géneros.

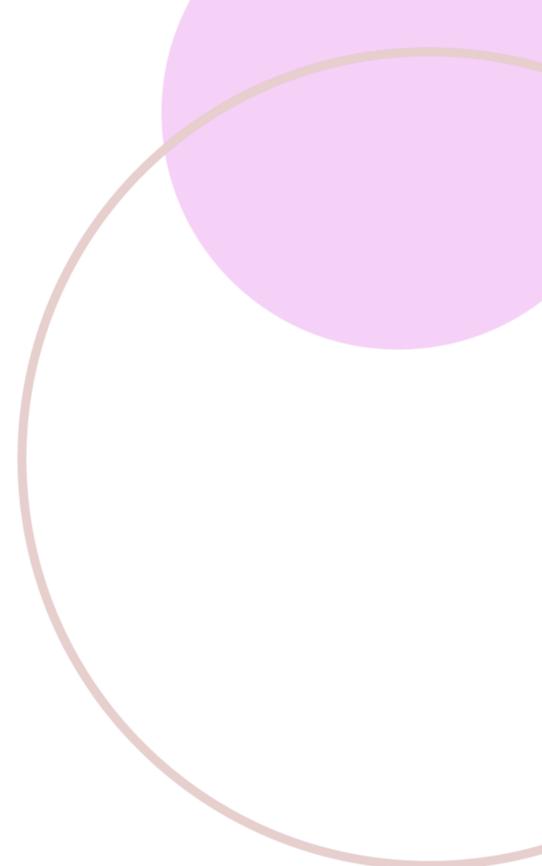
Gestión de la Diversidad, la Equidad e Inclusión (DEI): la gestión de la Diversidad, la Equidad y la Inclusión es un proceso de transformación cultural hacia la igualdad de trato y oportunidades, es decir, de reconocimiento y respeto por los derechos humanos, independientemente del género, identidad sexual, corporalidad, capacidades, color de piel, edad, origen, religión o cualquier otra condición. Se refiere a todas las acciones que lleva a cabo la organización para cerrar brechas y garantizar la incorporación de los principios de la igualdad y la no discriminación en todas sus operaciones internas y externas.

Grupos étnicos, etnias: la etnia es una categoría multifacética que hace referencia al grupo al que pertenecen las personas, debido a ciertas características compartidas: origen geográfico, las tradiciones, la religión y/o el idioma.



H

Homofobia: Se refiere a la aversión, odio, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, también se incluye a las demás personas que integran a la diversidad sexual. (Ley 045 del 8 de octubre de 2010 del Estado Plurinacional de Bolivia)



Identidad de género: se refiere a la manera en que cada persona siente y vive su género. La identidad de género suele coincidir con el sexo asignado al nacer, pero difiere de este en el caso de las personas transgénero.

Igualdad de género: es cuando todas las personas gozan del mismo trato, acceden a los mismos derechos y beneficios y a la vez pueden acceder a las mismas oportunidades, responsabilidades y desafíos. Se hace referencia principalmente a la igualdad entre mujeres y varones.

Inclusión: son el conjunto de acciones, particulares y grupales, que les permite a las personas formar parte de un espacio, dejándoles ser la versión más genuina de sí mismas, reconociendo y respetando las diferencias entre ellas y entendiendo que no todas tienen una misma cultura o identidad.

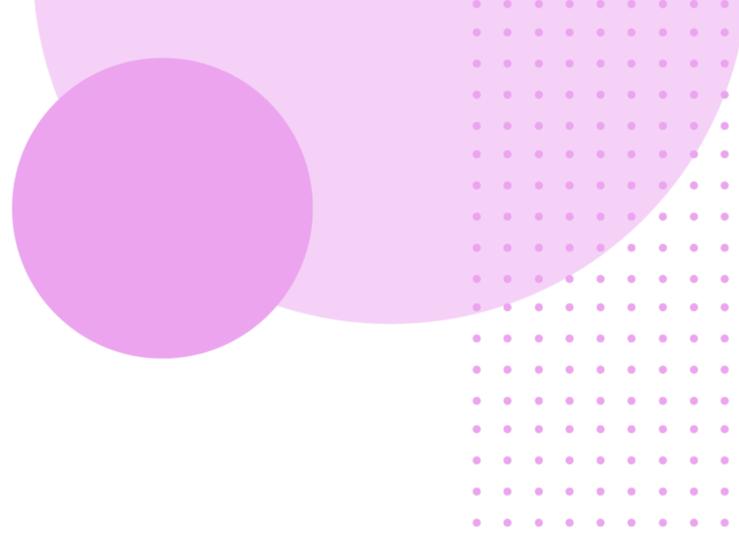
Saber que cada parte de nuestra identidad tiene el potencial de valor para los objetivos del equipo y de la comunidad para la que trabajamos. Y que más allá de esas diferencias todas y todos merecemos el mismo respeto, posibilidad de desarrollo, beneficios y derechos al interior de la organización. Desde el proceso de reclutamiento, hasta la salida de la organización.



