

Teresa del Carmen Incháustegui Romero, Directora General del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal y **Julián Andrade Jardí**, Coordinador General de Comunicación Social de la Oficialía Mayor del Gobierno de la Ciudad de México, con fundamento en lo dispuesto por los artículos, 2º, 13, 15 fracción II, 16 fracciones I y V de la Ley de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal; 28 del Reglamento de la Ley de Acceso de la Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Distrito Federal y 101 H fracciones I, V, VII y XIV del Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal.

Considerando

Que el Gobierno de la Ciudad México, tiene como propósito fundamental promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra las mujeres.

Que la discriminación contra las mujeres viola los principios de igualdad y dignidad humana, lo que dificulta su participación en las mismas condiciones que los hombres en la vida política, social, económica y cultural, lo que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y las familias; además, entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de las mujeres para ejercer sus derechos.

Que la Administración Pública de la Ciudad de México ha implementado diversas políticas públicas con perspectiva de género, así como acciones afirmativas para que las mujeres alcancen el pleno ejercicio de sus derechos y mejoren los niveles de calidad de vida que posibiliten su ciudadanía activa.

Que el Gobierno de la Ciudad de México ha establecido diversos criterios en materia de comunicación social para erradicar los estereotipos y discriminación donde las mujeres han sido colocadas históricamente en un contexto cultural de inferioridad, dificultando su participación y el ejercicio pleno de sus derechos.

Que con el propósito de fortalecer y continuar con la actuación gubernamental y de establecer principios y criterios de perspectiva de género para reconocer, promover, proteger y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en las campañas institucionales y en toda aquella información que se emita en el Gobierno de la Ciudad de México, se expiden los siguientes:

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

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

SEGUNDO.- Para efectos de los presentes Lineamientos se entenderá por:

I. Derechos humanos. Conjunto de garantías jurídicas y libertades fundamentales para el disfrute de la vida humana en condiciones de plena dignidad e intrínsecas a toda persona por el mero hecho de pertenecer al género humano.

II. Estereotipo. Imagen o idea que estigmatice o discrimine a una persona o a un grupo de personas, aceptada comúnmente por un grupo o sociedad resultado de tradiciones históricas, modismos, cultura, marginación social, crisis, conflictos sociales o construcciones identitarias de género.

III. Género. Conjunto de ideas, cualidades, rasgos, creencias, representaciones y atribuciones construidas de forma socio-cultural de lo que significa ser hombre o ser mujer, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan variaciones entre las diversas culturas.

IV. Lenguaje incluyente. Conjunto de palabras e imágenes que visibilizan la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida y su contribución a la sociedad. Forma de comunicación que distingue entre lo femenino y lo masculino, respetando las reglas del género gramatical y que representa a las personas como sujetas de derecho.

V. Misógino. Las conductas de odio contra las mujeres por el hecho de serlo.

VI. Sexismo. Discriminación de personas de un sexo por considerarlo inferior al otro.

VII. Sexo. Componentes biológicos, anatómicos y fisiológicos que diferencian a mujeres y hombres.

VIII. Violencia contra las mujeres. Toda acción u omisión que, basada en su género y derivada del uso o abuso del poder, tenga por objeto o resultado un daño o sufrimiento físico, psicológico, patrimonial, económico, sexual o la muerte a las mujeres, tanto en el ámbito público como privado, que limite su acceso a una vida libre de violencia.

TERCERO.- Para promover el uso de un lenguaje incluyente y una imagen de las mujeres libre de prejuicios y estereotipos ejerciendo plenamente sus derechos, las Dependencias, Entidades y Órganos Político-Administrativos de la Ciudad de México deberán aplicar de manera uniforme en las campañas publicitarias y en toda aquella información que se difunda de manera impresa, visual, auditiva, digital u oral, los siguientes Lineamientos:

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

CUARTO.- En el ámbito de su competencia, corresponde Instituto de las Mujeres del Distrito Federal y a la Coordinación General de Comunicación Social de la Oficialía Mayor del Gobierno de la Ciudad de México, interpretar cualquier caso no considerado en los presentes Lineamientos, apoyándose en los Tratados y Convenciones Internacionales en materia de Derechos Humanos e Igualdad de Género.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Publíquese en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

SEGUNDO.- Los presentes Lineamientos entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

DRA. TERESA DEL CARMEN INCHÁUSTEGUI ROMERO

(Firma)

Directora General del Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México

JULIÁN ANDRADE JARDÍ

(Firma)

Coordinador General de Comunicación Social de la Oficialía Mayor del Gobierno de la Ciudad de México



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COPRED

**CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO**
Coordinación Académica de Políticas
Públicas y Legislativas

LENGUAJE INCLUYENTE Y NO DISCRIMINATORIO EN LA ACTUACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

*“La discriminación inicia con las palabras
y culmina con la negación de derechos y oportunidades”
Gilberto Rincón Gallardo y Meltis*

INDICE

PRESENTACIÓN

- I. La no discriminación en el diseño de acciones, programas y políticas públicas.**
- II. El uso de un lenguaje incluyente. Una condición indispensable para promover el derecho a la igualdad y no discriminación desde la acción gubernamental.**
- III. Los grupos y personas en situación de discriminación en la Ciudad de México.**
- IV. Incorporar la perspectiva de género en el lenguaje.**
 - a. Uso del genérico universal**
 - b. Uso de artículos o pronombres**
 - c. Uso del título académico y ocupaciones**
 - d. Uso de diagonales, paréntesis y arrobas**
- V. Eliminar la exclusión de grupos y personas a través de estrategias inclusivas en el lenguaje**
- VI. Referencias Bibliográficas**

Anexo 1. Glosario de término incluidos en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COPRED

**CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO**
Coordinación Académica de Políticas
Públicas y Legislativas

Presentación.

De conformidad con el artículo 33 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF), el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Desarrollo Social de la misma entidad, cuenta con personalidad jurídica y patrimonio propios. Para el desarrollo de sus atribuciones, gozará de autonomía técnica y de gestión, así como para llevar a cabo los procedimientos de reclamación o queja e incidencia en la política pública, y para efectuar las acciones que le mandata el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal.

De acuerdo con el artículo 37 fracción XIII, del mismo ordenamiento legal, es atribución del Consejo: *“Elaborar y mantener actualizado un manual que establezca las acciones para incorporar los enfoques de igualdad y no discriminación, en el lenguaje de todas las comunicaciones oficiales de los entes públicos;”* es por ello que para el cumplimiento de dicha atribución y convencidos de que el uso del lenguaje incluyente y no discriminatorio es una herramienta concreta y efectiva para lograr la transversalidad del enfoque de igualdad y no discriminación en el actuar diario de quienes conforman la Administración Pública de la Ciudad de México.

Se busca contribuir en el diseño, implementación de acciones, programas y políticas públicas. Por ello, presentamos este manual básico del uso del lenguaje incluyente y no discriminatorio fundamentalmente para guiar el actuar de las personas servidoras públicas del Gobierno de la Ciudad de México. También podrá servir a toda aquella persona en su cotidiano vivir, para que en esas relaciones diarias, contribuya, desde el lenguaje, a la construcción de sociedades más justas, igualitarias y equitativas, basadas en el respeto a la dignidad humana y al libre ejercicio de derechos y libertades fundamentales.



I. **La no discriminación en el diseño de acciones, programas y políticas públicas.**

A partir del 2001, el tema de la discriminación se posicionó en la agenda pública del Estado, al reformarse el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde se adiciona al texto, un párrafo tercero que prohíbe expresamente cualquier forma de discriminación (la llamada cláusula antidiscriminatoria), ubicado como el quinto en la reforma del 10 de junio de 2011, el cual señala:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

La esencia de la prohibición de que ninguna persona debe ser discriminada, por las causas que se señalan, es la igualdad, tanto de trato como de oportunidades, así se desprende del artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que señala lo siguiente:

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.¹

La discriminación se entiende entonces como un trato desigual, en forma de distinción, restricción y/o preferencia, que es evidentemente injusto y excluyente, si no está basada en cuestiones objetivas y razonables.

La consideración de los procesos que convierten a la discriminación en un problema público, objeto de una necesaria intervención por parte del gobierno, es abordada por el doctor en filosofía, Jesús Rodríguez Zepeda, quien explica la dimensión cultural de

¹ Organización de las Naciones Unidas, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, Disponible en <http://www.un.org/es/documents/udhr/>



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COPRED

**CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO**
Coordinación Académica de Políticas
Públicas y Legislativas

la discriminación, con base en prejuicios y estigmas sociales, como detonante de la discriminación:

La discriminación es una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas, sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales.²

El derecho a la igualdad y no discriminación, establecido en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos constituye el pilar sobre el que se construyen los demás derechos humanos; su prohibición explícita, obliga a todos y cada uno de los entes y las personas servidoras públicas a realizar acciones y medidas eficaces y necesarias para aquellos grupos que históricamente han sido excluidos y marginados en la construcción de políticas públicas, en rubros tales como: educación, trabajo, vivienda, procuración de justicia, salud, medio ambiente sano, alimentación, entre otros.

Por lo tanto, hacer visible el derecho de ciertos grupos o colectivos, en el diseño e implementación de esas políticas públicas, pone en especial relieve el asegurar acceso a todas las personas a los bienes y servicios que el Estado ofrece, a fin de generar condiciones específicas de igualdad y equidad para el desarrollo de todas y todos.

La igualdad en el trato y en las oportunidades implica que todas y todos tengan los mismos derechos, partiendo del reconocimiento de las diferencias, y desventajas, que profundizan brechas de desigualdad que existen en las sociedades y por ello, se hace necesario establecer las prioridades específicas que se requieren atender en el diseño e implementación de medidas y estrategias, que permitan que todas las personas alcancen niveles óptimos de desarrollo y bienestar.

En consecuencia, el diseño de políticas públicas, programas y acciones de gobierno debe incorporar el principio de igualdad y no discriminación, como eje central y operativo para todo el actuar gubernamental, como una condición básica y transversal, entendiendo con ello que esta perspectiva debe permear toda forma de acción pública.

² Rodríguez Zepeda, Jesús, *¿Qué es la discriminación y como combatirla?*, Colección Cuadernos de la Igualdad, CONAPRED, México 2004, p19.



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COPRED

**CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO**
Coordinación Académica de Políticas
Públicas y Legislativas

En este sentido, se considera una condición de transversalidad la construcción de un lenguaje incluyente, que visibilice y nombre de manera adecuada a los grupos y personas en situación de discriminación, que utilice de manera correcta los genéricos tanto en masculino, como en femenino, eliminando el uso exclusivo del masculino y que respete las normas gramaticales, aprovechando las posibilidades lingüísticas que el idioma español ofrece para que todas y todos podamos ser nombrados y nombradas, así como considerados y consideradas de una manera respetuosa y digna, libre prejuicios, estigmas y discriminación.

II. El uso de un lenguaje incluyente. Una condición indispensable para promover el derecho a la igualdad y no discriminación desde la acción gubernamental.

El lenguaje juega un papel importante en la organización y estructuración de la conciencia humana, a través de la adquisición de la habilidad simbólica, que supone superar el nivel primario de los sentidos. Asimismo, el lenguaje posibilita superar la conducta automática para pasar a la acción consciente, actividad que implica realizar intenciones y dirigir la vida misma³.

El lenguaje puede usarse, con múltiples propósitos. Puede emplearse para describir, ordenar, preguntar, ensalzar o insultar, entre otras muchas acciones. Así entonces, el lenguaje como vehículo de comunicación, juega un papel importante en la transmisión de nuestra visión de la vida, valores, costumbres y manera de pensar.

El lenguaje no es una creación arbitraria de la mente humana, sino un producto social e histórico que influye en nuestra percepción de la realidad. Al transmitir socialmente al ser humano las experiencias acumuladas de generaciones anteriores, el lenguaje condiciona nuestro pensamiento y determina nuestra visión del mundo. De ello deriva la importancia en la forma como nos comunicamos, ya sea de manera verbal o escrita.

³ Cereza, Fernando, Interacción, Lenguaje y Discriminación, Universidad de Alcalá. Servicio de Publicaciones, Artículo de Revista Científica, 2007. <http://dspace.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/581/3-7-Cereza-F.pdf;jsessionid=765F85E93431C313F9D6D797C4662951?sequence=1>



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COPRED

**CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO**
Coordinación Académica de Políticas
Públicas y Legislativas

Una de las muchas formas en las que la discriminación se puede expresar, es a través del lenguaje. La forma en la que nombramos o nos dirigimos a las personas, refleja las condiciones socio históricas en que reproducimos valores y creencias, pero también prejuicios, estigmas y otros atributos descalificadores, injustos, agresivos o excluyentes.

Las palabras o adjetivos cargados de prejuicios y estigmas sociales, categorizan y colocan en situación de discriminación a una persona o grupo de personas, pues impacta no sólo en forma o manera en como ella se percibe, si no que potencian reacciones negativas de la sociedad. Adjetivos utilizados como “el gordo”, “la negra”, “el maricón”, el “sidoso”, “la india” entre otros, son ejemplos que bien pueden dar cuenta del daño que producen las palabras, sobre todo cuando se utilizan en un contexto peyorativo, con el fin de minimizar la valía de las personas y con ello negarle el goce y ejercicio de un derecho que realmente le asiste.

No nombrar de manera correcta a las personas, lleva consigo las situaciones antes descritas, pero además no permite su visibilización, como ha ocurrido con las mujeres. La utilización histórica del lenguaje masculino, que ha plagado la mayoría de los textos, disposiciones legales y normativas, ha permitido perpetuar desigualdades de género, ya que implica hablar de una sociedad hegemónicamente construida por y para hombres.

El lenguaje no incluyente, es un espejo de los estereotipos y prejuicios. La Universidad de Melbourne (2005), en Australia, lo define como el lenguaje que *“crea o refuerza una jerarquía de diferencias entre la gente”, el cual puede focalizarse en “el sexo, género, la etnicidad, clase, sexualidad, edad, las creencias políticas y religiosas, inhabilidades psiquiátricas, intelectuales y físicas”*. Cada persona tiene un trasfondo multifacético que tiene que identificar, es decir, tenemos y somos “un género, una sexualidad, una etnia, una edad, un trasfondo cultural, un estatus socio-económico, así como también necesidades y capacidades mentales, físicas o emocionales específicas y cambiantes”. El lenguaje puede llegar a ser discriminatorio cuando nos negamos a considerar los supuestos que conllevan nuestras palabras, pero el lenguaje discriminatorio ocurre en personas o grupos en situaciones concretas y no



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COPRED

**CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO**
Coordinación Académica de Políticas
Públicas y Legislativas

en un vacío, es decir, tiene modalidades racistas, xenofóbicas, clasistas, sexistas y otras⁴.

Por ello, es imperante modificar en los códigos lingüísticos, la forma en que nos dirigimos a las demás personas, y con ello evitar que, a través del lenguaje, se continúen reforzando ideas negativas (prejuicios) y estigmas sociales (etiquetas), que tanto dañan a la sociedad y que en la mayoría de las veces, terminan cancelando el goce y ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales.

No olvidemos que el lenguaje es producto de una construcción social y que nada es inmutable, por lo tanto es posible que se pueda ir modificando con la finalidad de adecuarse a las nuevas realidades y al avance y progreso de los derechos, que tienen como eje central, precisamente, a la persona humana y su dignidad.

Es por ello que los esfuerzos para poder avanzar en este sentido, incluyen propuestas en tres rubros:

- a) Los que tienen que ver con el modo correcto de nombrar a los grupos en situación de discriminación,
- b) Los que tienden a incorporar la perspectiva de género en el lenguaje y
- c) Los que buscan eliminar la exclusión de grupos y personas a través de estrategias inclusivas en el lenguaje.

En este sentido, estos tres componentes, se consideran indispensables para avanzar en la construcción de un lenguaje incluyente para el diseño de acciones, programas y políticas públicas y será del que nos ocuparemos principalmente en el presente documento.

III. Los grupos y personas en situación de discriminación en la Ciudad de México.

De acuerdo a la LPEDDF, en la Ciudad de México, son diez los grupos que requieren medidas positivas específicos, aunque no son todos los que se consideran en

⁴ Carhuachina, César. Lenguaje y discriminación: Una perspectiva latina en los Estados Unidos de América. Corporación Universitaria Reformada, Programa de Teología, Barranquilla, Colombia, Vol. 1, N°. 2, Jul-Dic 2013, Pp. 19-22



situación de discriminación. Esto es, para estos grupos es necesario que los entes públicos diseñen, implementen y evalúen acciones específicas para garantizar sus derechos.

Estos grupos deben nombrarse como están en la mencionada ley y en otros ordenamientos jurídicos locales y son los siguientes:

- Las mujeres
- Las niñas y los niños
- Las y los jóvenes
- Las personas adultas mayores
- Las personas con discapacidad
- Las personas, pueblos y comunidades indígenas
- Población LGBTTTI (Lésbico, Gay, Bisexual, Travesti, Transexual, Transgénero e Intersexual)
- Personas integrantes de las poblaciones callejeras
- Personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo
- Personas, grupos y comunidades en situación de pobreza o vulnerabilidad económica

Adicionalmente el Programa de Derechos Humanos incluye:

- Personas víctimas de trata y explotación sexual comercial.

Si bien ésta es la manera en que aparecen en la Legislación y el marco normativo de la Ciudad de México, también se consideran incluyentes y respetuosas las siguientes maneras de nombrarlos:

LPEDDF	PDHDF	Instrumentos Internacionales	Otras alternativas
Las Mujeres	Las Mujeres		
Las niñas y los niños	Las niñas y los niños	La infancia, la niñez	Personas menores de 12 años Menores de 12 años
Las y los jóvenes	Jóvenes	La juventud, población joven, personas jóvenes	Las juventudes
Las personas adultas mayores	Las personas adultas mayores	Las y los adultos mayores, población adulta mayor	Personas mayores



Las personas con discapacidad	Las personas con discapacidad	Población con discapacidad	
Personas, pueblos y comunidades indígenas	Pueblos y comunidades indígenas	Pueblos indígenas, población indígena	Pueblos originarios
Población LGBTTTI	Población LGBTTTI	Personas lesbianas, gay, bisexuales, transgénero (LGBTI)	Personas de la diversidad sexual Personas de la población LBGTTTIQ
Personas integrantes de las poblaciones callejeras	Poblaciones callejeras		Personas en situación de calle
Personas migrantes, refugiadas o solicitantes de asilo	Personas migrantes, refugiadas o solicitantes de asilo	Población migrante	
Personas en situación de pobreza o vulnerabilidad económica			Persona en desventaja económica y social
Personas privadas de la libertad	Personas privadas de su libertad		Personas en centros de reclusión. Personas internas Personas en reclusión
	Personas víctimas de trata y explotación sexual comercial	Personas víctimas de trata con fines de explotación	Personas víctimas de explotación sexual

Estos grupos también se consideraron en situación de discriminación para la elaboración de la Encuesta sobre Discriminación de la Ciudad de México 2013 (Edis Cd-Mx 2013)⁵. Para su diseño, COPRED integró una lista de 40 grupos en situación de discriminación incluyendo a los mencionados. La forma en que fueron nombrados para realizar el cuestionario y que se consideró incluyente y no discriminatoria, es la siguiente:

Personas:

- De piel morena
- De estatura baja
- Con distinta lengua, idioma o forma de hablar
- Indígenas
- Extranjeras
- Lesbianas
- Por venir de algún estado de la República (no ser de la Ciudad de México)
- Mujeres

⁵ Consultable en <http://copred.cdmx.gob.mx/acerca-de-copred/directorio/>



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COPRED

**CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO**
Coordinación Académica de Políticas
Públicas y Legislativas

- Hombres
- Niñas o niños
- Jóvenes
- Gays
- Adultas mayores
- Trabajadoras del hogar
- Con discapacidad
- Con apariencia y modo de vestir diferente
- Bisexuales
- Pobres
- Por su religión o por no tenerla
- Judías
- De preferencia u orientación sexual distinta a la heterosexual
- Transgéneros
- De nivel educativo bajo (sólo la primaria)
- Con opiniones o preferencias políticas diferentes a las de la mayoría
- Con tatuajes o perforaciones corporales
- Con sobrepeso
- Intersexuales
- Embarazadas
- Que viven en unión libre o en concubinato
- Divorciadas
- Transexuales
- Solteras
- Con algún problema de salud
- Con antecedentes penales, acusadas o que estuvieron en la cárcel
- Afrodescendientes (personas de raza negra)
- Con malformaciones genéticas
- Travestis
- Integrantes de la población callejera
- Trabajadoras sexuales
- Con VIH/SIDA

Es importante mencionar, que muchas de estas formas de nombrar a las personas son resultado de debates conceptuales, muchos de ellos todavía no acabados, o con



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COPRED

**CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO**
Coordinación Académica de Políticas
Públicas y Legislativas

consensos diferenciados para su uso, pues como se ha señalado el lenguaje se va transformado, consecuencia de los cambios sociales y de las formas de cómo nos nombramos, como producto de las interacciones sociales, en un marco de respeto y de ejercicio de derechos, pero siempre buscando dignificar a las personas.