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 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, expresión definida por primera vez en el 2001, en la Conferencia de Naciones Unidas contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y la Intolerancia, celebrado en Sudáfrica.

Intersexualidad: las personas con características intersexuales son aquellas que nacen con una variación genital y/u hormonal que no responde a la estipulada médicamente como características biológicas femeninas ni masculinas.



Lenguaje inclusivo: se entiende como las maneras de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a un género o identidad en particular y sin perpetuar estereotipos de la diversidad. Dado que el lenguaje es uno de los factores clave que determinan las actitudes culturales y sociales, emplear un lenguaje inclusivo es una forma sumamente importante de promover la igualdad y la inclusión.

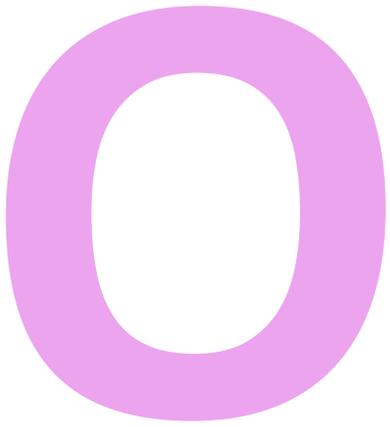
LGBTIQ+: esta es una sigla dinámica que designa colectivamente a lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersex, queer e identidades de género y orientaciones sexuales no binarias y fluidas.



M

Microagresiones: son acciones breves y cotidianas que suelen pasar inadvertidas. Estas “micro” agresiones suelen esconderse detrás de comentarios, bromas, insultos, acciones u omisiones que rozan lo despectivo hacia personas que forman parte de un grupo particular - como “las mujeres”; “las personas cristianas”; “las personas gordas”; “las personas migrantes”; “las personas gays. Y de “micro” tienen muy poco, ya que de tanto que se repiten estos comentarios, bromas o formas de maldecir, terminan molestando e hiriendo a las personas a quienes se les dirige.

Misoginia: Se entiende por misoginia cualquier conducta o comportamiento de odio manifiesto hacia las mujeres o género femenino, independientemente de la edad, origen y/o grado de instrucción que logre o pretenda vulnerar directa o indirectamente los Derechos Humanos y los principios de la presente Ley. (Ley 045 del 8 de octubre de 2010 del Estado Plurinacional de Bolivia)



Orientación Sexual: hablamos de orientación sexual cuando queremos entender los deseos sexo afectivos de las personas. La orientación de cada persona no es una elección ni una decisión. No está ligado a nuestra identidad de género ni a nuestra característica biológica. 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.

Toda persona tiene una orientación sexual y una identidad de género. Y es importante remarcar que una no depende de la otra. Se pueden encontrar diversas orientaciones, que se pueden definir como: homosexual, heterosexual, pansexual, asexual y bisexual. Es importante destacar que estas son solo algunas de las orientaciones sexuales existentes.

Cuando nos referimos a la orientación sexual lo hacemos en base a la capacidad de sentir la atracción mencionada, entre pares y con consentimiento. La orientación sexual no se elige ni se aprende.

P

Prejuicios: son las acciones que tomamos sobre una persona, de forma consciente o inconsciente, a raíz de la poca información o la información errada que tenemos de un grupo o una persona (estereotipos).

Son las cosas que hacemos o pensamos, con o sin intención, sobre una persona o grupo de personas, en relación con los pocos datos que tenemos sobre ellas. A esto lo llamamos presuponer y omitir un juicio antes de conocer a alguien. Todas las personas tenemos prejuicios, pero no siempre actuamos en base a eso.

Pronombres de preferencia: evitamos el uso de la expresión “pronombres de preferencia” debido a que la misma implica que podemos escoger respetar o no respetar la identidad de género de la persona. Deberíamos respetar los pronombres que la persona utilice.

Los pronombres son palabras que otras personas utilizarían al dirigirse o referirse a usted sin usar su nombre. Algunos ejemplos de pronombres son ella, él, lo, la.

R

Racialización: son las prácticas por las que se nos identifica, al mismo tiempo que e identificamos a otras personas a partir de aspectos visibles como el color de la piel, el pelo u otras características fenotípicas, como pertenecientes a un grupo racial particular (Segato, 2013)

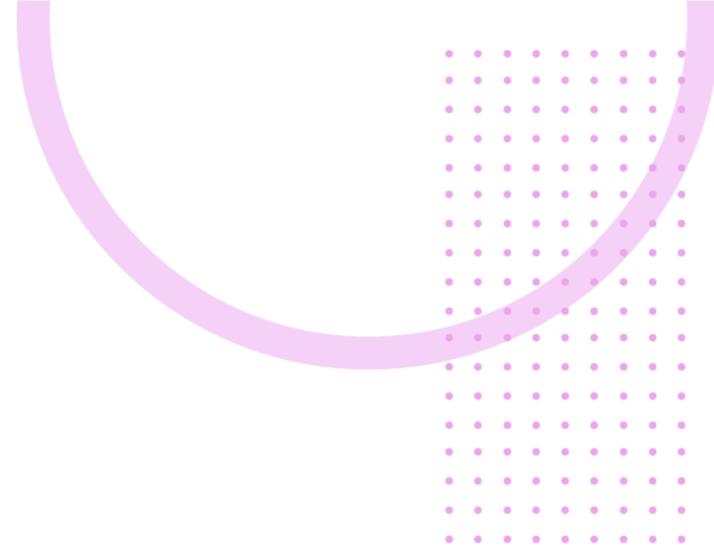
Racismo: es un sistema opresión, consecuente de procesos históricos, políticos y sociales, que se expresan concretamente como desigualdad social, económica y política, bien como, crea condiciones sociales para que, directa o indirectamente, grupos racialmente identificados sean discriminados de forma sistemática. Se manifiesta por medio de prácticas conscientes o inconscientes, culminando situaciones de desventajas o privilegios, además de reproducir procesos de subalternidad para individuos a depender del grupo racial al cual pertenezcan. (Silvio Almeida, 2018)

Respeto: es la valoración de la otra persona, de su dignidad, y la aceptación de las diferencias entre esa persona y uno mismo y la aceptación de nosotros mismos. El respeto nos invita a pensar que nuestra percepción de la realidad es sólo un punto de vista entre muchos, sin duda el respeto es el aliado fundamental de la diversidad y la inclusión, ya que nos pone en situación de igualdad a todas las personas.

R

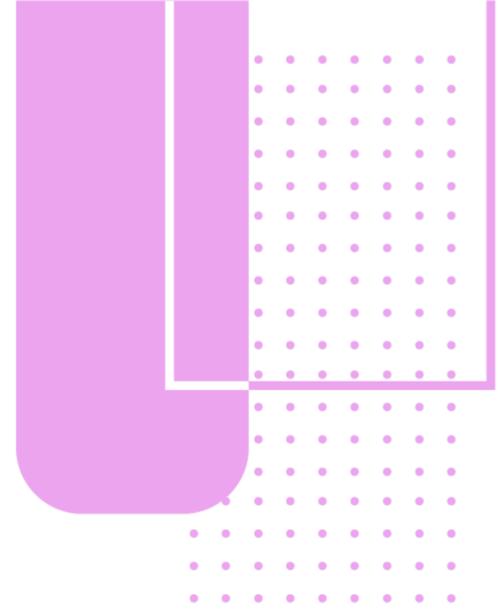
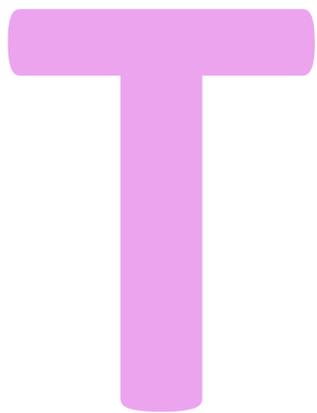
Raza: de la historia como un conjunto de prejuicios que distorsiona ideas sobre diferencias humanas y comportamiento de grupo. Utilizada para asignar a algunos grupos un estatus inferior y a otros un estatus superior que les dio acceso al privilegio, al poder y a la riqueza. Toda doctrina de superioridad basada en la diferenciación racial es científicamente falsa, moralmente condenable, socialmente injusta y peligrosa y nada en la teoría o en la práctica permite justificar la discriminación racial. (ley 045 del 8 de octubre de 2010 del Estado Plurinacional de Bolivia)