Por último, la LPEDDF incluye un glosario de términos acerca de los grupos y de otros elementos útiles para el diseño de acciones, programas, políticas públicas con enfoque de igualdad y no discriminación. (Véase anexo1)

IV. La perspectiva de género en el lenguaje.

El artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala de manera contundente, la igualdad entre hombres y mujeres: *El varón y la mujer son iguales ante la ley*. Esa igualdad se traduce en contar con las mismas oportunidades para el ejercicio de sus derechos y demás libertades que establecen el ordenamiento jurídico mexicano, así como el derecho internacional de los derechos humanos.

Por su parte, la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres para el Distrito Federal, cuyo objetivo es la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en los ámbitos público y privado; así como el establecimiento de acciones afirmativas a favor de las mujeres, señala que la Igualdad sustantiva, “*es el acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales*”. Así mismo, establece que los entes públicos en el Distrito Federal tendrán, entre sus objetivos, la eliminación de los estereotipos que fomentan la discriminación y la violencia contra las mujeres, para lo cual, entre otras acciones está el promover la utilización de un lenguaje con perspectiva de género en la totalidad de las relaciones sociales.

Incorporar la igualdad de género, implica reflexiones colectivas y consensos acerca de la manera en que nombramos lo femenino en nuestras comunicaciones cotidianas, en ocasiones de manera subordinada o invisible, lo que, en todo caso, se traduce en un sexismo lingüístico, debido al uso discriminatorio del lenguaje que se hace por razón de sexo. Tal y como considera la lingüista Eulalia Lledó, al señalar que “*el*

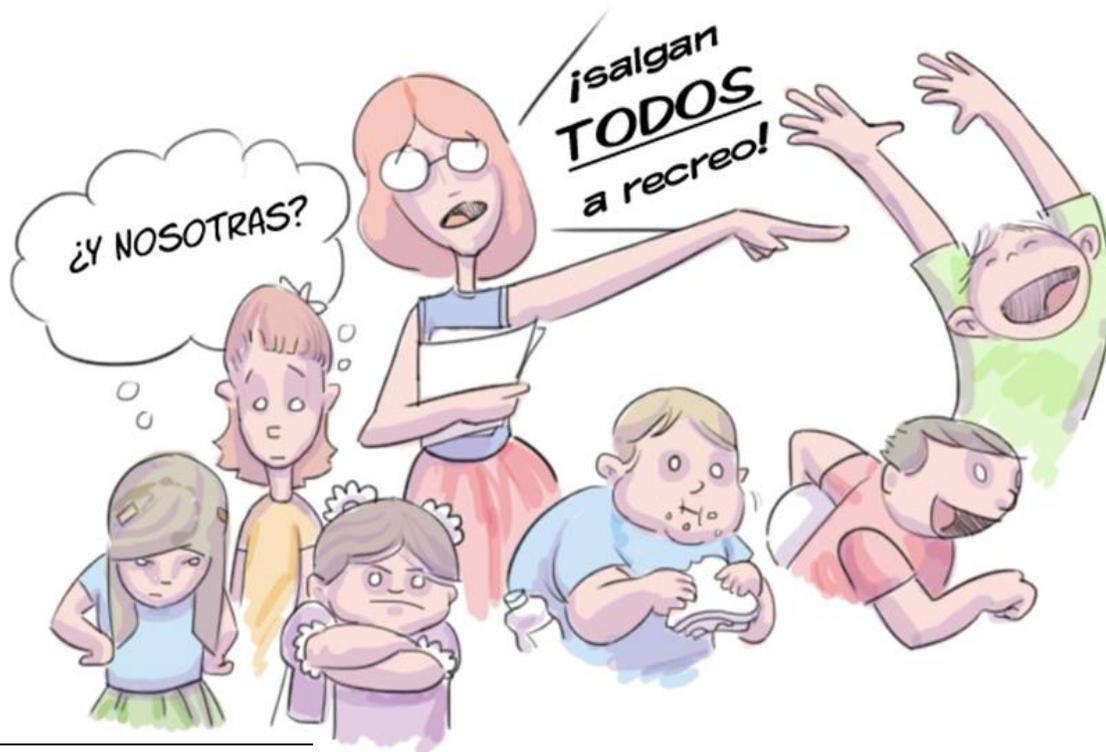


*lenguaje no es sexista en sí mismo, sí lo es su utilización. Si se utiliza correctamente también puede contribuir a la igualdad y a la visibilización de la mujer*⁶.

En este sentido y dado que es un tema extenso que incluye un análisis del lenguaje y del uso gramatical del mismo, proponemos a continuación algunas recomendaciones generales:

a) **Uso del genérico universal.**

El género gramatical es una forma en la que se clasifica a los nombres, pronombres, artículos, cuantificadores y adjetivos. Existen sólo dos géneros gramaticales: femenino y masculino; sin embargo, al hablar hay formas de ocultar la subordinación a las mujeres, ya sea por *confusión*, de *manera deliberada* o bien en forma *involuntaria*, entre el género gramatical y el sexo de las personas.



⁶ <http://www.mujerpalabra.net/pensamiento/lenguaje/eulalialledocunill.htm>
https://www.google.com.mx/search?q=salgan+todos+al+recreo&client=firefox-b&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=0ahUKEwj1q5KfgIPPAhVOxCYKHcPaB4sQ_AUICcgB&biw=1920&bih=947#imgrc=-Rye8NyAty4NQM%3A



Las palabras que normalmente denominan a las mujeres u hombres, coinciden con el género gramatical y el sexo o de la persona que se nombra, como por ejemplo: maestra/maestro; ciudadanas/ciudadanos; niños/niñas; campesinas/campesinos.

En tales ejemplos se puede observar que coincide el género gramatical femenino, con el sexo de las mujeres; en tanto que el género masculino con el sexo masculino, por lo que al utilizar solamente el masculino, ya sea en singular o plural, para referirse a una mujer o a un grupo de mujeres o a un grupo mixto, es un hábito que ignora, oculta o invisibiliza a las mujeres y las excluye de su proceso de representación⁷.

Por otro lado, no debemos olvidar que existen palabras, en femenino o en masculino, que son genéricas, porque incluyen y representan a los dos sexos, ejemplo de ello es:

- a) **Expresiones en género masculino: El pueblo** mexicano; **el vecindario** de mi infancia, **el ser humano** o **el personaje**
- b) **Expresiones en género femenino: la persona, la víctima y la gente.**

Como vemos, estos términos incluyen, tanto a hombres, como a mujeres, sin perjuicio ni omisión de unas y otros.

b) Nombrando lo masculino y lo femenino de manera adecuada.

No es una repetición, ni se duplica el lenguaje, por nombrar en masculino y femenino cuando se representa a grupos mixtos: madres-padres; niñas-niños, pues duplicar es hacer una copia igual a otra y no es el caso⁸.

Pongamos un ejemplo con los colores, cuando se usa ese término, es para señalarlos a todos, en su conjunto; pero si se quiere especificar, entonces se nombran cada uno: verde, amarillo, rojo, azul

⁷ Alario, Carmen y otras. Nombra en femenino y en masculino: La representación del femenino y el masculino en el lenguaje. España, 1995, 1ª Reimpresión, Pp. 8,9-13,15

⁸ Ibídem.



Lo mismo ocurre con la ciudadanía, se utiliza para englobar al conjunto de mujeres y hombres, pero si se quiere especificar se señala: la ciudadana⁹, el ciudadano, porque son diferentes hombres y mujeres.

“La diferencia sexual, está ya dada en el mundo, no es el lenguaje quien la crea; lo que debe hacer el lenguaje, es simplemente nombrar, puesto que existe”¹⁰.



A continuación se muestran algunos ejemplos de la forma en que debemos de referirnos al hablar, cuando la expresión englobe, tanto al sexo femenino, como masculino, sin que con ello se invisibilice o excluya.

a) 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 o discriminatorio. La gente, las personas, el personal, entre otros términos.

⁹ El primer paso hacia la equidad política para las mujeres fue tomado en 1953, en la época del Presidente Adolfo Ruiz Cortines, cuando ganaron el derecho de votar y de ser candidatas en las elecciones nacionales, obtuvimos el sufragio universal. (http://web.segobver.gob.mx/genero/docs/Biblioteca/Historia_de%20la%20ciudadania%20de%20las%20mujeres.pdf)

¹⁰ Ibidem



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

CONAPRED. 10 Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje. 2da. Edición. México, 2009. Pp. 12

En general, el ejemplo muestra la propuesta de hablar de colectivos no sexuados, usar los términos “personas” o “personal”.

En cuanto al uso del término “personas” (que incluyen mujeres y hombres), para referirse grupos en situación de discriminación, algunos ejemplos específicos son los siguientes:

No inclusivo	Inclusivo
Los hombres que trabajan en el Estado	Las personas que trabajan en el Estado
Los desplazados	Las personas desplazadas
Los afrodescendientes	Las personas afrodescendientes
Los homosexuales	Las personas homosexuales
Los ancianos	Las personas adultas mayores

Ministerio de la Mujer y Grupos Vulnerables. *Guía para el uso del Lenguaje Inclusivo. Si no me nombras, no existo.* Lima, Perú, 2010 p.23

Lo anterior debido a que, al utilizar el término personas, se logran dos impactos:

1. Dignificar, ya que al anteponer la palabra persona, a su condición, centramos la atención en ésta, como eje sobre el que deber girar el ejercicio de derechos y libertades, para que precisamente los pueda ejercer, con las medidas necesarias, para lograr una igualdad real, tanto de trato como de oportunidades.



2. Porque incluye a ambos sexos, sin distinguir, ni excluir.

Como ya hemos señalado, de acuerdo a la gramática castellana, el uso del masculino genérico puede confundirse con el uso exclusivo del género gramatical masculino (el que sirve para designar sólo a los hombres), lo que podría, incluso, transformarse en un lenguaje androcentrista, al ocultar la presencia de las mujeres y ponderar la existencia de los hombres. Por ello es importante, contemplar alternativas inclusivas que visibilicen la presencia de hombres y mujeres:¹¹

a). Utilizando el femenino cuando de mujeres se trate:

Quando se trate de un hombre	Quando se trate de una Mujer
Instructor	Instructora
Formador para el trabajo	Formadora para el trabajo
Presidente	Presidenta
Gerente	Gerenta
Jefe	Jefa
Encargado	Encargada
Director	Directora
Profesor	Profesora
Administrativo	Administrativa
Técnico	Técnica
Médico	Médica
Abogado	Abogada
Niño	Niña
Funcionario	Funcionaria
Usuario	Usuaría
Proveedor	Proveedora
Cliente	Clienta

¹¹ Lledó, Eulalia. Lenguaje Sexista, “Lo que no se nombra no existe”. http://www.juntadeandalucia.es/averroes/centros-tic/41602612/helvia/sitio/upload/LENGUAJE_NO_SEXISTA_indicaciones.pdf



www.shutterstock.com - 210039022

b). Utilizando el artículo diferenciado cuando el sustantivo tiene una sola forma.

Quando se trate de un hombre	Quando se trate de una Mujer
El estudiante	La estudiante
El Juez	La Jueza
El ciclista	La ciclista
El docente	La docente
El artista	La artista
El joven	La joven
El adolescente	La adolescente
El especialista	La especialista
El profesional	La profesional
El cantante	La cantante
El dentista	La dentista
El jefe	La jefa
El hombre indígena	La mujer indígena



c) Utilizando los plurales correctamente:

Lo que se ha utilizado	Lo que se sugiere utilizar
<ul style="list-style-type: none"> • Todos los funcionarios de la administración. • Los trabajadores de la administración. • Los funcionarios 	<ul style="list-style-type: none"> • Todo el personal de la administración • Las personas que trabajan en la administración. • El funcionariado o la población funcionaria • La plantilla de la administración,
<ul style="list-style-type: none"> • Los estudiantes 	<ul style="list-style-type: none"> • La población estudiantil, el estudiantado
<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes, los administrativos y los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • La comunidad educativa
<ul style="list-style-type: none"> • Los empresarios 	<ul style="list-style-type: none"> • El sector empresarial
<ul style="list-style-type: none"> • Los gestores 	<ul style="list-style-type: none"> • Las personas encargadas de las gestiones/las personas gestoras.
<ul style="list-style-type: none"> • Los clientes 	<ul style="list-style-type: none"> • La clientela
<ul style="list-style-type: none"> • Los mexicanos 	<ul style="list-style-type: none"> • La población mexicana
<ul style="list-style-type: none"> • Los niños 	<ul style="list-style-type: none"> • La niñez, la población infantil, la infancia.
<ul style="list-style-type: none"> • Los jóvenes 	<ul style="list-style-type: none"> • La juventud, la población juvenil.
<ul style="list-style-type: none"> • Los ancianos, los adultos mayores 	<ul style="list-style-type: none"> • Las personas adultas mayores, la población adulta mayor
<ul style="list-style-type: none"> • Los profesores 	<ul style="list-style-type: none"> • El profesorado, el personal docente, el sector docente.



<ul style="list-style-type: none"> • Los proveedores interesados • 	<ul style="list-style-type: none"> • Las personas proveedoras interesadas
<ul style="list-style-type: none"> • Los derechos del hombre 	<ul style="list-style-type: none"> • Los derechos humanos, los derechos de la humanidad, los derechos de las personas.
<ul style="list-style-type: none"> • Los deudores 	<ul style="list-style-type: none"> • Las personas deudoras
<ul style="list-style-type: none"> • El hombre o los hombres 	<ul style="list-style-type: none"> • La humanidad, la población, las personas, la gente, la especie humana, mujeres y hombres, hombres y mujeres.
<ul style="list-style-type: none"> • Los padres de familia 	<ul style="list-style-type: none"> • Los padres y madres de familia, las personas responsables de la familia/las personas responsables del hogar
<ul style="list-style-type: none"> • Los vecinos 	<ul style="list-style-type: none"> • La vecindad, la comunidad, la población, la gente vecina, las personas vecinas
<ul style="list-style-type: none"> • Los usuarios 	<ul style="list-style-type: none"> • Las personas usuarias
<ul style="list-style-type: none"> • Los ciudadanos 	<ul style="list-style-type: none"> • La ciudadanía, las personas ciudadanas
<ul style="list-style-type: none"> • Los demás 	<ul style="list-style-type: none"> • Las personas restantes, las demás personas, el resto de las personas.
<ul style="list-style-type: none"> • Los técnicos 	<ul style="list-style-type: none"> • El personal técnico, las personas técnicas, el sector técnico, la parte técnica.

d) Usar los pronombres y determinantes sin género. Se puede sustituir “él, los, aquél, aquéllos” seguidos del relativo “que” por “quien, quienes y cada”.

Lo que se ha utilizado	Lo que se debe utilizar
El que suscribe	Quien suscribe
Aquellos que vinieron a clase	Quienes vinieron a clase
Los que no cumplan los requisitos...	Quienes no cumplan los requisitos
Los estudiantes deberán aportar...	Cada estudiante deberá aportar...

e) Sustituir el artículo “uno”, por alguien, cualquiera, quien, la persona



Lo que se ha utilizado	Lo que se debe utilizar
Quando uno lee las noticias	Quando alguien lee las noticias Quando cualquiera lee las noticias Quando quien lee las noticias Quando una persona lee las noticias
Quando uno viene a la administración	Quando alguien viene a la administración Quando cualquiera viene a la administración Quando quien viene a la administración Quando una persona viene a la administración.

f) Omitir el sujeto: en el idioma español no siempre es necesario poner al sujeto de forma explícita por lo que se puede utilizar la forma impersonal “se” o sencillamente omitir el sujeto.

Lo que se ha utilizado	Lo que se debe utilizar
Quando el usuario solicite la información	Quando se solicite la información
Nosotros promovemos la formación profesional	Promovemos la formación profesional
El estudiante debe completar la matrícula	Se deberá completar la matrícula
Todos deben ser puntuales	Se deberá ser puntual

g) En ocasiones se pueden omitir artículos, cuando los sustantivos son neutros:

Lo que se utiliza	Lo que se sugiere utilizar
Se tomarán en cuenta las opiniones de los profesionales	Se tomarán en cuenta las opiniones de profesionales
No es necesario con un analista	No es necesario contar con analista
Los solicitantes deben llenar el formato	Solicitantes deben llenar el formato
En la toma de protesta estará presente un cuerpo de seguridad	En la toma de protesta habrá seguridad



h) Uso de gerundios e infinitivos: se pueden usar formas no personales del verbo, infinitivo y gerundios, así se evita el uso del género masculino.

Lo que se utiliza	Lo que se sugiere utilizar
Es imprescindible que los interesados acudan personalmente	Es imprescindible acudir personalmente
Si los profesores trabajan adecuadamente se puede lograr un cambio	Es posible lograr cambios trabajando adecuadamente desde el profesorado

i) Evitar el uso de adverbio con marca de género: en ocasiones, los sustantivos son neutros, se puede omitir el artículo.

Lo que se utiliza	Lo que se sugiere utilizar
Como todos sabemos	Como sabemos
Muchos fueron convocados	Se convocó a mucha gente

j) Uso del título académico y ocupaciones

Un error generalizado, especialmente en la administración pública, es el uso exclusivo en masculino de cargos, puesto y profesiones. Para ello y dependiendo del contexto existe varias recomendaciones.