S

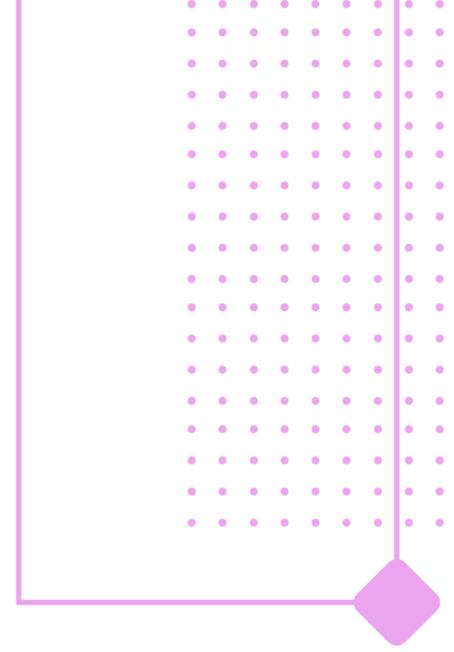
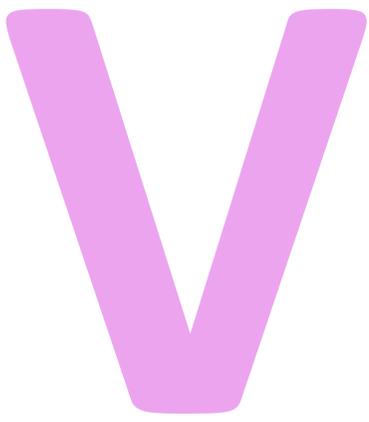


Sesgos Inconscientes: llamamos sesgos inconscientes a los anteojos a través de los cuales vemos el mundo. Son “atajos” que el cerebro nos hace tomar al relacionarnos con las personas a partir de los estereotipos y prejuicios que aprendimos a lo largo de nuestra vida.

Sexo: son las características biológicas que, en cada cultura, se seleccionan para distinguir varones de mujeres. En nuestra sociedad, al nacer, se nos asigna un género teniendo en cuenta, principalmente, la apariencia de los genitales.



Transfobia: Se entiende como la discriminación hacia la transexualidad y las personas transexuales o transgénero, basada en su identidad de género. (ley 045 del 8 de octubre de 2010 del Estado Plurinacional de Bolivia)



Violencia y acoso en el lugar de trabajo: “Un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género” (art. 1. 1.a., Convenio 190).

Vulnerabilidad Social: según la CEPAL (2016) La vulnerabilidad social es el resultado de los impactos provocados por el patrón de desarrollo vigente pero también expresa la incapacidad de los grupos más débiles de la sociedad para enfrentarlos, neutralizarlos u obtener beneficios de ellos.

Vulnerabilidad socio-económica: entendida como la pobreza de una persona, individuo, hogar o grupo; es decir, la probabilidad, el riesgo o la susceptibilidad de las personas en caer en situación de pobreza multidimensional que agrupa en cinco dimensiones: vivienda, servicios básicos, estándar de vida, educación y empleo y protección social. Esto refleja las múltiples carencias que enfrentan las personas pobres al mismo tiempo en áreas como educación, salud, entre otros (Índice de Pobreza Multidimensional IMM).

X

Xenofobia: Se entiende como el odio y rechazo al extranjero o extranjera, con manifestaciones que van desde el rechazo más o menos manifiesto, el desprecio y las amenazas, hasta las agresiones y diversas formas de violencia (ley 045 del 8 de octubre de 2010 del Estado Plurinacional de Bolivia)

GLOSARIO DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Referencias Bibliográficas

- Akãhatã.
- Almeida, Silvio. O que e racismo estrutural? 1a edicao. Sao Paulo: Letramento, 2018.
- Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (ILGA).
- Cortina, Adela. Aporofobia, el rechazo al pobre. Un desafio para la democracia. Barcelona: Paidós, 2017.
- Dale Más Afro.
- Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA).
- Inclúyeme.
- Ley 045 del 8 de octubre de 2010 del Estado Plurinacional de Bolivia
- Nodos consultora.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU).
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2006, Art. 2.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). Conferencia contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y la Intolerancia, 1997.
- Organización de las Naciones Unidas. ONU. Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, 2007.
- ONU Mujeres.
- Organización de los Estados Americanos (OEA). Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia. OEA, 2013.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio 190. Convenio sobre la violencia y el acoso. 2019 (num 190).
- Organización Mundial de la Salud (OMS).
- Segato, Rita Laura. La Nación y sus Otros: raza, etnicidad y diversidad religiosa en tiempos de Políticas de la Identidad, Revista de Antropología, núm. 13, julio 2008.
- Segato, Laura Rita La escritura en el cuerpo de las mujeres asesinadas en Ciudad Juárez. 1a. ed. - Buenos Aires: Tinta Limón, 2013.

NOSOTRAS EN EL ECOSISTEMA EMPRESARIAL

TEA WEEB
ECOSISTEMA TRANSFORMATIVO EN GÉNERO
PARA EL EMPODERAMIENTO ECONÓMICO DE MUJERES EN BOLIVIA



Este proyecto TEA WEEB recibe el apoyo financiero del Gobierno de Canadá, por medio del Ministerio de Asuntos Globales de Canadá.