- En primer término, se recomienda evitar el uso del masculino, cuando se esté refiriendo específicamente a una mujer:

Expresión sexista	Alternativa no sexista
La médico Teresa Peralta	La médica Teresa Peralta
Teresa Peralta, asesor del presidente	Teresa Peralta, asesora del presidente

CONAPRED. 10 Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje. 2da. Edición. México, 2009. p. 16



- Otra recomendación, es referirse al cargo específico o al área en que la persona se desempeña, en genérico:

Área/s	No inclusivo	Inclusivo
En común	<ul style="list-style-type: none"> • Los Gerentes • Los Vicepresidentes • Los Jefes de planeación y presupuesto 	<ul style="list-style-type: none"> • Las Gerencias • Las Vicepresidencias • Las Jefatura de Planeación y Presupuesto
Específica	<ul style="list-style-type: none"> • El Comandante General de la Fuerza Área • El Jefe de Tecnologías de la Información • El Inspector General de la Policía Nacional 	<ul style="list-style-type: none"> • La Comandancia General de la Fuerza Aérea • La Jefatura de Tecnologías de la Información • La Inspectoría General de la Policía Nacional

Ministerio de la Mujer y Grupos Vulnerables. *Guía para el uso del Lenguaje Inclusivo. Si no me nombras, no existo.* Lima, Perú, 2010. p. 24

- Otra recomendación es evitar el uso del género gramatical femenino, cuando se trate de actividades o profesiones asociadas de manera tradicional con mujeres:

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Las secretarias	El personal secretarial
Las enfermeras	El personas del enfermería
Las terapistas	El personal de terapia

CONAPRED. *10 Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje.* 2da. Edición. México, 2009. p. 16

En el caso específico de la Ciudad de México, el COPRED ha promovido el uso del término “**personas servidoras públicas**” en sustitución de “servidores públicos” o “funcionarios públicos” para referirse al personal que labora en la administración pública de la Ciudad de México.



k) Uso de diagonales, paréntesis y arrobas.

- **Evitar el uso de la “/”.** Los primeros esfuerzos para hacer un uso inclusivo del lenguaje, implicaron la utilización de guiones, barras, paréntesis; sin embargo, se recomienda acotar su utilización en formularios, solicitudes o cualquier otro documento donde se cuente con poco espacio, ya que su utilización en textos amplios resulta poco legible y dificulta su lectura o comprensión.

Lo que se utiliza	Lo que se sugiere utilizar
El solicitante	El/la solicitante
El estudiante	El/la estudiante
Estimado	Estimada/o
Interesado	Interesada

- **Evitar el uso de la @:** el signo @ no es lingüístico rompe con las normas gramaticales del idioma y es impronunciable. Por lo tanto su uso no es recomendable.
- El uso de la letra (X) –todxs- al final de sustantivo o sustituir la terminación por (es) – como estimades, querides, etcétera-, es incorrecto gramaticalmente, además de que alude a palabras que no existen en el idioma español y que no pueden leerse en voz alta. Se recomienda no utilizarlas en documentos oficiales.

l) Evitar que las mujeres usen el masculino cuando se refieran a “sí mismas”

Lo que se utiliza	Lo que se debe utilizar
Nosotros, todos	Nosotras, todas
Cada uno lo ve	Cada una lo ve
Son cosas de uno	Son cosas de una
Cuando uno piensa	Cuando una piensa



m) Cambiar la sintaxis de la oración; reestructurar las frases sin necesidad de repetir insistentemente el sustantivo o artículo:

Lo que se utiliza	Lo que se sugiere utilizar
Los solicitantes presentarán	Con la solicitud se presentarán
Los estudiantes propusieron soluciones	Se propusieron soluciones alternativas
Cuando el estudiante lea las instrucciones debe empezar el proceso inmediatamente	Al leer las instrucciones se debe iniciar el proceso inmediatamente
Los miembros de la comisión propondrán un nuevo reglamento	Se propondrá un nuevo reglamento de la comisión

V. Eliminar la exclusión de grupos y personas a través de estrategias inclusivas en el lenguaje

Como hemos señalado a lo largo del presente documento, el lenguaje cotidiano, en muchas ocasiones está cargado de prejuicios y estigmas, lo que trae aparejado el etiquetamiento de personas y su categorización, desembocando en actos de discriminación, así entonces el lenguaje y los actos de discriminación están entrelazados y afectan de manera negativa a las personas y grupos a los que pertenecen, es lo que Gordon W. Allport, en su libro, *“La naturaleza del prejuicio”*, llama el rechazo verbal, que no es otra cosa que demostrar hostilidad, a través de hablar o expresarnos mal de otras personas o grupos de personas, por considerarlas diferentes a la *“normalidad”*. Por ello, resulta importante transformar el lenguaje discriminatorio, en un lenguaje incluyente, que visibilice la existencia de personas y grupos de personas históricamente discriminadas, como seres con dignidad y derechos.

A continuación mostramos algunos ejemplos de rechazo verbal:



Caso 1.

Un lunes por la mañana, el encargado de mantenimiento de una iglesia, que era anglo, se acercó a un pastor latino y le reclamó por el desorden dejado en la cocina: “Esta todo fuera de lugar y hay frijoles en el piso y otros lugares”. “¿Por qué han dejado tal desorden y sobra de frijoles?”

El pastor respondió: “Ayer, nosotros no comimos nada en la iglesia.”

Respondió el encargado: “¿Quiénes comen frijoles si no los hispanos?”

Conclusión. Este encargado anglo, tenía un estereotipo sobre quienes comen frijoles y eso lo llevó a acusar a la gente hispana del desorden dejado en la cocina.

Su prejuicio lo llevó a hablar en forma estereotipada hacia las personas latinas, discriminándolas.

Aunque el frijol es parte regular en la dieta mexicana, centroamericana, caribeña y brasileña, lo cierto es que la noche anterior un grupo de jóvenes anglos había usado ese espacio para una actividad y habían comido, entre otras cosas, frijoles.

Caso 2.

En una ocasión, una trabajadora latina le decía a otra que sus compañeras de trabajo eran flojas y lentas en la fábrica.

Entonces la compañera le dijo: “Es que la gente morena es así”. Ambas se referían a las personas afrodescendientes, que no se desempeñaban en el trabajo correctamente, según sus expectativas.

Entonces, la primera le respondió: “Pero para pedir ayuda del gobierno sí que son rápidas. Mucha gente latina tiene prejuicios, que la gente afrodescendiente es floja y lenta laboralmente y que solicita constante la ayuda del gobierno de Estados Unidos.

La verdad del caso, es que las compañeras de esta trabajadora, estaban tomando su tiempo de descanso en el trabajo, del cual las inmigrantes (que hicieron el comentario) estaban inseguras de tenerlo y tomarlo.

Además, las compañeras afrodescendientes conocían el sistema de beneficios federales mientras que las trabajadoras inmigrantes, de origen latino no.

El prejuicio aprehendido de las trabajadoras de origen latino hacia la gente afrodescendiente, las llevó a hablar en forma discriminatoria sobre ellas



Caso 3.

En 2005, la compañía Unilever, lanzó una campaña para promover el desodorante Rexona Compact, para ello colocó espectaculares en los andenes del Sistema de Transporte Colectivo (Subterráneo) de la Ciudad de México, mejor conocido como Metro, con la leyenda: “*Para que el Metro no huelga a Indios Verdes, Rexona, no te abandona*”

El anuncio se exhibió durante menos de un mes, hasta que una Asociación de Personas Indígenas, se quejó ante diversas instancias, por el contenido de la campaña, pues consideraban que ésta atentaba contra su dignidad, ya que los consideraban sucios y que olían mal.

El representante legal de la empresa Unilever informó que no tenía la intención de discriminar a las personas indígenas y que fue un “malentendido por un juego de palabras”, retirando los espectaculares.

En los anteriores ejemplos vemos como la utilización de palabras que distinguen, rechazan o excluyen, con base en prejuicios sociales, estigmatizan a las personas y categorizan: *sin la existencia de palabras, difícilmente seríamos capaces de categorizar* (Allport, 1977).

En cada uno de los casos, vemos que existe una marcada hostilidad y rechazo hacia grupos que no forman parte de sociedad mayoritaria: personas latinas, afrodescendientes y personas indígenas. En el caso número 1, incluso se observa que entre grupos excluidos y discriminados existe antagonismo (personas latinas y personas afrodescendientes), se observa la forma en que los prejuicios o creencias infundadas, cuando se exteriorizan con palabras, dañan las relaciones humanas.

Una hostilidad más intensa, se refleja en la forma de hablar mal, que consiste en la adjudicación de apodos: como *naco, indio, negro, joto*. Cuando “*el hablar mal*” alcanza un grado elevado de intensidad, existen muchas posibilidades de que esté vinculado positivamente con la discriminación abierta y activa, y aun posiblemente con la violencia (Allport, 1997), ejem:



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COPRED

**CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO**
Coordinación Académica de Políticas
Públicas y Legislativas

Cierto senador hablaba una vez en el recinto del Congreso contra una ley federal por la que se destinaban fondos para que se sirvieran meriendas en las escuelas. En el curso de sus observaciones exclamó: “Claro está que nos dejaríamos morir de hambre antes de permitir que se echen abajo las barretas y que los blancos y los negros vayan juntos a la escuela”.

Esta forma violenta del “hablar mal”, estará casi, seguramente, respaldada por una acción discriminatoria.

Como ciudadanía, en una sociedad democrática, debemos y tenemos que hacernos responsables de contribuir a fomentar volares, pues la democracia, además de una forma de gobierno, es un estilo de vida y una forma de tratar a las demás personas en nuestras relaciones diarias, a través de la su inclusión y no su exclusión (Carhuachín, 2013). De ahí que la forma en que nos dirigimos, a través del lenguaje, tendrá que ser inclusiva, por lo que se sugiere lo siguiente

1. Tomar conciencia que nuestras palabras pueden construir una sociedad más democrática e inclusiva, porque ellas son creadoras. El poder e impacto positivo del lenguaje en los demás es irremplazable.
2. Reconocer el valor y la dignidad de toda persona. En una cultura democrática el pueblo es el soberano, por eso, las democracias están llamadas a reconocer los derechos de los grupos socialmente excluidos y marginados (los seres humanos nacemos libres e iguales en dignidad y derechos, art. 1° Declaración Universal de los Derechos Humanos);
3. Trabajar política e interinstitucionalmente para la educación de la ciudadanía sobre los derechos humanos, con el fin de superar la discriminación social ilegítima.



4. Poner en práctica el valor democrático de la libertad de expresión para optar por un lenguaje más inclusivo, que libere y no oprima. Uno de los pilares de la democracia es la libertad de expresión (verbal, escrita y de medios). En esta libertad podemos optar el abandono del lenguaje de odio que discrimina, oprime y genera violencia.

A partir de lo anterior, podemos empezar a construir otro tipo de lenguaje, ya que la discriminación está en la cultura, la forma como nos dirigimos a las demás personas, de modo que el lenguaje es fondo, no sólo forma, tenemos que nombrar a las personas o grupos de personas, de manera correcta, sin que ello denote racismo, xenofobia, homofobia, lesbofobia o cualquier otra forma de odio e intolerancia hacia la diversidad. Ejem.

- En México, uno de los términos más usados para etiquetar a una persona, es naco, que generalmente se utiliza para adjetivizar a las personas de una condición económica y social baja.
- La palabra indio, rótulo con el que se estigmatiza y categoriza a las personas que pertenecen a los pueblos y comunidades indígenas, como una forma despectiva que supone a una persona del interior del país, con poca educación. Esto último refleja más bien el olvido e injusticia social que ese grupo humano y sector social han sufrido en la historia.

Hablar bien, se traduce en un buen trato hacia las personas, pero sobre todo cuando se trata de grupos o colectivos de personas que históricamente han sido discriminadas. Se trata de dignificarlas en el goce y ejercicio de sus derechos, a través del uso de términos o palabras correctas:

Algunos ejemplos que dan cuenta de lo importante que es llamar y nombrar de manera correcta a las personas o grupos de personas en situación de discriminación.



1. En el caso de las personas con discapacidad.

Como se ha señalado, fue en el 2001, cuando se reformó la constitución y se introdujo un párrafo tercero, donde se prohíbe la discriminación; en ese entonces se incluía el término *capacidades diferentes*:

...

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes... (Diario Oficial de la Federación, martes 14 de agosto de 2001)

Mediante Decreto, que se publicó en el Diario Oficial de la Federación, de 4 de diciembre de 2006, se reformó el mismo artículo 1º, párrafo tercero, para suprimir el término *capacidades diferentes* y sustituirlo por *las discapacidades*, como se observa en el texto actual, también citado al inicio del presente documento.

De acuerdo con la Asociación Civil *Libre Acceso*, lo anterior se debe que el término *capacidades diferentes*, no representaba a las personas con discapacidad, no cuenta con fundamento o base etimológica, médica, académica, o de ningún tipo que lo sustente.

El diccionario de la Real Academia Española señala que el término capacidad viene del latín “*capacitas*”, así mismo que tiene varios significados entre los que destacan:

- Aptitud, talento, cualidad que dispone alguien para el buen ejercicio de algo.
- Aptitud para ejercer personalmente un derecho y el cumplimiento de una obligación.

En este sentido, todas las personas cuentan con cualidades únicas y diferentes a otra, por lo que el término aludido califica a cualquier persona, tenga o no una discapacidad.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, la discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar



acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

El uso inadecuado de este término ha causado graves confusiones en los ámbitos jurídicos y sociales. Incluso ha implicado retrocesos en la defensa de los derechos de las personas con discapacidad, porque al utilizar un término ambiguo, resulta igualmente ambiguo determinar qué personas son las poseedoras de estos derechos. De ahí la importancia de acuñar el término que mejor califique la condición de discapacidad y superar así, las aseveraciones negativas o peyorativas que se han utilizado para referirse a este grupo de personas.

Algunos ejemplos de términos que se han utilizado, pero que no dignifican a las personas con discapacidad, y que por lo tanto son incorrectos¹²:

- Deficiente
- Lisiado, lisiada
- Incapacitado, incapacitada
- Disminuido, disminuida
- Tullido, tullida
- Defectuoso, defectuosa
- Personas especiales
- Inválido, inválida
- Minusválido, minusválida

Tampoco es correcto utilizar los siguientes términos, para dirigirnos a una persona con discapacidad física, motora e intelectual:

¹² CDHDF. Tratando bien, hablando bien. Términos, conceptos y normatividad básica acerca de la discapacidad. México, D. F. 2011



No correcto	Correcto
Ciego o cieguito	Persona con discapacidad visual, persona ciega
Cojito, renguito	Persona con discapacidad motora o con discapacidad motriz, personas con discapacidad física
Sordito	Persona sorda, persona con sordera, persona con discapacidad auditiva
Loquito	Persona con discapacidad mental o con discapacidad psicosocial
Enanita, enanito	Persona de talla pequeña/Persona de talla baja
Mongolito, mongolita	Persona con síndrome de Down
Tontito	Persona con discapacidad intelectual

La discapacidad no es una enfermedad.

En el caso de la discapacidad, ésta es una condición física, pero no una enfermedad; sin embargo, es muy común que así se perciba a las personas con discapacidad, como podemos ver en el siguiente cuadro:

Expresión que se debe evitar	Lo que se recomienda
Las personas que padecen síndrome de Down	Las personas que tienen síndrome de Down
Hay gente que sufre el trastorno bipolar	Hay gente que presenta trastorno bipolar
Aquejada de parálisis cerebral	Manifiesta parálisis cerebral



2. En el caso de las personas de la diversidad sexual.

Con motivo del Amparo directo en revisión **2806/2012**, la Suprema Corte de Justicia del Nación, que es el máximo Tribunal de Interpretación, a través de la Primera Sala, señaló que el lenguaje que se utiliza para ofender o descalificar a ciertos grupos adquiere la calificativa de discriminatorio; se trata de un discurso homóforo, el cual consiste en la emisión de una serie de calificativos y valoraciones críticas relativas a la condición homosexual y a su conducta sexual, y suele actualizarse en los espacios de la cotidianidad; por lo tanto, generalmente se caracteriza por insinuaciones de homosexualidad en un sentido burlesco y ofensivo, mediante el empleo de un lenguaje que se encuentra fuertemente arraigado en la sociedad. Concluye que aquellas expresiones homófobas, esto es, que impliquen una incitación, promoción o justificación de la intolerancia hacia la homosexualidad, ya sea mediante términos abiertamente hostiles o de rechazo, o bien, a través de palabras burlescas, deben considerarse como una categoría de lenguaje discriminatorio y, en ocasiones, de discursos del odio.

Lo anterior viene a reforzar lo que hemos venido señalando en el presente manual: el lenguaje está directamente asociado a conductas o actos discriminatorios, por lo tanto el lenguaje sí importa. Uno de los grupos de población que más ha sufrido la discriminación es el conformado por la diversidad sexual o población LGBTTTI (Lésbico, Gay, Bisexual, Transexual, Transgénero, Travesti, e Intersexo), y el lenguajes verbal o escrito, no ha sido la excepción.

La forma en que se considera correcta al referirnos a las personas que integran esta población son:

De manera individual	Cuando se trata de colectivos
Persona con preferencia u orientación sexual diversa a la heterosexual.	Personas de la comunidad o población LGBTTTI o LGBTI
Mujer lesbiana	Mujeres lesbianas
Persona gay	Personas Gay
Persona transexual; mujer transexual; hombre transexual.	Personas transexuales, mujeres transexuales, hombres transexuales
Persona transgénero; mujer transgénero; hombre transgénero	Personas transgénero; mujeres transgénero; hombres transgénero
Persona travesti; mujer travesti; hombre travesti	Personas travestis; mujeres travesti; hombres travestis
Persona bisexual; mujer bisexual; hombre bisexual	Personas bisexuales; mujeres bisexuales; hombres bisexuales.



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COPRED

**CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO**
Coordinación Académica de Políticas
Públicas y Legislativas

Llamarles de forma diversa a lo señalado en el cuadro anterior, pero sobre todo en un contexto peyorativo y estigmatizante, incita al rechazo, burla o exclusión de las personas que integran esta población (ya sea de manera individual o colectiva).

3. Respeto a las personas migrantes

El uso peculiar de algunas palabras genera discriminación, imprecisión e incluso consecuencias jurídicas no deseadas. A continuación se exponen claros ejemplos de la terminología cotidiana vinculada a la población migrante que, por un uso inadecuado, pueden llegar a configurar una forma de discriminación¹³.

Las palabras ilegal o migrante ilegal, que todavía utilizan algunas personas, medios de comunicación e incluso autoridades, son una forma discriminatoria de referirse a la situación de irregularidad migratoria de una persona, es decir, a la falta de documentación que acredita su entrada y permanencia legal en un país.

En términos del derecho internacional de los derechos humanos, ninguna persona es, en sí misma, ilegal. Particularmente en México, la migración irregular dejó de ser un delito desde las reformas a la Ley General de Población del 2008, con las que se convirtió solamente en una falta administrativa.

La referencia que se considera correcta es persona migrante en situación irregular (art. 67 de la Ley de Migración vigente), quien solamente ha infringido una norma administrativa en el país receptor, por tanto no ha cometido delito alguno.

Aunque se sugiere utilizar simplemente persona migrante, sin necesidad de señalar o de precisar si condición es regular o irregular, pues ello no es una condición necesaria para ejercer su derecho a ser tratadas sin discriminación alguna y con el debido respeto a sus derechos humanos.

¹³ Expok. Comunicación de Sustentabilidad y RSE. Eufemismos y discriminación en el lenguaje migratorio. <http://www.expoknews.com/eufemismos-y-discriminacion-en-el-lenguaje-migratorio/>



4. Personas de la tercera edad:

En el caso de las personas cuya edad es de 60 años en adelante, han existido diversas formas para llamarlas:

Expresión que se debe evitar	Lo que se recomienda
Persona (s) de la tercera edad	Persona adulta mayor Personas adultas mayores
Persona (s) en plenitud	
Anciana (s), anciano (s)	
Persona (s) de edad	

Se considera que la forma más correcta de nombrar “persona adulta mayor”, porque es una forma de reconocer que está transitando por una etapa de vida, que acumula diversas vivencias y experiencias.

De acuerdo con la Ley de Derechos de las **Personas Adultas Mayores** para el Distrito Federal (Art. 3), son aquellas que cuentan con sesenta años o más de edad y que se encuentren domiciliadas o de paso en el Distrito Federal; contemplándose en diferentes condiciones.

5. Personas trabajadoras del hogar:

La reivindicación de los derechos de las personas que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia, ha sido de gran lucha, ya que generalmente se les invisibilizaba como personas sujetas de derechos, para ser cosificadas por el trabajo que desempeñaban, al cual no se le daba la valía que debe tener como cualquier otro trabajo. Por ello, resulta necesario reivindicarlas desde la forma en que deben ser nombradas:

Expresión que se debe evitar	Lo que se recomienda
Sirvienta	Personas trabajadoras del hogar Personas trabajadoras domésticas
Servidumbre	
Señora de limpieza	



VI. El lenguaje discriminatorio también está en el humor (chistes), en dichos o refranes:

Los refranes y los chistes forman parte del léxico y la forma o el contenido de tales formas de hablar o comunicarnos, la mayoría de las veces, se asumen de una manera normal

Anna María Fernández Poncela, investigadora y catedrática de la UAM-Azcapotzalco, señala *“que los refranes conforman un conjunto de enunciados que producen y reproducen definiciones sociales, formas de pensar y actuar, roles y estereotipos. Imponen códigos sociales, los critican, los vuelven a imponer y los vuelven a criticar o legitimar, según sea el caso. Muestran, aconsejan, describen, interpretan, evidencian, prescriben. Portan un conjunto de ideas preconcebidas de «cómo son» o de «cómo deben ser las cosas» o «cómo no deben ser», en general, según los códigos sociales y las normas de conducta hegemónicas en cada modelo cultural; si bien, también, existe la mirada crítica sobre los diferentes temas, esta no es ni mucho menos tan abundante como el discurso que respalda al sistema normativo socialmente establecido. De ahí su calificación de didáctico-moral o de lapidario”¹⁴.*

En este contexto, existen mensajes que pueden ser considerados serios y otros humorísticos, dentro de estos últimos, es donde encontramos algunos que pueden llegar a ser estigmatizantes, prejuiciosos y excluyentes. En nuestra vida cotidiana parecen ser utilizados de una manera tan normalizada, que en algunos ocasiones los trasladamos a nuestra vida laboral y en las relaciones que generamos, ya sea con compañeras y compañeros de trabajo o bien, en nuestro trato con el público que atendemos, por ello resulta importante evitarlos.

- **Refranes**

A continuación se muestran unos ejemplos de refranes:

a) Los hijos y las hijas en el refranero popular.

¹⁴ Fernández Poncela, Anna M. Refranes, Edades y Géneros. Fundación Joaquín Díaz, Revista Folklore, Edición Digital N° 397, pp. 22, 25 y 26



Considerados serios	Considerados humorísticos
De los bienes temporales, los hijos/as son los mayores	Los/as hijos/as son una enfermedad de nueve meses, y una convalecencia de toda la vida
Hijos/as y hogar son la única verdad	Quien quiere tener hijos/as, quiere hacer dolores y litigios

En algunos otros casos, los dichos perpetúan la subordinación de la mujer y el androcentrismo, veamos:

- La hija a quien la pidiere; el hijo se ha de mirar a quien se ha de dar
- Casa el hijo cuando quieras y la hija cuando puedas
- La hija al uso y el hijo al escudo
- A la mujer y a la cabra, sogá larga
- La mujer y la burra, cada día un zurra (paliza)
- La mujer, como la escopeta, cargada y en un rincón
- La mujer es un animal de pelo largo y pensamiento corto
- Mujer de cabellos largos, mujer de cortas ideas
- No llores como mujer, lo que no supiste defender como hombre
- Vieja al último

Algunos de los refranes, además, van dirigidos a las personas adultas mayores del sexo femenino:

- No hay viejo que no haya sido valiente, ni vieja que no haya tenido sus veinte
- Ni perlas ni diamantes hacen a una vieja elegante
- No hay vieja sin queja
- Vejez y hermosura, nunca se vieron juntas
- Vieja verde y caprichosa ni fue buena madre ni buena esposa»

Aunque también existen refranes hacia los hombres, si bien es cierto que, comparado con los que hay hacia la mujer, se dan en menor medida y grado:

- El buey para arar, el ave para volar, el pez para nadar y el hombre para trabajar
- Marido rico y tonto no tiene precio



- A un hombre rico no le repares si es feo o bonito
- Los hombres machos no hablan, pelean

Algunos refranes racistas y clasistas:

- El dinero lo da Dios y dios y los indios lo trabajan
- Si quieres cuidar tu raza, a la india con el indio casa
- El negro de nación, no lo blanquea ni el jabón
- Hasta en los perros hay razas
- Hasta en los tinacos hay niveles
- No tiene la culpa el indio sino el que lo hace compadre
- Nunca falta el prietito en el arroz
- Es fácil sacar al naco del barrio, pero sacar al barrio del naco, es imposible.
- La mujer buena pa' l petate y mala pa' l metate

- **Chistes**

Recordemos que el lenguaje incluyente y no discriminatorio, busca incidir en la forma en como nos miramos, nos percibimos y nos respetamos, bajo una óptica de trato igualitario; sin embargo, hay una forma “*velada*” y no muy abierta en los que llamamos chistes, cuya finalidad es hacer reír, a quien escucha. Algunos de esos chistes, son inofensivos, pero otros contribuyen a generar un clima violento, degradante, vejatorio, que además refuerzan los prejuicios y estigmas sociales y nada abonan a la construcción de una sociedad igualitaria y libre de cualquier tipo de discriminación.

En el caso del género o sexo, podemos ver que la mayoría de los chistes giran en torno a la inferioridad de la mujer; aunque, en mucho menor grado, también se han realizado chistes en torno al hombre. Algunos ejemplos¹⁵:

Hacia las mujeres:

- ¿Qué le dices a una mujer que tiene los dos ojos morados? Nada. Ya le dijiste dos veces.
- ¿Cómo ayudas a tu mujer a limpiar la casa? – Levantando los pies cuando pasa la aspiradora.
- ¿Cuándo pierde una mujer el 90% de su inteligencia? – Cuando se queda viuda. ¿Y el otro 10%? Cuando se le muere el perro.

¹⁵ Fernández Poncela, Anna María. PREJUICIOS Y ESTEREOTIPOS. Refranes, chistes y acertijos, reproductores y transgresores. Revista de Antropología Experimental N° 11; Año 2011, Universidad de Jaén España. Pp.321-323



- ¿En qué se diferencia un hombre con bata blanca a una mujer con bata blanca? En que el hombre es médico y la mujer churrera.
- Dios creó el mundo y descanso, dios creó al hombre y descanso, creo a la mujer y desde entonces, ni dios, ni el mundo, ni el hombre pueden descansar.

Hacia los hombres:

- ¿Qué entienden los hombres por ayudar con el quehacer? Levantar el pie para que puedas pasar la aspiradora.
- ¿En que se parece un hombre a un mamey? En que está difícil encontrar uno bueno.
- En la biblioteca, un hombre se acerca al área de información y pregunta: ¿Dónde se encuentra el libro, «El hombre, el ser perfecto»? Al final del pasillo, en la sección de ciencia-ficción.”
- ¡Compadre, en mi casa mando yo, y cuando digo: tengo hambre, me sirven de comer y cuando digo tráiganme el agua caliente, me la traen de inmediato! Y ¿para qué quiere agua caliente? ¡No me diga que usted lava los platos con agua fría!”
- ¡Pienso hablar seriamente con mi mujer y le diré que a partir de mañana compartiremos los deberes de la casa! ¡Vaya! eres un marido considerado. ¡No, lo que pasa es que yo no puedo con todo!

VII. Algunas recomendaciones para elaborar escritos administrativos

1. En formatos o formularios:

- Evitar el uso del masculino genérico, puesto que quienes rellenan los formularios son personas individuales, tanto mujeres como hombres:

Ejem:

Lo que se utiliza	Lo que se debe utilizar
Firma del solicitante	Firma de la persona solicitante Firma de quien solicita Firma del/de la solicitante

- Usar expresiones neutras, impersonales o formas genéricas, que permitan omitir una formulación conflictiva:

Ejem:

Expresión genérica	Expresión neutra
--------------------	------------------



Nacido en Originario de	Fecha y lugar de nacimiento
----------------------------	-----------------------------

2. En comunicados internos y externos:

En el caso de envío masificado, se recomienda hacer dos modelos del documento, uno para mujeres y otro para hombres.

Si no fuera posible, entonces se sugiere que en texto se ponga:

Estimada trabajadora
Estimado trabajador
Estimadas trabajadoras y estimados trabajadores

3. Discursos ofrecidos en actos y eventos académicos de carácter social o cultural

- Preparar y revisar las secciones del discurso que se dirigen directamente a la audiencia para identificar las apelaciones personales, de manera que se prevea su utilización tanto en femenino, como en masculino o el empleo de alternativas no sexistas.
- Utilizar de manera especialmente escrupulosa las formas femeninas relativas a cargos, profesiones o títulos, aunque su uso resulta, en algunos espacios, todavía algo novedoso o esté poco extendido.
- Utilizar de manera acertada los nombres con los que se identifican y se autoadscriben las personas o grupos de personas en situación de discriminación.

VIII. Documentos consultados:

Documentos Oficiales:

- COPRED, Programa *Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para la Ciudad de México 2013*, Ciudad de México, 2013.
- COPRED, Programa *Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para la Ciudad de México 2014*, Ciudad de México, 2014.



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COPRED

**CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO**
Coordinación Académica de Políticas
Públicas y Legislativas

- Gobierno de la Ciudad de México, *Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal*, Ciudad de México 2009.

Referencias Jurídicas y Marco Normativo

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Ley de Migración.
- Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes de la Ciudad de México.
- Ley para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres para el Distrito Federal.
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.

Referencias Bibliográficas

- Alario, Carmen y otras. *Nombra en femenino y en masculino: La representación del femenino y el masculino en el lenguaje*. España, 1995, 1ª Reimpresión, Pp. 8,9-13,15.
- Carhuachína, César. *Lenguaje y discriminación: Una perspectiva latina en los Estados Unidos de América a Corporación Universitaria Reformada*, Programa de Teología, Barranquilla, Colombia. Vol. 1, N°. 2, Jul-Dic 2013, Pp. 19-22.
- CDHDF. *Tratando bien, hablando bien. Términos, conceptos y normatividad básica acerca de la discapacidad*. México, D. F., 2011.
- CONAPRED, *Fundamentos de la Armonización Legislativa con enfoque Antidiscriminatorio*, 1ra. Edición. México, 2013.
- CONAPRED, *10 Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje.*, 2da. Edición. México, 2009.
- COPRED, *Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013*, Ciudad de México, 2013.



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COPRED

**CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO**
Coordinación Académica de Políticas
Públicas y Legislativas

- Fernández Poncela, Anna María. PREJUICIOS Y ESTEREOTIPOS. Refranes, chistes y acertijos, reproductores y transgresores. Revista de Antropología Experimental N° 11; Año 2011, Universidad de Jaén España. Pp.321-323.
- Flores Huerta, Samuel. Dichos o Refranes, Compendio Temático. Publicación Electrónica en México, 1ª Edición, 2016, pp.115-116.
- Fernández Poncela, Anna M. Refranes, Edades y Géneros. Fundación Joaquín Díaz, Revista Folklore, Edición Digital N° 397, pp. 22, 25 y 26.
- Islas Azais, Héctor, *Lenguaje y Discriminación*, CONAPRED, México 2005
- Ministerio de la Mujer y Grupos Vulnerables, *Guía para el uso del Lenguaje Inclusivo. Si no me nombras, no existo*, Lima, Perú, 2010.
- OACDH, Nacidos Libres e Iguales. Orientación Sexual e Identidad de Género en las Normas Internacionales de Derechos Humanos, Nueva York, 2012.
- Rodríguez Zepeda, Jesús, *¿Qué es la discriminación y como combatirla?*, Colección Cuadernos de la Igualdad, CONAPRED, México 2004.
- Universidad de Valencia, *Guía de Uso para un Lenguaje Igualitario (Castellano)*, Valencia España, 2012, pp. 27, 30, 48 y 49.

Páginas web consultadas

- Cerezal, Fernando, Interacción, Lenguaje y Discriminación, Universidad de Alcalá. Servicio de Publicaciones, Artículo de Revista Científica, 2007. <http://dspace.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/581/3-7-Cerezal-F.pdf;jsessionid=765F85E93431C313F9D6D797C4662951?sequence=1>
- Expok. Comunicación de Sustentabilidad y RSE. Eufemismos y discriminación en el lenguaje migratorio. <http://www.expoknews.com/eufemismos-y-discriminacion-en-el-lenguaje-migratorio/>
- Lledó, Eulalia. Lenguaje Sexista, “Lo que no se nombra no existe”. http://www.juntadeandalucia.es/averroes/centros-tic/41602612/helvia/sitio/upload/LENGUAJE_NO_SEXISTA_indicaciones.pdf



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COPRED

**CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO**
Coordinación Académica de Políticas
Públicas y Legislativas

- Los eufemismos y el lenguaje políticamente correcto.
<http://www.lasprovincias.es/v/20101010/opinion/eufemismos-lenguaje-politicamente-correcto-20101010.html>
-



Anexo 1. Glosario de términos incluidos en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF)

El artículo 4 de la LPEDDF, establece las siguientes definiciones:

Artículo 4. Para los efectos de la presente ley, se entenderá por:

- I. **Accesibilidad:** Combinación de elementos constructivos y operativos que permiten a cualquier persona con discapacidad entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse con un uso seguro, autónomo y cómodo en los espacios construidos, el mobiliario, servicios, información y comunicaciones;
- II. **Accesibilidad administrativa:** Son los que garantizan el acceso a los servicios públicos respectivos a cualquier persona con discapacidad, como solución alterna a la falta de accesibilidad estructural, congruentes con la ley de la materia;
- III. **Acciones afirmativas:** Son aquellas mediante las que se busca beneficiar a los miembros de grupos que sufren exclusión o discriminación, otorgando algún tipo de ventaja en el otorgamiento de bienes escasos y, al hacerlo, se perjudica a ciertas personas que hubieran gozado éstos de seguir las cosas su curso normal;
- IV. **Antisemitismo:** Fenómeno específico que incorpora diversas formas de rechazo y discriminación hacia las personas de origen israelí, así como a las personas de religión judía;
- V. **Asamblea Consultiva:** El órgano de consulta a que se refiere el artículo 46 de la presente Ley;
- VI. **Bifobia:** Miedo irracional a la bisexualidad o a las personas con orientación o preferencia bisexual que se expresa en rechazo, discriminación, ridiculización y otras formas de violencia.
- VII. **Consejo:** Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México;
- VIII. **Debida diligencia:** La obligación de los entes públicos del Distrito Federal, de dar respuesta eficiente, oportuna y responsable a las personas en situación de discriminación;
- IX. **Ente público:** Las autoridades locales de Gobierno del Distrito Federal; los órganos que conforman la Administración Pública; los órganos autónomos por ley, aquellos que la legislación local reconozca como de interés público y ejerzan gasto público; y las personas jurídicas que auxilien a los órganos antes citados o ejerzan gasto público;
- X. **Equidad:** Principio conforme al cual toda persona accede con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad, así como en la participación en todos los ámbitos de la vida social, económica, política cultural y familiar;
- XI. **Equidad de género:** Principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades



de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar;

- XII. Fenómeno discriminatorio: Es la concurrencia permanente o temporal de actitudes discriminatorias que impidan el libre ejercicio del derecho humano a la no discriminación de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación;
- XIII. Homofobia: Es toda aversión manifiesta en contra las orientaciones, preferencias sexuales e identidades o expresiones de género contrarias al arquetipo de los heterosexuales;
- XIV. Igualdad: Acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales;
- XV. Lesbofobia: Es el rechazo, odio, aversión, temor, repudio, discriminación, ridiculización, prejuicio y/o violencia hacia las personas que son o parecen ser lesbianas, a partir de un prejuicio;
- XVI. Ley: Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal;
- XVII. LGBTTTI: Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgéneros, Transexuales, Travestís e Intersexuales;
- XVIII. Medidas positivas y compensatorias: Aquellas de carácter temporal que se implementan para lograr la disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad en los servicios de salud, educación, trabajo, justicia o cualquier otro a favor de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación, a fin de alcanzar, en condiciones de igualdad, su participación en la vida pública, y eliminar prácticas discriminatorias;
- XIX. Misoginia: Odio hacia las mujeres y puede manifestarse a partir de burlas, chistes, prácticas de subordinación, sometimiento, rechazo, prejuicio y/o violencia;
- XX. Medidas de política pública: Conjunto de acciones que formulan e implementan las instituciones de gobierno encaminadas o dirigidas a atender las demandas o necesidades económicas, políticas, sociales, culturales, entre otros de las personas, grupos o comunidades en situación de discriminación;
- XXII. Personas, grupos o comunidades en situación de discriminación: Las personas físicas, grupos, comunidades, colectivos o análogos que sufran la violación, negación o el menoscabo de alguno o algunos de sus derechos humanos por los motivos prohibidos en el quinto párrafo del artículo 1 constitucional, los tratados internacionales de los que México sea parte, la presente ley o cualquiera otra;
- XXIII. Persona servidora pública: Son las personas representantes de elección popular, integrantes del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, las y los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal o en la Administración Pública del Distrito Federal, así como en los organismos del Distrito Federal a los que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos otorgue autonomía;
- XXIV. Perspectiva de género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las personas, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género;



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COPRED

**CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO**
Coordinación Académica de Políticas
Públicas y Legislativas

- XXV. Principios del Diseño Universal: Se consideran como tales el uso equitativo, el uso flexible, el uso simple e intuitivo, la información perceptible, la tolerancia al error, el mínimo esfuerzo físico y el adecuado tamaño de aproximación;
- XXVI. Respeto: Actitud que nace con el reconocimiento del valor de una persona o grupo, ya sea inherente o también relacionado con una habilidad o comportamiento;
- XXVII. Violencia Laboral: Es aquella que ocurre cuando se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación;
- XXVIII. Transfobia: Es el rechazo, odio, aversión, temor, repudio, discriminación, ridiculización, prejuicio y/o violencia hacia las personas que son o parecen transexuales, transgénero o travestis.
- XXIX. Transversalidad: Herramienta metodológica para garantizar la inclusión de la perspectiva de derechos humanos, igualdad y no discriminación y de género como eje integrador, en la gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria, tendientes a la homogeneización de principios, conceptos y acciones a implementar, para garantizar la concreción del principio de igualdad;
- XXX. Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las personas servidoras públicas que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las personas así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia, y
- XXXI. Xenofobia. Hostilidad hacia las personas de nacionalidad distinta a la mexicana.

GLOSARIO DE TÉRMINOS SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN



CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO 2017



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COPRED



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

COPRED

CONSEJO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Jacqueline L'Hoist Tapia
Presidenta

Pablo Álvarez Icaza Longoria
Coordinador de Políticas Públicas y Legislativas

Alfonso García Castillo
Coordinador de Cultura por la No Discriminación

René Said Nieto Flores
Coordinador de Comunicación Social

Javier Gilberto Dennis Valenzuela
Coordinador de Administración y Finanzas

Amalia Zavala Soto
Subdirectora de Planeación

ELABORADO POR:

María de Jesús Trejo Castillo
Subdirectora de Seguimiento y Evaluación

Vilma Ramírez Santiago
Subdirectora de Análisis y Propuesta

María del Carmen López Mendoza
Investigadora de Evaluación

Laura Rosales Álvarez
Investigadora de Seguimiento



Presentación

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) ha creado diferentes instrumentos para impulsar que la perspectiva de igualdad y no discriminación se incluya de manera transversal en todas las políticas públicas, programas y acciones que realizan los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México.

La incorporación de esta perspectiva no es, por tanto, exclusiva del COPRED, sino que se debe extender esta competencia a todos los ámbitos de la política pública a todos los sectores sociales, a todos los colectivos y a toda la sociedad.

El Consejo, desde hace más de cuatro años, trabaja con los entes públicos a través del establecimiento de diversos mecanismos. Derivado de ese trabajo coordinado, se recogieron inquietudes y se observó la existencia de vacíos conceptuales en torno al tema de los derechos humanos, específicamente, del derecho a la igualdad y a la no discriminación.

En este contexto, la responsabilidad de las personas servidoras públicas para promover la aplicación del principio de igualdad y no discriminación es clave.

Es por ello, que la Coordinación Académica de Políticas Públicas y Legislativas se avocó a la construcción de un glosario básico que responde a la necesidad de homologar el uso de términos y del lenguaje utilizado en el ámbito de los derechos humanos en la Administración Pública del gobierno local.

Así, el presente *Glosario de conceptos en materia de igualdad y no discriminación*, es el resultado de la investigación, consulta y compilación de varias fuentes de información provenientes de instituciones de derechos humanos internacionales y nacionales, de la normatividad vigente, así como de expertos en el tema.

Busca ser una herramienta de apoyo para los entes públicos y particularmente, para las y los enlaces institucionales, que colaboran en la implementación del Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (PAPEP), así como en el llenado de los instrumentos para su seguimiento y evaluación, aunque en general resultará útil para conocer y aplicar la terminología de forma adecuada.



GLOSARIO DE CONCEPTOS EN MATERIA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Accesibilidad. Combinación de elementos constructivos y operativos que permiten a cualquier persona con discapacidad entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse con un uso seguro, autónomo y cómodo en los espacios construidos, el mobiliario, servicios, información y comunicaciones (LPEDDF, 2014).

Acciones afirmativas. Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad. Las acciones afirmativas podrán incluir, entre otras, las medidas para favorecer el acceso, permanencia y promoción de personas pertenecientes a grupos en situación de discriminación y subrepresentados, en espacios educativos, laborales y cargos de elección popular a través del establecimiento de porcentajes o cuotas (LFPED, Art. 15 Octavus).

Acciones de difusión sobre igualdad y no discriminación. Se refiere a las actividades que se llevan a cabo por los entes públicos con la finalidad de difundir contenidos sobre igualdad y no discriminación sea normatividad, reglamentación, contenidos del enfoque de igualdad y no discriminación, acciones realizadas, entre otras (COPRED, 2017).

Acciones de prevención. Se refieren a la adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzcan conductas discriminatorias y de igualdad de trato (COPRED, 2017).

Acoso escolar (Bullying). Es el maltrato, acoso, intimidación que se practica en la escuela, alrededor de la escuela o en actividades extraescolares entre estudiantes con la intención de lastimar o provocar un daño físico o psicológico. De manera que los resultados son perjuicios a la integridad y seguridad física, psicológica y emocional y al derecho a una vida libre de violencia (4to. Premio UNICEF, Buenas prácticas sobre los derechos de la niñez y la adolescencia en México, 2011).

Adecuación a la normatividad y/o reglamentación. Se refiere a los cambios hechos a la documentación que rige el actuar de las instituciones. En otras palabras, es el ajuste realizado en las leyes y normas para incorporar el lenguaje incluyente, además de garantizar que no tengan elementos que generen actos de discriminación (LPEDDF, 2011).

Adecuación o rediseño de programas educativos en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación. Cambios que se realizan en los contenidos, indicadores, actividades, metodologías, con la finalidad de incorporar contenidos que informen, sirvan para capacitar y educar en relación a este enfoque (COPRED, 2017).

Ajustes razonables. Modificaciones y adaptaciones necesarias, que no impongan una carga desproporcionada o indebida, que permitan a las personas compensar alguna deficiencia que les impida el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Por ejemplo, efectuar



adaptaciones en la organización de un ambiente de trabajo o un establecimiento docente a fin de eliminar los obstáculos que impidan a una persona con discapacidad participar en una actividad o recibir servicios en igualdad de condiciones con los demás (Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, artículo 2, fracción II).

Bisexualidad. Hace referencia a la capacidad de una persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo y de su mismo género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas (Asamblea Legislativa del Distrito Federal, 2015).

Brecha. Medida aritmética que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. En el contexto del análisis con perspectiva de género, se utiliza para reflejar las distancias existentes entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos (CONEVAL, 2014).

Es importante considerar la brecha porque a partir de ella podemos hablar de la igualdad entre mujeres y hombres.

Canalización. Trámite que se realiza para referir de una institución a otra a las personas peticionarias que lo necesitan con la finalidad de que se brinden los servicios de atención adecuada por señalar que un derecho humano ha sido violado. En este caso refiere específicamente al derecho a la no discriminación (COPRED, 2017).

La canalización se realiza a través de un oficio donde se expone el hecho relatado por la persona peticionaria, así como la solicitud que se hace a la autoridad o institución que se hará cargo del caso al derivarla.

Capacitación. Proceso que proporciona herramientas teóricas y prácticas para adquirir, reforzar y actualizar conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para un buen desempeño laboral. La capacitación tiene un objetivo más instrumental en cuanto a la aplicación que de sus conocimientos y habilidades se hará en el ámbito laboral. (Organización Internacional del Trabajo, 1986).

Circular. Escrito o documento que se utiliza para comunicar alguna noticia, información o evento actual, que es de interés para los entes del gobierno. Las circulares pueden ser publicadas en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México (COPRED, 2017).

Coloquio. Se refiere a una reunión organizada en que un número limitado de personas debate y discuten sobre un tema elegido previamente o problema, sin que necesariamente haya de recaer acuerdo (Diccionario de la Lengua Española, 2015).

Componentes de los derechos humanos:

La accesibilidad. - Que los medios por los cuales se materializa un derecho sean accesibles a todas las personas (física y económicamente), sin discriminación alguna.



La *disponibilidad*.- Garantizar la suficiencia de los servicios, instalaciones, mecanismos, procedimientos o cualquier otro medio por el cual se materializa un derecho para toda la población.

La *calidad*.- Que los medios y contenidos por los cuales se materializa un derecho tengan los requerimientos y propiedades aceptables para cumplir con esa función.

La *adaptabilidad*.- Que el medio y los contenidos elegidos para materializar el ejercicio de un derecho humano tengan la flexibilidad necesaria para poder ser modificados, si así se requiere, a fin de adaptarse a las necesidades de sociedades y comunidades en transformación, y responder a contextos culturales y sociales variados.

La *aceptabilidad*.- Que el medio y los contenidos elegidos para materializar el ejercicio de un derecho sean aceptados por las personas a quienes están dirigidos, lo que está estrechamente relacionado con la adaptabilidad y criterios como la pertinencia y adecuación cultural, así como con la participación de la ciudadanía en la elaboración de la política en cuestión (Manual operativo para servidoras y servidores públicos, 2010).

Coordinación interinstitucional. Se refiere al desarrollo de actividades conjuntas entre instituciones comprometidas en torno a la formulación, construcción y ejecución colectiva de programas, proyectos y acciones que involucran iniciativas, recursos e intereses compartidos; que permitirá lograr un bien común, en este caso, el goce de los derechos humanos para las personas que habitan y transitan en la Ciudad de México. Se visibiliza a través de comités, espacios de participación, mesas y/o grupos de trabajo, entre otros, buscando la integralidad de las acciones, así como su eficacia (COPRED, 2017).

Coordinación intersectorial. Se refiere al desarrollo de actividades conjuntas entre instituciones del sector público, académico, privado y organizaciones de la sociedad civil. ¹

Cultura de la igualdad. Busca influir en la forma de pensar y del actuar que tienen las personas que forman un grupo social, en este caso, se quiere lograr que todas las personas en la Ciudad de México nos veamos como iguales, con los mismos derechos, a partir de la diferencia, es decir, que tenemos distinta edad, sexo, género, color de piel, nacionalidad, adscripción, entre otras muchas características que poseemos las personas (COPRED, 2017).

Derecho a la no discriminación. La Declaración Universal de Derechos Humanos establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, por lo que no es justificable distinguir, excluir o tratar como inferior a persona alguna, si no existe un fundamento razonable para ello. Es un derecho llave que tienen todas las personas a ser reconocidas como iguales ante la ley y a disfrutar de todos sus derechos incondicionalmente (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

Derechos humanos. Se refiere a los atributos, prerrogativas y libertades que se le reconocen a un ser humano por el hecho de serlo, cuya realización efectiva resulta indispensable para una vida digna y un desarrollo integral en una sociedad donde prevalezcan la libertad, el respeto al derecho del otro, la justicia, la equidad, la tolerancia y la solidaridad. Estos derechos deben ser reconocidos, respetados y garantizados por el



Estado, por lo cual se han establecido en normas jurídicas y leyes nacionales (Programa para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal 2014-2018).

De acuerdo con el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos “Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Art. 1°).

En ese mismo artículo se señala que: “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Art. 1°).

Son aquellos derechos universales y, por ello, indispensables e inalienables, que resultan atribuidos directamente por las normas jurídicas a todos en cuanto a personas (Ferrajoli, 2006).

En términos legales los derechos humanos implican la existencia de un/a titular del derecho, es decir, de todas las personas.

Discriminación. Es una práctica que diferencia en el trato a las personas por una condición determinada, haciendo menoscabo de sus derechos y colocándola en una situación de desventaja, marginación, exclusión y vulnerabilidad. La práctica de la discriminación responde a un contexto socio cultural determinado, por lo que no sólo permea las relaciones entre las personas sino que se institucionaliza a través de los marcos normativos, los lineamientos de acceso a los bienes y servicios públicos y otro tipo de ordenamientos generales (LPEDDF, 2014).

Discriminación directa. Cuando una persona recibe un trato menos favorable que otro en situación similar por alguna causa relacionada con uno de los motivos prohibidos de discriminación, por ejemplo, cuando la contratación para puestos en instituciones educativas o culturales se basa en las condiciones de salud de las personas. También constituyen discriminación directa aquellos actos u omisiones que causen perjuicio y se basen en alguno de los motivos prohibidos de discriminación cuando no exista una situación similar comparable (por ejemplo, en el caso de una mujer embarazada).

Discriminación indirecta. Hace referencia a leyes, políticas o prácticas en apariencia neutras pero que influyen de manera desproporcionada en los derechos. Por ejemplo, exigir un acta de nacimiento para poder inscribirse en una escuela puede ser una forma de discriminar a las minorías étnicas, a los no nacionales que no posean dicha documentación, como puede ser el caso de personas migrantes indocumentadas.



Día contra la homofobia. Se conmemora la eliminación de la homosexualidad de la lista de enfermedades mentales por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Adicionalmente, se pretende reforzar el reconocimiento y la inclusión de las distintas expresiones de la diversidad sexual. Le fecha de conmemoración es el 17 de mayo.

Equidad de género. Principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar (LPEDDF, 2014).

Estatuto. Conjunto de normas legales por las que se regula el funcionamiento de una entidad (Diccionario de la Lengua Española, 2015).

Equiparación de oportunidades: Es el proceso mediante el cual los diversos sistemas de la sociedad y el entorno, como los servicios, actividades, información y documentación, se ponen a disposición de todos, particularmente de las personas con discapacidad (CONAPRED, 2010).

Estereotipo. Clasificación social particularizada de grupos y personas por medio de signos a menudo muy simplificados y generalizados, que implícita o explícitamente representan un conjunto de valores, juicios y suposiciones acerca de su conducta, sus características o su historia. Los estereotipos identifican no sólo categorías generales de personas: poblaciones nacionales, clases, etnias, sino que son distintivos también en tanto portadores de juicios indiferenciados acerca de sus referentes. Es la clasificación social de grupos y personas por medio de expresiones simples y generalizadas, que implícita o explícitamente representan un conjunto de valores, juicios y suposiciones acerca de su conducta, sus características o sus atributos históricos (CONAPRED, 2010).

Estigma. Se define como una marca que identifica a un individuo/grupo y al hacerlo, demarca un lugar al cual este supuestamente pertenece y que muchas veces, genera innumerables modos de discriminación (CONAPRED, 2010).

Estrategia transversal. Es un eje que sirve para incorporar la perspectiva de derechos humanos, igualdad y no discriminación, así como la de género en los instrumentos, políticas y prácticas legislativas, ejecutivas, administrativas y reglamentarias cuyo propósito es la generalización de principios, conceptos y acciones a implementar, para garantizar el principio de igualdad. (COPRED, 2017).

Foro. Se refiere a un debate sobre asuntos de interés ante un auditorio (Diccionario de la Lengua Española, 2015).

Género. Se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a las diferencias biológicas (Asamblea Legislativa del Distrito Federal, 2015).

Grupos en situación de discriminación: Grupos, comunidades, colectivos o análogos que sufran la violación, negación o el menoscabo de alguno o algunos de sus derechos humanos por los motivos prohibidos en el quinto párrafo del artículo 1 constitucional, los tratados internacionales de los que México sea parte, la LPEDDF o cualquiera otra. La ley



en la materia en la Ciudad de México, establece medidas positivas a favor de diez grupos, pero ello no implica que la lista sea limitativa.

1. Poblaciones callejeras,
2. Población LGBTTTI,
3. Personas adultas mayores,
4. Personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo,
5. Pueblos y comunidades indígenas,
6. Mujeres,
7. Las y los jóvenes,
8. Niñas y niños,
9. Personas con discapacidad y
10. Personas en situación de pobreza.

Homofobia. Es toda acción de repudio manifestada en contra de las orientaciones y/o preferencias sexuales e identidades o expresiones de género contrarias a la heterosexual. (LPEDDF, 2014, p. 3).

Homosexualidad. Se entiende como la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un mismo género y a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas (Asamblea Legislativa del Distrito Federal, 2015).

Igualdad. Es el acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales (LPEDDF, 2014, p. 3).

Igualdad de género. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar (Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, 2013).

Igualdad formal. Igualdad ante la ley significa que todos los ciudadanos tienen igual capacidad jurídica ante los tribunales. También quiere decir que las leyes que emite el legislativo deben tener un carácter general. Igualdad en la ley significa que la Constitución obliga al legislador a respetar el principio de igualdad en el contenido de la norma (CONAPRED, 2010).

Igualdad sustantiva. Es el acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales (Ley para la Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres en el Distrito Federal, 2007).

Intersexualidad. Se define como, todas aquellas situaciones en las que el cuerpo sexuado de una persona varía respecto al estándar de corporalidad femenina o masculina culturalmente vigente (Asamblea Legislativa del Distrito Federal, 2015).

Legislación internacional en materia de derechos humanos. Se refiere a todos los instrumentos internacionales de derechos humanos los cuales el Estado Mexicano ha firmado y está obligado a cumplir (COPRED, 2017).

Lengua de Señas Mexicana. Consiste en una serie de signos gestuales (expresiones faciales) articulados con las manos, mirada intencional y movimientos corporales que permite la comunicación para y entre las personas con discapacidad auditiva (Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, 2011).



Forma parte del patrimonio lingüístico de dicha comunidad y es tan rica y compleja en gramática y vocabulario como cualquier lengua oral.

Lenguaje incluyente. Visibiliza y nombra de manera adecuada a los grupos y personas en situación de discriminación, utiliza de manera correcta los genéricos tanto en masculino, como en femenino, eliminando el uso exclusivo del masculino y que respete las normas gramaticales, aprovechando las posibilidades lingüísticas que el idioma español ofrece para que todas y todos podamos ser nombrados y nombradas, así como considerados y consideradas de una manera respetuosa y digna, libre prejuicios, estigmas y discriminación (COPRED, 2016).

Lesbianas: Se refiere a las mujeres que tienen la capacidad de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de su mismo género y a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas (Asamblea Legislativa del Distrito Federal, 2015).

LGBTTTI. Las siglas L (por lesbiana), G (por gay), B (por bisexual), T (por transexual, transgénero y travesti), I (por intersex), han sido utilizadas, solas o en conjunto, para describir corrientes, movimientos o eventos de reivindicación, solidaridad, movilización comunitaria o protesta, así como comunidades, grupos o identidades (Asamblea Legislativa del Distrito Federal, 2015).

Lineamiento. Se refiere a ordenamientos que constituyen la base de los programas y proyectos a implementar en una ciudad. Estas indicaciones logran coordinar a varias instituciones de gobierno o a sectores de la sociedad para lograr un fin común. Por ejemplo “Lineamientos generales sobre accesibilidad en inmuebles destinados al servicio público”.

Manual. Instrumento administrativo que contiene en forma explícita, ordenada y sistemática información sobre objetivos, políticas, atribuciones, organización y procedimientos de las diferentes áreas de una institución; así como las instrucciones o acuerdos que se consideren necesarios para la ejecución del trabajo asignado a las personas funcionarias públicas, teniendo como marco de referencia los objetivos de la institución. (COPRED, 2017).

Marco jurídico. Conjunto de disposiciones reglamentarias de todo tipo (leyes, reglamentos, decretos, etc.) a las que deben ceñirse las instituciones de gobierno (COPRED, 2017).

Medidas de inclusión. Son aquellas disposiciones, de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato. Por ejemplo, Las acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a integrantes del servicio público con el objetivo de combatir actitudes discriminatorias (LFPED Art. 15 Ter).

Medidas de nivelación. Son aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad. Por ejemplo, el uso de intérpretes de lengua de señas mexicana en los



eventos públicos de todas las dependencias gubernamentales y en los tiempos oficiales de televisión; o los ajustes razonables en materia de accesibilidad física y de información y comunicaciones (LFPED Art. 15 Quintus).

Medidas compensatorias. Son aquellas que promueven el principio de equidad y el principio de igualdad de oportunidades, a partir de la atención de las necesidades concretas de los grupos en desventaja social, como una alternativa para aminorar las adversidades para alcanzar la equidad. La idea es compensar las desventajas contingentes en dirección hacia la igualdad (COPRED, 2017).

Medidas para la igualdad. Las medidas para la igualdad son acciones deliberadas, coherentes, que las instituciones públicas determinan dentro de su ámbito de obligaciones de derechos humanos y objeto institucional, para corregir condiciones de desigualdad de trato hacia personas y grupos discriminados históricamente -o de manera reiterada en el acceso y disfrute de sus derechos humanos, las libertades y los bienes y servicios públicos. La LFPED contempla 3 tipos de medidas para la igualdad, a decir: 1) Medidas de nivelación; 2) Medidas de inclusión; y 3) Acciones afirmativas.

Medidas positivas: Son medidas de carácter administrativo, legislativo o de cualquier otra índole cuyo fin es evitar que se siga produciendo una diferenciación injustificada o discriminación sistemática o que se reviertan los efectos de la marginación histórica y/o estructural de un grupo social relevante. Las medidas positivas tienen como objetivo eliminar los obstáculos que impidan o dificulten el acceso al ejercicio de derechos en condiciones de igualdad para los grupos o personas mayormente discriminadas respecto del resto de las personas, así como eliminar los actos y efectos de la discriminación de la que han sido objeto, brindando un piso para la igualdad de oportunidades. Estas medidas evitan cuotas explícitas y preservan los criterios meritocráticos.

Medidas de reparación del daño. Entendemos por Reparación los gestos y acciones del Estado, a nombre de la sociedad, que busca reconocer el daño producido, reafirmando la dignidad de las víctimas y su condición de ciudadanos/as plenos/as. Es decir, la reparación debe expresar el reconocimiento a las víctimas como individuos y ciudadanos cuyos derechos han sido violados, el reconocimiento de la responsabilidad del Estado en las violaciones, así como el compromiso público de responder por el impacto persistente que las violaciones tienen en la vida de las víctimas. De este modo, la reparación es a la vez una obligación del Estado y un derecho de las víctimas (FUNDAR, A. C).

No discriminación. Este principio básico expresa que todas las personas son sujetos de todos los derechos y deben acceder, sin excepción alguna, a ellos (COPRED, 2017).

Opiniones consultivas. Son emitidas por el COPRED y constituyen afirmaciones o interpretaciones de la legislación en materia de derechos humanos a nivel local, nacional e internacional y no son de carácter vinculante (COPRED, 2017).

Opiniones jurídicas. Determinación que emite el COPRED en casos de quejas o reclamaciones, mediante la cual formula observaciones, sugerencias y/o directrices a quien



omita el cumplimiento a la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (COPRED, 2017).

Perspectiva de género. Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en la diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género (INMUJERES, 2007).

Política pública. Es una intervención deliberada del Estado para corregir o modificar una situación social o económica que ha sido reconocida como problema público. Implica una definición puntual de propósitos de largo aliento, planteados en términos de la superación causal de un problema público, por lo que es una propuesta de acción integral y de largo plazo, por lo que no todas las acciones de gobierno pueden ser así definidas. (Mauricio Merino, 2013, p. 17).

Presunta víctima de discriminación. Es la persona que se supone ha sido discriminada derivado de la existencia de elementos que permitir que fue sujeta de actos discriminatorios, por algún motivo o situación. No obstante, a partir de esta suposición se puede iniciar un proceso a través del cual debe darse certeza y reunir las evidencias de que ha sido discriminada o no (COPRED, 2017).

Presupuesto asignado. Es el que se identifica en el Marco de Política Pública, a través de los montos destinados a las actividades institucionales. La cantidad a señalarse será la que aparezca en el Marco de Política Pública elaborado por la institución (COPRED, 2017).

Principio pro persona. Se refiere a que la interpretación jurídica siempre debe buscar el mayor beneficio para el ser humano, es decir, que debe acudir a la norma más amplia o a la interpretación extensiva cuando se trata de derechos protegidos y, por el contrario, a la norma o a la interpretación más restringida, cuando se trata de establecer límites a su ejercicio. Este principio está plasmado en el segundo párrafo del artículo 1° de la CPEUM.

Proceso de formación. Proceso de mayor profundidad al de capacitación y con alcances integrales al proporcionar, no sólo conocimientos, habilidades y aptitudes para un correcto desempeño laboral, sino también, genera un cambio de actitud que permite un desarrollo profesional a largo plazo, integrando la ética pública, el respeto a los derechos humanos y a la igualdad sustantiva, en toda actividad laboral que la persona desempeñe en el ejercicio de sus funciones.

Progresividad: Es una característica exclusivamente de los derechos económicos, sociales y culturales y no así, de los derechos civiles y políticos. Implica la obligación de tomar medidas para lograr el ejercicio paulatino de los derechos económicos, sociales y culturales, utilizando para tal fin el máximo de los recursos disponibles. Reconoce que muchas veces lleva tiempo lograr el pleno ejercicio de muchos de estos derechos (económicos, sociales y culturales), ya que su aplicación efectiva se condiciona al desarrollo



alcanzado por los países. En suma, se refiere a la no regresividad de los derechos ya ganados (CONAPRED, 2015).

Protocolos de actuación. Es un documento que muestra una serie de pasos en el proceder de las personas servidoras públicas para evitar violaciones de derechos humanos en su actuar. Por ejemplo: Protocolo de actuación policial en materia de violencia de género (COPRED, 2017).

Protocolos de atención. Es una guía que contiene el procedimiento a seguir para facilitar la gestión de la persona servidora pública en la atención hacia las y los ciudadanos.

Profesionalización. Proceso que tiene como intención aumentar la calidad de los conocimientos y habilidades de una persona a fin de que cuenten con mayores elementos para desarrollar su función o actividades de forma eficaz, eficiente y productiva. En el ámbito del servicio público, tiene como fin último mejorar el desempeño de las personas servidoras públicas para generar impacto social (Programa Institucional de la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal 2016-2018)0.

Con las actividades de profesionalización se busca que las personas servidoras públicas garanticen la igualdad, no discriminación y trato igualitario en el ejercicio de la función pública.

Prejuicio: Actitud hostil o prevenida hacia una persona que pertenece a un grupo, simplemente porque pertenece a ese grupo, suponiéndose por lo tanto que posee las cualidades objetables al grupo (Gordon, 1977).

Personas, grupos o comunidades en situación de discriminación. Son las personas físicas, grupos, comunidades, colectivos o análogos que sufran violación, negación o el menoscabo de alguno (s) de sus derechos humanos por los motivos prohibidos en el quinto párrafo del artículo 1 constitucional y los tratados internacionales de los que México es parte, la LPEDDF, entre otros.

Los motivos señalados en el artículo 1, son, entre otros, el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Personas en situación de pobreza. Se caracteriza por la incapacidad de un individuo o un hogar de satisfacer de manera digna y suficiente sus necesidades básicas en materia de alimentación, salud, educación, vivienda, transporte, recreación, servicios y tiempo libre (Ley de Desarrollo Social del Distrito Federal, artículo 3, fracción XV).

Presunta víctima de discriminación. Es la persona que se supone ha sido discriminada derivado de la existencia de elementos que permitan presumir que fue sujeta de actos discriminatorios, por algún motivo o situación. No obstante, a partir de esta suposición se puede iniciar un proceso a través del cual debe darse certeza y reunir las evidencias de que ha sido discriminada o no (COPRED, 2017).



Promoción sobre la no discriminación. La promoción es una acción y al mismo tiempo una obligación del Estado (instituciones de gobierno y personas servidoras públicas). (COPRED, 2017).

Al interior de los entes de gobierno, a través de las medidas positivas (acciones afirmativas), así como el realizar la promoción es llevando a cabo acciones de capacitación y profesionalización a fin de que conozcan las obligaciones que el Estado ha adquirido a través de la ratificación de los instrumentos internacionales, así como el reconocimiento y la protección del derecho a la igualdad y no discriminación (PDHDF, 2009).

Registros administrativos. Fuentes de información, que nos proporcionan datos de las actividades de los entes del Gobierno de la Ciudad de México. Estos sistemas de registro continuo son implantados en diversas instituciones públicas (INEGI, 2015).

Reglamento. Es un documento normativo para regular las actividades de los miembros de una comunidad, institución o grupo y que precisa las actividades señaladas en otros como puede ser una Ley, por ejemplo, en materia de igualdad y no discriminación el enfoque señala la importancia de que los reglamentos contengan elementos de este enfoque, de manera que las instituciones avancen a una cultura de trato igualitario y la no discriminación. (COPRED, 2017).

Reglas de operación. Son un conjunto de disposiciones que precisan la forma de operar los programas sociales con la finalidad de lograr los niveles esperados de eficacia, eficiencia, equidad y transparencia (Secretaría de la Función Pública, 2009).

En materia de igualdad y no discriminación, se busca que las reglas de operación contengan contenidos y componentes de la perspectiva o enfoque de igualdad y no discriminación, a decir, accesibilidad, disponibilidad, calidad, adaptabilidad y aceptabilidad.

Seminario. Es una reunión especializada, de naturaleza técnica o académica, que intenta desarrollar un estudio profundo sobre una determinada temática cuyo tratamiento y desarrollo requiere o se ve favorecido cuando se permite una interactividad importante entre las y los especialistas y las personas participantes (Diccionario de la Lengua Española, 2015).

Sensibilización. Es el proceso a través del cual se busca crear empatía, promover una actitud diferente, libre del uso de estereotipos y estigmas acerca de las prácticas, situaciones y grupos en situación de discriminación. Busca la construcción de una cultura de igualdad de trato basado en la dignidad de la persona (COPRED, 2017).

Sensibilización en materia de interculturalidad. Implica que en las instituciones se realizan acciones, a través de charlas, talleres, cursos con la finalidad de crear empatía sobre la importancia de la diversidad sociocultural de las y los habitantes de la Ciudad de México. Esta diversidad se encuentra sustentada en los pueblos y comunidades indígenas y sus integrantes, así como en las personas de diferentes nacionalidades, orígenes, lenguas o creencias, entre otros y que requiere del reconocimiento a las diferencias expresadas en el espacio público (LIAMMHDF, 2011).



Sexo. Se refiere a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer, a sus características fisiológicas, a la suma de las características biológicas que define a las personas como mujeres y hombres o a las características genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas sobre cuya base una persona es clasificada como macho o hembra al nacer (Asamblea Legislativa del Distrito Federal, 2015).

Sistema de escritura Braille. Sistema para la comunicación representado mediante signos en relieve, leídos en forma táctil por las personas con discapacidad visual. (Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, artículo 2, fracción XXVII).

Sistematización de información. Es el ordenamiento y clasificación -bajo determinados criterios, relaciones y categorías- de todo tipo de datos. Por ejemplo, la creación de bases de datos (COPRED, 2017).

Personas **Transexuales.** Se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico y que optan por una intervención médica –hormonal, quirúrgica o ambas– para adecuar su apariencia física–biológica a su realidad psíquica, espiritual y social (Asamblea Legislativa del Distrito Federal, 2015).

Transgenerismo. Es utilizado para describir las diferentes variantes de la identidad de género, cuyo común denominador es la no conformidad entre el sexo biológico de la persona y la identidad de género que ha sido tradicionalmente asignada a ésta. Una persona trans puede construir su identidad de género independientemente de intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos (Asamblea Legislativa del Distrito Federal, 2015).

Personas **Travestis.** Son aquellas que expresan actitudes del género opuesto al que social y culturalmente se asigna a su sexo biológico mediante la utilización de prendas de vestir y actitudes del género opuesto (Asamblea Legislativa del Distrito Federal, 2015).

Transversalidad. Se refiere al carácter de las políticas y/o programas que buscan ser implementados por los actores institucionales que proveen un servicio o bien público a una población objetivo, con un propósito común, y basados en un esquema de acción y coordinación de esfuerzos y recursos en tres dimensiones: vertical, horizontal y de fondo (Ley General de Desarrollo Social, 2016,).

Vulnerabilidad. Se aplica para identificar a aquellos núcleos de población y personas que por diferentes factores la combinación de ellos, enfrentan situaciones de riesgo o discriminación que les impiden alcanzar mejores niveles de vida (Ley General de Desarrollo Social, 2004).

Vulnerabilidad Social. Se entiende como la condición de riesgo que padece un individuo, una familia o una comunidad, resultado de la acumulación de desventajas sociales e individuales, de tal manera que esta situación no puede ser superada en forma autónoma y queden limitados para incorporarse a las oportunidades de desarrollo (Sistema DIF, 2012).



FUENTES CONSULTADAS

❖ Normatividad y reglamentación

Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Ley General de Desarrollo Social.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

Ley del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal.

Ley de Desarrollo Social del Distrito Federal.

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.

Ley para la Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres en el Distrito Federal.

Ley de Interculturalidad, Atención a Migrantes y Movilidad Humana en el Distrito Federal.

Lineamientos generales para el diseño de acciones, programas y políticas públicas con enfoque de igualdad y no discriminación.

Lineamientos Generales sobre Accesibilidad en Inmuebles destinados al Servicio Público y el Uso de en Eventos Públicos del Servicio de Intérpretes Traductores del Lenguaje de Señas Mexicano.

Manual de Lenguaje Incluyente y No Discriminatorio en la actuación de la Administración Pública de la Ciudad de México, 2016.

Programa Institucional de la Escuela de Administración Pública del Distrito Federal 2016-2018. Gaceta Oficial de la Ciudad de México, Agosto 2016.

❖ Referencias bibliográficas

ABC de género en la Administración Pública, INMUJERES- PNUD, MÉXICO, 2007.

Allport, Gordon. *La naturaleza del prejuicio*. Editorial Universitaria de Buenos Aires. 1977.

Carbonell Sánchez, Miguel, *Estudio sobre la reforma a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, Colección Estudios, CONAPRED, México 2008.



Comisión Nacional de la Mujer, *Glosario de términos básicos sobre género*, Conmujer, México, 2000.

CONEVAL, *Pobreza y género en México. Hacia un sistema de indicadores*, México, 2012. Versión disponible en línea en: http://www.coneval.gob.mx/Informes/Coordinacion/Publicaciones%20oficiales/POBREZA_Y_GENERO_WEB.pdf

Estatuto de los Trabajadores. Comentado y Jurisprudencia. España, 2007.

Ferrajoli, Luigi, *Derecho y razón*, Trota, Madrid, 1997.

Fuentes Durán, Gilberto, *Reglas de operación de los programas del Gobierno Federal: Una revisión de su justificación y su diseño*. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública de la Cámara de Diputados. Documento de Trabajo No. 79, México, 2009.

Glosario sobre derechos humanos y no discriminación y Glosario de términos sobre discapacidad, Dirección de Estudios, Legislación y Políticas Públicas del CONAPRED, 2010.

Glosario de Género, INMUJERES, México, 2007.

Manual: Derechos y conceptos LGBTTTIQ. Informar y dialogar para una sociedad diversa e incluyente. Asamblea Legislativa del Distrito Federal, 2015.

Manual Operativo para servidores y servidoras públicas. Políticas Públicas y Presupuestos con Perspectiva de Derechos Humanos, la Oficina en México de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los derechos Humanos (OACNUDH, FLACSO México, FUNDAR, A.C y GESOC A.C, México, 2010.

Merino, Mauricio, *Políticas públicas. Ensayo sobre la intervención del Estado en la solución de problemas públicos*, CIDE, México, 2013.

Rodríguez Zepeda, Jesús, *¿Qué es la discriminación y como combatirla?*, Colección Cuadernos de la Igualdad, CONAPRED, México 2004.

Organización Internacional del Trabajo. *Introduction to work study*. OIT. Ginebra, 1986.

Santiago Juárez, Mario, *Acciones afirmativas*, CONAPRED, México 2011.

Un marco teórico para la discriminación, Colección Estudios, CONAPRED, México 2006.

4to. Premio UNICEF, "Somos comunidad educativa: hagamos equipo", Una propuesta de intervención integral educativa contra el acoso escolar (bullying), México, 2011.

❖ Páginas electrónicas consultadas

Acuerdo por el que el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia da a conocer las Reglas de Operación del Programa para la Protección y el Desarrollo Integral de la Infancia 2012. http://dof.gob.mx/nota_detalle_popup.php?codigo=5227117



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

COPRED

Diccionario de la Lengua Española (Real Academia Española).
<http://www.rae.es/recursos/diccionarios/drae>

CONAPRED. Cláusula antidiscriminatoria constitucional, ley antidiscriminatoria y conducta tipificada en relación a la discriminación. Versión disponible en línea en:
http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=505&id_opcion=650&op=650&id_opcion=651&op=651

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México.
<http://copred.cdmx.gob.mx/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. <http://www.inegi.org.mx/default.aspx>

Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, INDEPEDI.
<http://www.indepedi.df.gob.mx/index.html>

FUNDAR, Centro de análisis e investigación. <http://fundar.org.mx/>

Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos.
<http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>

Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México.
<http://www.derechoshumanosdf.org.mx/>

GLOSARIO DE TÉRMINOS SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

COPRED



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



CONSEJO PARA PREVENIR Y
ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO
COPRED



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO
190 años



**CONSEJO PARA PREVENIR Y
Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

LENGUAJE INCLUYENTE Y NO DISCRIMINATORIO EN EL DISEÑO DE POLÍTICAS PÚBLICAS.

CDMX

INDICE

PRESENTACIÓN

- I. La no discriminación en el diseño de acciones, programas y políticas públicas.**
- II. El uso de un lenguaje incluyente. Una condición indispensable para promover el derecho a la igualdad y no discriminación desde la acción gubernamental.**
- III. Los grupos y personas en situación de discriminación en la Ciudad de México.**
- IV. Incorporar la perspectiva de género en el lenguaje.**
 - a. Uso del genérico universal**
 - b. Uso de artículos o pronombres**
 - c. Uso del título académico y ocupaciones**
 - d. Uso de diagonales, paréntesis y arrobas**
- V. Eliminar la exclusión de grupos y personas a través de estrategias inclusivas en el lenguaje**
- VI. Referencias Bibliográficas**

Anexo 1. Glosario de término incluidos en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal.



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO
190 años



**CONSEJO PARA PREVENIR Y
Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

Presentación.

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) es un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Desarrollo Social del Distrito Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios. Para el desarrollo de sus atribuciones, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF) refiere que el Consejo gozará de autonomía técnica y de gestión; así como para llevar a cabo los procedimientos de reclamación o queja, incidencia en la política pública y el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal.

De acuerdo a la LPEDDF, en su artículo 37 fracción XIII, es atribución del Consejo *“Elaborar y mantener actualizado un manual que establezca las acciones para incorporar los enfoques de igualdad y no discriminación, en el lenguaje de todas las comunicaciones oficiales de los entes públicos;”* es por ello que para el cumplimiento de dicha atribución y convencidos de que el uso del lenguaje incluyente y no discriminatorio es una herramienta concreta y efectiva para lograr la transversalidad del enfoque de igualdad y no discriminación diseño, implementación de acciones, programas y políticas públicas; presentamos este manual básico del uso del lenguaje incluyente y no discriminatorio para personas servidoras públicas del Gobierno del Distrito Federal.

I. La no discriminación en el diseño de acciones, programas y políticas públicas.

La mención acerca de lo que es la discriminación contenida en el artículo 7 de la Declaración Internacional de los Derechos Humanos, es la siguiente:

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.¹

La discriminación así definida, establece que la igualdad es un derecho vinculado al reconocimiento del valor intrínseco de todas las personas. La discriminación se entiende entonces como un trato desigual, en forma de distinción, restricción y/o pertenencia, que es evidentemente injusto y excluyente. Una definición más amplia, que incluye la consideración de los procesos que convierten a la discriminación en un problema público, objeto de una necesaria intervención por parte del gobierno, es la siguiente acuñada por Jesús Rodríguez Zepeda.

La discriminación es una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas,

¹ Organización de las Naciones Unidas, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, Disponible en <http://www.un.org/es/documents/udhr/>



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO
190 años



**CONSEJO PARA PREVENIR Y
Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales.²

La no discriminación, por su parte, aplicada al diseño e implementación de políticas públicas, pone especial relieve en asegurar acceso a todas las personas a los bienes y servicios que el Estado ofrece a fin de generar condiciones específicas de equidad para el desarrollo de todas y todos.

La igualdad en el trato implica que todas y todos tengan los mismos derechos, partiendo del reconocimiento de las diferencias y desventajas que existen en las sociedades y por ello, se hace necesario establecer las prioridades específicas que se requieren para atender en el diseño e implementación de medidas y estrategias que permitan que todas las personas alcancen niveles óptimos de desarrollo y bienestar.

En consecuencia, el diseño de políticas públicas, programas y acciones de gobierno debe incorporar el principio de la igualdad y la no discriminación como eje central y operativo para todo el actuar gubernamental, como una condición básica y transversal, entendiendo con ello que esta perspectiva debe permear toda forma de acción pública.

En este sentido, se considera una condición de transversalidad la construcción de un lenguaje incluyente, que visibilice y nombre de manera adecuada a los grupos y personas en situación de discriminación, que elimine los genéricos en masculino y que respete las normas gramaticales, aprovechando las posibilidades lingüísticas que el idioma español ofrece para que todas y todos podamos ser nombrados y considerados de una manera respetuosa y digna libre prejuicios, estigmas y discriminación.

II. El uso de un lenguaje incluyente. Una condición indispensable para promover el derecho a la igualdad y no discriminación desde la acción gubernamental.

Una de las muchas formas en las que la discriminación se expresa, es a través del lenguaje. La forma en la que nombramos o nos dirigimos a las personas, refleja las condiciones socio históricas en que reproducimos valores y creencias, pero también prejuicios, estigmas y otros atributos descalificadores, injustos, agresivos o excluyentes.

Es por esta razón que una condición indispensable para identificar las formas en que se discrimina a las personas es a través de una modificación en los códigos lingüísticos

² Rodríguez Zepeda, Jesús, *¿Qué es la discriminación y como combatirla?*, Colección Cuadernos de la Igualdad, CONAPRED, México 2004, p19.



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO
190 años



**CONSEJO PARA PREVENIR Y
Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

evitando así que refuercen las ideas que permiten que se reproduzcan conductas discriminatorias.

Los esfuerzos para poder avanzar en este sentido, incluyen propuestas en tres rubros: los que tienen que ver con el modo correcto de nombrar a los grupos en situación de discriminación, los que tienden a incorporar la perspectiva de género en el lenguaje y las que buscan eliminar la exclusión de grupos y personas a través de estrategias inclusivas en el lenguaje.

En este sentido, estos tres componentes, se consideran indispensables para avanzar en la construcción de un lenguaje incluyente para el diseño de acciones, programas y políticas públicas y será del que nos ocuparemos principalmente en el presente documento.

III. Los grupos y personas en situación de discriminación en la Ciudad de México.

De acuerdo a la LPEDDF son diez los grupos que se consideran en situación de discriminación, y para los cuales es necesario que los entes públicos diseñen, implementen y evalúen acciones específicas para garantizar sus derechos.

Estos grupos deben nombrarse como están en la mencionada ley y en otros ordenamientos jurídicos locales y son los siguientes:

- Las mujeres
- Las niñas y los niños
- Las y los jóvenes
- Las personas adultas mayores
- Las personas con discapacidad
- Las personas, pueblos y comunidades indígenas
- Población LGBTTTI (Lésbico, Gay, Bisexual, Travesti, Transexual, Transgénero e Intersexual)
- Poblaciones callejeras
- Personas migrantes, refugiadas y solicitantes de asilo
- Personas de situación de pobreza o vulnerabilidad económica

Adicionalmente el Programa de Derechos Humanos a demás de las anteriores incluye:

- Personas víctimas de trata o explotación sexual.

Si bien ésta es la manera en que aparecen en la Legislación y el marco normativo de la Ciudad de México, también son incluyentes y respetuosas las siguientes maneras de nombrarlos:



LPEDDF	PDHDF	Instrumentos Internacionales	Otras alternativas
Las mujeres	Las mujeres	La mujer, las mujeres	Mujeres Jefas de Familia
Las niñas y los niños	Las niñas y los niños	La infancia, la niñez	Menores de 18 años
Las y los jóvenes	Jóvenes	La juventud, población joven, personas jóvenes	Las juventudes
Las personas adultas mayores	Las personas adultas mayores	Las y los adultos mayores, población adulta mayor	Personas mayores
Las personas con discapacidad	Las personas con discapacidad	Población con discapacidad	
Personas, pueblos y comunidades indígenas	Pueblos y comunidades indígenas	Pueblos indígenas, población indígena	Pueblos originarios
Población LGBTTTI	Población LGBTTTI	Personas lesbianas, gay, bisexuales, transgénero (LGBTI)	Personas homosexuales, personas con orientación o preferencia sexual distinta a la heterosexual.
Poblaciones Callejeras	Poblaciones callejeras		Personas en situación de calle, personas con vida vinculada a la calle
Personas Migrantes, refugiadas o solicitantes de asilo	Personas Migrantes, refugiadas o solicitantes de asilo	Población migrante	Personas en tránsito
Personas en situación de pobreza o vulnerabilidad económica			
Personas privadas de la libertad	Personas privadas de su libertad		Personas en centros de reclusión.
	Personas víctimas de trata		Personas víctimas de explotación sexual

Estos grupos también se consideraron en situación de discriminación para la elaboración de la Encuesta sobre Discriminación de la Ciudad de México 2013 (Edis Cd-Mx 2013). Para su diseño, COPRED integró una lista de 40 grupos en situación de discriminación



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO
190 años



**CONSEJO PARA PREVENIR Y
Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

incluyendo a los mencionados. La forma en que fueron nombrados para realizar el cuestionario, y que se consideró incluyente y no discriminatoria es la siguiente:

Personas:

- De piel morena
- De estatura baja
- Con distinta lengua, idioma o forma de hablar
- Indígenas
- Extranjeras
- Lesbianas
- Por venir de algún estado de la República (no ser del DF)
- Mujeres
- Hombres
- Niñas o niños
- Jóvenes
- Gays
- Adultas mayores
- Trabajadoras del hogar
- Con discapacidad
- Con apariencia y modo de vestir diferente,
- Bisexuales
- Pobres
- Por su religión o por no tenerla
- Judías
- De preferencia u orientación sexual distinta a la heterosexual
- Transgéneros
- De nivel educativo bajo (sólo la primaria)
- Con opiniones o preferencias políticas diferentes a las de la mayoría
- Con tatuajes o perforaciones corporales
- Con sobrepeso
- Intersexuales
- Embarazadas
- Que viven en unión libre o en concubinato
- Divorciadas
- Transexuales
- Solteras
- Con algún problema de salud
- Con antecedentes penales, acusadas o que estuvieron en la cárcel



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO
190 años



**CONSEJO PARA PREVENIR Y
Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

- Afrodescendientes (personas de raza negra)
- Con malformaciones genéticas
- Travestis
- Integrantes de la población callejera
- Trabajadoras sexuales
- Con VIH/SIDA

Es importante mencionar, que muchos de estas formas de nombrar a las personas son resultado de debates conceptuales, muchos de ellos todavía no acabados, o con consensos diferenciados para su uso. En todo caso, es claro que el proceso de construcción de un lenguaje incluyente y no discriminatorio es reciente en nuestro país y por lo tanto se encuentra todavía a debate. Lo deseable es que dicho debate incluya a las instituciones, a la sociedad civil, a la ciudadanía, la academia, y todas aquellas personas o grupos que son actores de este proceso.

Por último, la LPEDDF incluye un glosario de términos acerca de los grupos y de otros elementos útiles para el diseño de acciones, programas, políticas públicas con enfoque de igualdad y no discriminación. (Véase anexo1)

IV. Incorporar la perspectiva de género en el lenguaje.

Incorporar la igualdad de género, implica reflexiones colectivas y consensos acerca de la manera en que nombramos lo femenino en nuestras comunicaciones cotidianas, en ocasiones de manera subordinada o invisible. Es importante decir que no toda alusión a lo femenino y masculino lleva implícita una carga excluyente o discriminatoria, ya que existen ocasiones en que es necesario nombrar separadamente a las mujeres y a los hombres³.

En este sentido y dado que es un tema extenso que incluye un análisis del lenguaje y del uso gramatical del mismo, proponemos a continuación algunas recomendaciones generales:

a) Uso del genérico universal.

El género gramatical es una forma en la que se clasifica a los nombres, pronombres, artículos, cuantificadores y adjetivos. Existen sólo dos géneros gramaticales: femenino y masculino.

³ CONAPRED. *10 Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*. 2da. Edición. México, 2009. Pp.9



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. V. gr. el pueblo. Es importante evitar el uso peyorativo: "esas gentes".

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 o discriminatorio. La gente, las personas, el personal, entre otros términos.

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

CONAPRED. *10 Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*. 2da. Edición. México, 2009. Pp. 12

En general, el ejemplo muestra la propuesta de hablar de colectivos no sexuados, usar los términos “personas” o “personal” o recurrir a la doble forma femenino, masculino (el personal).

En términos de uso del término “personas” (que incluye mujeres y hombres) para referirse grupos en situación de discriminación, algunos ejemplos específicos son los siguientes:



NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
Los hombres que trabajan en el Estado	Las personas que trabajan en el Estado
Los desplazados	las personas desplazadas
Los afrodescendientes	las personas afrodescendientes
Los homosexuales	las personas homosexuales
Los ancianos	las personas adultas mayores

Ministerio de la Mujer y Grupos Vulnerables. *Guía para el uso del Lenguaje Inclusivo. Si no me nombras, no existo.* Lima, Perú, 2010 p.23

Es importante resaltar que de acuerdo a la gramática castellana el uso del masculino genérico, puede confundirse con el uso exclusivo del género gramatical masculino (el que sirve para designar sólo a los hombres), ocultando con ello la presencia de las mujeres. Por ello es importante, contemplar alternativas inclusivas que visibilicen la presencia de las mujeres.

Un ejemplo de lo anterior es el siguiente:

- **La trabajadora y el trabajador** tendrán que aportar con parte de sus ingresos.
- **Las y los practicantes** reciben una sesión de inducción sobre enfoque de género.

En este caso, se pudo aplicar una, entre varias propuestas, de uso del lenguaje inclusivo conocida como “**desdoblamiento**”, para evitar los efectos negativos de una interpretación sesgada del masculino genérico⁴.

Una de las alternativas presentadas en el ejemplo anterior tiene que ver con el uso de artículos y pronombres, del cual nos ocuparemos específicamente a continuación.

b) Uso de artículos o pronombres

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

⁴ Ministerio de la Mujer y Grupos Vulnerables. *Guía para el uso del Lenguaje Inclusivo. Si no me nombras, no existo.* Lima, Perú, 2010. Disponible en línea en: http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dcteg/guia_lenguajeinclusivo-junio2014.pdf consultado el 9 de octubre de 2014.



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...

CONAPRED. *10 Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*. 2da. Edición. México, 2009. Pp. 13

Por lo que toca a los pronombres, son un alternativa adecuada para el uso no sexista del lenguaje al sustituir el genérico masculino por los pronombres “nos”, “nuestras”, “nuestros”, “nuestro”, “nuestra”. A continuación los siguientes ejemplos:

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...

CONAPRED. *10 Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*. 2da. Edición. México, 2009. Pp. 14

c) Uso del título académico y ocupaciones

Un error generalizado, especialmente en la administración pública, es el uso en masculino de cargos, puesto y profesiones. Para ello y dependiendo del contexto existe varias recomendaciones.

En primer término, se recomienda evitar el uso del masculino, cuando se esté refiriendo específicamente a una mujer:



Expresión sexista	Alternativa no sexista
La médico Teresa Peralta...	La médica Teresa Peralta...
Teresa Peralta, asesor del presidente...	Teresa Peralta, asesora del presidente...

CONAPRED. *10 Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*. 2da. Edición. México, 2009. p. 16

Otra recomendación, es referirse al cargo específico o al área en que la persona se desempeña, en genérico:

Área/s	NO INCLUSIVO	INCLUSIVO
En común	Los gerentes	Las gerencias
	Los vicepresidentes	Las vicepresidencias
	Los jefes de planeamiento y presupuesto	Las jefaturas de planeamiento y presupuesto
Específica	El Comandante General de la Fuerza Aérea	La Comandancia General de la Fuerza Aérea
	El Jefe de Tecnologías de la Información	La Jefatura de Tecnologías de la Información
	El Inspector General de la Policía Nacional del Perú	La Inspectoría General de la Policía Nacional del Perú

Ministerio de la Mujer y Grupos Vulnerables. *Guía para el uso del Lenguaje Inclusivo. Si no me nombras, no existo*. Lima, Perú, 2010. p. 24

Otra recomendación es evitar el uso del género gramatical femenino, cuando se trate de actividades o profesiones asociadas de manera tradicional con mujeres:



Expresión sexista	Alternativa no sexista
Las secretarias...	El personal secretarial...
Las enfermeras...	El personal de enfermería...
Las terapistas...	El personal de terapia...

CONAPRED. *10 Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*. 2da. Edición. México, 2009. p. 16

En el caso específico del Distrito Federal, el COPRED ha promovido el uso del término **“personas servidoras públicas”** en sustitución de “servidores públicos” o “funcionarios públicos” para referirse al personal que labora en la administración pública del Gobierno del Distrito Federal.

d) Uso de diagonales, paréntesis y arrobas.

Una de las dificultades al tratar de incluir un lenguaje inclusivo en formatos, cuestionarios o contenidos en redes sociales, es el uso de genéricos que den cuenta de que se trata incluir tanto a hombres y mujeres. En general, se recomienda no usar los artículos o repetir los sustantivos, existen otras recomendaciones al respecto que pueden usarse y que son gramaticalmente correctas:

Expresión sexista	Alternativa no sexista
Estimado:	Estimada/o:
Interesado:	Interesado(a):

CONAPRED. *10 Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*. 2da. Edición. México, 2009. p. 15

Es importante resaltar que el uso de arrobas(@) – *tod@s*- de la letra (X) –*todxs*- al final de sustantivo o sustituir la terminación por (es) –*estimades, querides, etcétera*- es incorrecto gramaticalmente, además de que alude a palabras que no existen en el idioma



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO
190 años



**CONSEJO PARA PREVENIR Y
Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

español y que no pueden leerse en voz alta. Se recomienda no utilizarlas en documentos oficiales.

V. Eliminar la exclusión de grupos y personas a través de estrategias inclusivas en el lenguaje

El lenguaje discriminatorio, expresa la manera en que ciertos estigmas o prejuicios son “normalizados” y con ello refuerzan los prejuicios, estigmas y otros atributos descalificadores que perpetúan las prácticas culturales de la discriminación. Es por ello, que a pesar de que – como ya se ha mencionado – es el consenso acerca de un lenguaje inclusivo está en constante proceso de construcción, es importante a nivel de diseño y práctica de políticas públicas el nombrar adecuadamente los términos para referirse a los grupos y las personas en situación de discriminación o vulnerabilidad, a las que están destinadas las acciones públicas. A continuación algunos ejemplos:



Uso incorrecto	Alternativa no sexista
Minorías étnicas Los indígenas	Las y los indígenas Las comunidades indígenas Los pueblos indígenas
Las marimachas Los desviados Las tortilleras	Personas con preferencia sexual distinta a la heterosexual Lesbianas
Las vestidas	Personas travestis Personas transgénero
Los enfermos de sida Los sidosos	Personas que viven con VIH sida Personas con VIH sida
Los viejitos Los ancianos Las personas de la tercera edad	Personas adultas mayores
Los mojados Los braceros	Personas migrantes
Las sectas religiosas	Grupos religiosos
Los discapacitados Personas con capacidades diferentes Los minusválidos	Personas con discapacidad

CONAPRED. *10 Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*. 2da. Edición. México, 2009. p. 21

VI. Referencias Bibliográficas



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO
190 años



**CONSEJO PARA PREVENIR Y
Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

Documentos Oficiales:

COPRED, *Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para la Ciudad de México 2013*, Ciudad de México, 2013

COPRED, *Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación para la Ciudad de México 2014*, Ciudad de México, 2014

Gobierno de la Ciudad de México, *Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal*, Ciudad de México 2009

Referencias Jurídicas y Marco Normativo

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México

Referencias Bibliográficas

CONAPRED, *10 Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje.*, 2da. Edición. México, 2009

COPRED, *Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2013*, Ciudad de México, 2013

Islas Azais, Héctor, *Lenguaje y Discriminación*, CONAPRED, México 2005

Ministerio de la Mujer y Grupos Vulnerables, *Guía para el uso del Lenguaje Inclusivo. Si no me nombras, no existo*, Lima, Perú, 2010

Rodríguez Zepeda, Jesús, *¿Qué es la discriminación y como combatirla?*, Colección Cuadernos de la Igualdad, CONAPRED, México 2004

OACDH, *Nacidos Libres e Iguales. Orientación Sexual e Identidad de Género en las Normas Internacionales de Derechos Humanos*, Nueva York, 2012



Anexo 1. Glosario de término incluidos en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF)

El artículo 4 de la LPEDDF, establece las siguientes definiciones:

Artículo 4. Para los efectos de la presente ley, se entenderá por:

- I. Accesibilidad: Combinación de elementos constructivos y operativos que permiten a cualquier persona con discapacidad entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse con un uso seguro, autónomo y cómodo en los espacios construidos, el mobiliario, servicios, información y comunicaciones;
- II. Accesibilidad administrativa: Son los que garantizan el acceso a los servicios públicos respectivos a cualquier persona con discapacidad, como solución alterna a la falta de accesibilidad estructural, congruentes con la ley de la materia;
- III. Acciones afirmativas: Son aquellas mediante las que se busca beneficiar a los miembros de grupos que sufren exclusión o discriminación, otorgando algún tipo de ventaja en el otorgamiento de bienes escasos y, al hacerlo, se perjudica a ciertas personas que hubieran gozado éstos de seguir las cosas su curso normal;
- IV. Antisemitismo: Fenómeno específico que incorpora diversas formas de rechazo y discriminación hacia las personas de origen israelí, así como a las personas de religión judía;
- V. Asamblea Consultiva: El órgano de consulta a que se refiere el artículo 46 de la presente Ley;
- VI. Bifobia: Miedo irracional a la bisexualidad o a las personas con orientación o preferencia bisexual que se expresa en rechazo, discriminación, ridiculización y otras formas de violencia.
- VII. Consejo: Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México;
- VIII. Debida diligencia: La obligación de los entes públicos del Distrito Federal, de dar respuesta eficiente, oportuna y responsable a las personas en situación de discriminación;
- IX. Ente público: Las autoridades locales de Gobierno del Distrito Federal; los órganos que conforman la Administración Pública; los órganos autónomos por ley, aquellos que la legislación local reconozca como de interés público y ejerzan gasto público; y las personas jurídicas que auxilien a los órganos antes citados o ejerzan gasto público;
- X. Equidad: Principio conforme al cual toda persona accede con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad, así como en la participación en todos los ámbitos de la vida social, económica, política cultural y familiar;
- XI. Equidad de género: Principio conforme al cual mujeres y hombres acceden con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar;
- XII. Fenómeno discriminatorio: Es la concurrencia permanente o temporal de actitudes discriminatorias que impidan el libre ejercicio del derecho humano a la no discriminación de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación;
- XIII. Homofobia: Es toda aversión manifiesta en contra las orientaciones, preferencias sexuales e identidades o expresiones de género contrarias al arquetipo de los heterosexuales;
- XIV. Igualdad: Acceso al mismo trato y oportunidades, para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales;
- XV. Lesbofobia: Es el rechazo, odio, aversión, temor, repudio, discriminación, ridiculización, prejuicio y/o violencia hacia las personas que son o parecen ser lesbianas, a partir de un prejuicio;
- XVI. Ley: Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal;
- XVII. LGBTTTI: Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgéneros, Transexuales, Travestís e Intersexuales;
- XVIII. Medidas positivas y compensatorias: Aquellas de carácter temporal que se implementan para lograr la disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad en los servicios de salud, educación, trabajo, justicia o cualquier otro a favor de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación, a fin de alcanzar, en condiciones de igualdad, su participación en la vida pública, y eliminar prácticas discriminatorias;
- XIX. Misoginia: Odio hacia las mujeres y puede manifestarse a partir de burlas, chistes, prácticas de subordinación, sometimiento, rechazo, prejuicio y/o violencia;
- XX. Medidas de política pública: Conjunto de acciones que formulan e implementan las instituciones de gobierno encaminadas o dirigidas a atender las demandas o necesidades económicas, políticas, sociales, culturales, entre otros de las personas, grupos o comunidades en situación de discriminación;



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO
190 años



**CONSEJO PARA PREVENIR Y
Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

- XXII. Personas, grupos o comunidades en situación de discriminación: Las personas físicas, grupos, comunidades, colectivos o análogos que sufran la violación, negación o el menoscabo de alguno o algunos de sus derechos humanos por los motivos prohibidos en el quinto párrafo del artículo 1 constitucional, los tratados internacionales de los que México sea parte, la presente ley o cualquiera otra;
- XXIII. Persona servidora pública: Son las personas representantes de elección popular, integrantes del Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal, las y los funcionarios y empleados y, en general, a toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Asamblea Legislativa del Distrito Federal o en la Administración Pública del Distrito Federal, así como en los organismos del Distrito Federal a los que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos otorgue autonomía;
- XXIV. Perspectiva de género: Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las personas, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la equidad de género;
- XXV. Principios del Diseño Universal: Se consideran como tales el uso equitativo, el uso flexible, el uso simple e intuitivo, la información perceptible, la tolerancia al error, el mínimo esfuerzo físico y el adecuado tamaño de aproximación;
- XXVI. Respeto: Actitud que nace con el reconocimiento del valor de una persona o grupo, ya sea inherente o también relacionado con una habilidad o comportamiento;
- XXVII. Violencia Laboral: Es aquella que ocurre cuando se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación;
- XXVIII. Transfobia: Es el rechazo, odio, aversión, temor, repudio, discriminación, ridiculización, prejuicio y/o violencia hacia las personas que son o parecen transexuales, transgénero o travestis.
- XXIX. Transversalidad: Herramienta metodológica para garantizar la inclusión de la perspectiva de derechos humanos, igualdad y no discriminación y de género como eje integrador, en la gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria, tendientes a la homogeneización de principios, conceptos y acciones a implementar, para garantizar la concreción del principio de igualdad;
- XXX. Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las personas servidoras públicas que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las personas así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia, y
- XXXI. Xenofobia. Hostilidad hacia las personas de nacionalidad distinta a la mexicana.

PLUMAS Pcd

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

EL TEMA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD HOY OCUPA UNO DE LOS PRINCIPALES LUGARES EN LA AGENDA DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

EL TEMA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD HOY OCUPA UNO DE LOS PRINCIPALES LUGARES EN LA AGENDA DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

UN ORGANISMO PÚBLICO DE LA ADMINISTRACIÓN FEDERAL, CON UN TRIENIO DE

EL TEMA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD HOY OCUPA UNO DE LOS PRINCIPALES LUGARES EN LA AGENDA DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

EXTRA



INDEPEDI

El Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal (INDEPEDI), tiene como principal objetivo políticas orientadas a ofrecer mejor calidad de vida a las personas con discapacidad en la Ciudad de México.

Trabajamos e impulsamos programas para con mayor protección y respeto a los derechos de las personas con discapacidad, incluídas un trato digno y equitativo.

En el INDEPEDI buscamos promover la conciliación de la sociedad en general como de las servidoras y servidores.

Para el INDEPEDI la prioridad es difundir el conocimiento y el beneficio de este sector de la población.

INDEPEDI

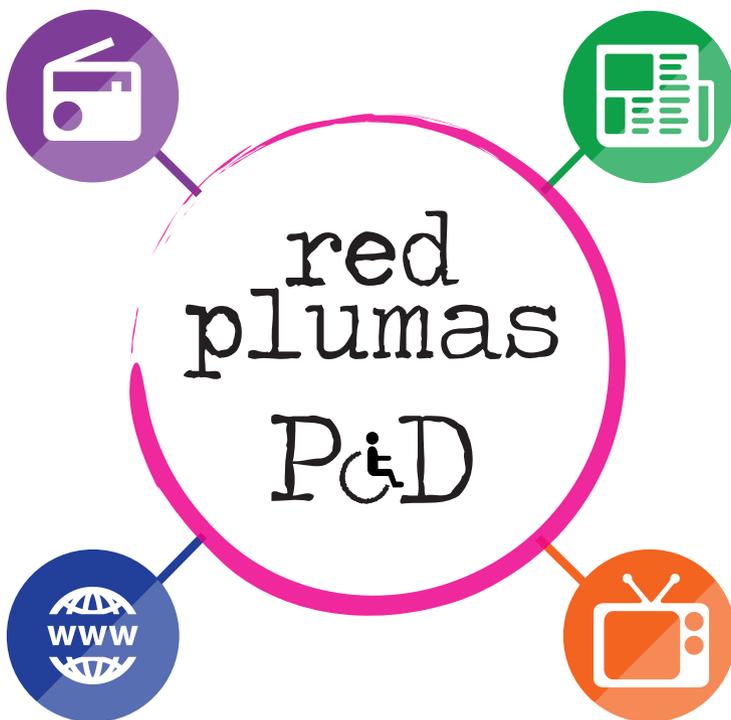
El Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal (INDEPEDI), tiene como principal objetivo políticas orientadas a ofrecer mejor calidad de vida a las personas con discapacidad en la Ciudad de México.



APUNTES

BÁSICOS PARA LA COBERTURA PERIODÍSTICA DEL TEMA DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD (Pcd)

“La discapacidad no es contagiosa, la discriminación sí”



Red Plumas PcD



INSTITUTO PARA LA INTEGRACIÓN AL DESARROLLO
DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

APUNTES

BÁSICOS PARA LA COBERTURA
PERIODÍSTICA DEL TEMA DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD
(PcD)



LA DISCAPACIDAD NO ES CONTAGIOSA,
LA DISCRIMINACIÓN SÍ.

INDEPEDI, OCTUBRE 2015

CONTENIDO

- 01 JUSTIFICACIÓN
FUNDAMENTO
- 02 ¿QUÉ ES LA DISCAPACIDAD?
EL TÉRMINO CORRECTO ES PERSONA
CON DISCAPACIDAD
- 03 REFLEXIONES
- 04 CLASIFICACIÓN POR TIPOS DE
DISCAPACIDAD
- 06 TERMINOLOGÍA QUE DEBEMOS
EMPLEAR
- 07 NO USAR EUFEMISMOS
- 08 TÉRMINOS COMÚNMENTE
USADOS EN EL ÁMBITO DE LAS
PcD
- 12 PARA ABORDAR EL TEMA DE LAS PcD
EN TELEVISIÓN
PARA ABORDAR EL TEMA DE LAS
PcD EN RADIO
- 13 PARA REALIZAR ENTREVISTAS CON
PcD
- 14 FOTOGRAFÍA Y VIDEO
- 15 ALGUNAS FUENTES DE CONSULTA
- 16 EFEMÉRIDES

JUSTIFICACIÓN

Este documento es presentado como apoyo al trabajo diario de los profesionales de los medios de comunicación sobre el tema de las Personas con Discapacidad (PcD).

El principal objetivo es ofrecer precisión en la adecuada utilización del lenguaje y de los conceptos que regularmente se manejan en torno a este sector de la población.

Es un documento base surgido desde la perspectiva de la dignificación y presencia productiva de las PcD en la sociedad.

Se sugieren conceptos de manera general, siempre dirigidos a hacer una propuesta para ofrecer el mejor manejo informativo del tema de las PcD en los medios de comunicación, considerando su impacto social desde la adecuada terminología, la coyuntura y la transversalidad temática con otras fuentes de información. Cabe aclarar que son conceptos surgidos de la cobertura testimonial, tratando de dar la mayor objetividad a las sugerencias aquí vertidas.

FUNDAMENTO

El tema de las Personas con Discapacidad hoy ocupa uno de los principales lugares en la agenda del Gobierno de la Ciudad de México. Teniendo como referencia el Programa para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2014-2018, el INDEPEDI genera política pública dirigida a favorecer la calidad de vida para al menos 500 mil personas que viven en condición de discapacidad. Por ello, los medios de comunicación juegan un fundamental papel para transmitir de manera objetiva las acciones generadas a favor de las PcD, creando así, lo que hoy es una realidad: La Cultura a favor de las PcD.

¿QUÉ ES LA DISCAPACIDAD?

De acuerdo con Naciones Unidas, la discapacidad es una condición de vida, que puede ser limitada por la capacidad de realizar una o más actividades de la vida diaria y que puede ser agravada por las barreras del entorno.

Es un término que considera las deficiencias, las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación, como parte de los aspectos alrededor de la interacción entre un individuo con una condición determinada y la sociedad.

EL TÉRMINO CORRECTO ES PERSONA CON DISCAPACIDAD

Independientemente del tipo de discapacidad con el que viva alguna persona, el término correcto para referirse a ella siempre será **Persona con Discapacidad (PcD)**, término propuesto y avalado por la Organización de las Naciones Unidas.



REFLEXIONES

LA CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD NO SE SUFRE NI SE PADECE, SE VIVE Y EN MUCHAS OCASIONES HAY QUIENES LA DISFRUTAN.

LA DISCAPACIDAD NO ES SINÓNIMO DE PROBLEMA. ES UNA CARACTERÍSTICA-CONDICIÓN DE VIDA DE MILLONES DE PERSONAS EN EL MUNDO.

USAR ABREVIATURA **PcD** PARA REFERIRSE A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. FACILITA LA LECTURA Y POSICIONA AL SECTOR.

HACER NOTICIA EL TEMÁ DE LAS PcD ES UN RETO CONSTANTE PARA EL PROFESIONAL DE LA COMUNICACIÓN. VINCULAR CUALQUIER FUENTE CON EL TEMA ES EL DESAFÍO PERMANENTE. ES UNA FUENTE INTERMINABLE DE INFORMACIÓN PARA VINCULAR A LAS PcD EN TODOS LOS ÁMBITOS PARA BENEFICIAR EL PROCESO DE INCLUSIÓN SOCIAL.

EL TEMA DE LAS PcD HA PASADO DE LA CONCEPCIÓN ASISTENCIALISTA O MÉDICA A LA SOCIAL.

CLASIFICACIÓN POR TIPOS DE DISCAPACIDAD



FÍSICA

Hace referencia a la dificultad de una persona que no puede utilizar o mover sus extremidades superiores, inferiores o todo el cuerpo. Las personas con discapacidad física pueden utilizar uno o más dispositivos o apoyos, como bastones, muletas, sillas de ruedas, de propulsión mecánica, entre otros.



VISUAL

Consiste en las deficiencias o alteraciones en el funcionamiento y las estructuras del sistema visual. Es una alteración severa de la agudeza visual y campo visual que puede clasificarse en ceguera o baja visión.



AUDITIVA

Consiste en las deficiencias o alteraciones en el funcionamiento y las estructuras del sistema auditivo. Es una alteración severa de la agudeza auditiva que tiene repercusiones sociales, culturales, educativas y lingüísticas. Según el grado de afectación puede haber personas sordas o hipoacúsicas.



INTELLECTUAL

Las personas que viven con éste tipo de discapacidad, se caracterizan por presentar limitaciones en el razonamiento, solución de problemas, pensamiento abstracto, comprensión de ideas complejas, aprender con rapidez y aprender de la experiencia.



MENTAL

Se caracteriza por la presencia de alteraciones o deficiencias en las funciones mentales (esquizofrenia, trastorno bipolar, depresión mayor, trastorno límite de la personalidad, trastorno obsesivo compulsivo, entre otras), que pueden detonar una situación alterada de la realidad, afectando el comportamiento que de acuerdo con la severidad, puede tener repercusiones en la inclusión social, cultural, laboral o educativa, entre otras.

TERMINOLOGÍA QUE DEBEMOS EMPLEAR PARA REFERIRSE A PERSONAS CON DISCAPACIDAD

INCORRECTO

Sujeto que sufre, padece, está afectado por...

Minusválido

Impedido

Disminuido

Paralítico

Subnormal

Deficiente

Discapacitado

Persona con capacidades diferentes

Sordomudo

Invidente

Impedido

Inválido

Paralítico

Inútil

Cojo

Postrado(a) en una silla de ruedas

Retrasado

Deficiente

Disminuido

Anormal

Down

Mongol

Mongólico

Deficiente

Autista

Enano

Sordo-ciego

Lenguaje de señas o señales

CORRECTO

Persona, niño, adulto con discapacidad

Persona con Discapacidad

Persona con discapacidad auditiva
Persona Sorda

Persona con discapacidad visual
Persona Ciega o de baja visión

Persona con discapacidad física

Persona usuario(a) de silla de ruedas

Persona con discapacidad intelectual

Persona con Síndrome de Down

Persona con autismo

Persona de talla baja

Persona con discapacidad múltiple
(Para referirse a dos o más discapacidades en una persona)

Lengua de Señas Mexicana (caso México)

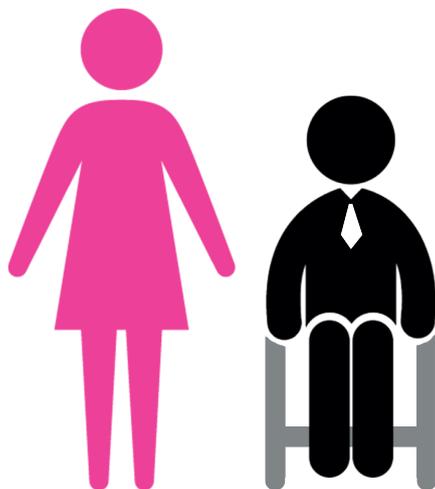
NO USAR EUFEMISMOS

El ser humano al tratar de demostrar mayor empatía por sus semejantes, regularmente utiliza términos que consideran no agresivos, no peyorativos.

No usar: cieguito, enanito, malito, pobrecito para referirse a una PcD.

Acepción según la RAE:

Eufemismo- *manifestación suave o decorosa de ideas cuya recta y franca expresión sería dura o malsonante.*



TÉRMINOS COMÚNMENTE USADOS EN EL ÁMBITO DE LAS PcD

A

ACCESIBILIDAD

Condición del entorno que facilita el uso de los espacios y servicios para todas las PcD. No sólo se refiere a la parte arquitectónica, sino al acceso a la información, a la comunicación, a los transportes y a la participación activa, a fin de manifestar ideas y estar en condición de intercambiar puntos de vista. Se crea un ambiente de inclusión y de integración.

AYUDAS TÉCNICAS

Son los aparatos auditivos, sillas de ruedas, muletas, medicamentos que son necesarios para desarrollar las actividades diarias.

AJUSTES RAZONABLES

Se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las PcD el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

C

COMUNIDAD DE SORDOS

(como grupo u organización)

Grupo social cuyos miembros tienen alguna deficiencia o alteración en el funcionamiento y las estructuras del sistema auditivo. Pueden ser usuarios de la Lengua de Señas Mexicana (LSM) y de intérpretes de LSM para sostener una comunicación y socialización regular y fluida.

D

DEPORTE ADAPTADO

Se entiende como aquella actividad físico-deportiva que es susceptible de aceptar discapacidades físicas, psíquicas o censo perceptual.

DISCAPACIDAD ADQUIRIDA

Es aquella que llega por situaciones externas como accidentes, cuestiones médicas, vejez, etcétera. No se nace con esta condición.

DISCAPACIDAD CONGÉNITA

Cuando se nace con algún tipo de discapacidad.

I

INCLUSIÓN

La inclusión se asocia a la titularidad efectiva de todos los derechos, es decir, a la participación activa en dinámicas que vinculan el desarrollo de capacidades con el acceso a oportunidades a lo largo de la vida, y con ello, el acceso al bienestar, a la posibilidad de contar con redes de relaciones que ayudan a desarrollar el proyecto de vida, en cualquier ámbito o contexto, sea que intervengan personas con y sin discapacidad, sin distinción.

Desde la perspectiva del desarrollo humano, la inclusión social puede entenderse como el desarrollo de capacidades para el ejercicio de las libertades y la equiparación de oportunidades.

INTEGRACIÓN

Se refiere a la participación activa y permanente de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida diaria, principalmente en el social, económico, político, cultural y recreativo, regularmente en espacios o contextos especialmente diseñados para personas con discapacidad. Es un término que ha evolucionado en el ámbito de la discapacidad, hacia el término inclusión.

INTÉRPRETE DE LENGUA DE SEÑAS MEXICANA

(no traductor de lenguaje de señas o señales)

El Intérprete es la persona encargada de transmitir los mensajes entre dos o más personas que utilizan lenguas diferentes, su papel consiste en interpretar mensajes del español a la Lengua de Señas Mexicana (LSM) y viceversa. La misión de los intérpretes es transmitir la información sin omitir, añadir o alterar el mensaje de origen.

P

PERSONA HIPOACÚSICA

Incapacidad parcial para escuchar en uno o ambos oídos.

PERSONA CON DISCAPACIDAD MOTRIZ O MOTORA

Regularmente usuarios de silla de ruedas, muletas, bastones, personas con dificultad para movilizarse o limitaciones en la movilidad). Remite a Discapacidad Física (es parte de esa clasificación).

PERSONA CIEGA O CON BAJA VISIÓN

(no usar débil visual)

Ciega es una persona con una alteración severa de la agudeza visual y campo visual.

Persona con baja visión es una persona con una alteración de la agudeza visual y campo visual.

(Ambas remiten a persona con discapacidad visual).

PERSONA CON DISCAPACIDAD AUDITIVA

(también sordo o sorda).

PERSONA DE TALLA BAJA

El término correcto es precisamente persona de talla baja. Se conoce también como enanismo (popular, pero incorrecto) o acondroplasia (correcto en el ámbito médico).

PERRO DE ASISTENCIA

Es aquel entrenado para ayudar y asistir a una persona con discapacidad, son entrenados por Asociaciones específicas.

Apoyan en la actividad diaria de personas con diferentes discapacidades.

PERRO GUÍA

Es un perro adiestrado para guiar a personas ciegas, apoyarlas principalmente en su desplazamiento y para realizar diversas actividades. Son animales de compañía y su actividad está considerada como un trabajo. No pueden ser calificados como mascotas.

R

PREVENCIÓN

Es la adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzcan deficiencias físicas, mentales, sensoriales (prevención primaria) o a impedir que las deficiencias, cuando se han producido, tengan consecuencias físicas, psicológicas y sociales negativas.

REHABILITACIÓN

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud la rehabilitación y la habilitación son procesos destinados a permitir que las PcD alcancen y mantengan un nivel óptimo de desempeño físico, sensorial, intelectual, psicológico y/o social.

S

SOCIEDAD INCLUSIVA

Es imprescindible que los profesionales de la comunicación conozcan este término, amparado por las leyes y diversos tratados internacionales. Rompe el enfoque del tema de las PcD vinculado al concepto de asistencia o enfermedad y debe ser sustituido por conceptos de inclusión y participación activa en la vida económica y social.

SENSIBILIZACIÓN

Proceso de concientización que busca fomentar actitudes receptivas (o incluyentes) y percepciones positivas hacia las PcD.

T

TOMA DE CONCIENCIA

Es el reconocimiento de los derechos y dignidad de las PcD, potenciando acciones que promuevan la valoración de las capacidades y aportaciones de las PcD y con ello se eliminen prejuicios, estereotipos, así como prácticas nocivas que puedan generar discriminación.

V

VIDA INDEPENDIENTE

Este término para las Personas con Discapacidad, significa ser capaz de vivir de la forma que se elija. Se trata de tener control sobre la vida en el día a día (con o sin el uso de apoyos técnicos). Las Personas con Discapacidad tienen derecho a tener acceso a las mismas oportunidades de vida y las mismas posibilidades de elección cotidianas que las demás personas.

PARA ABORDAR EL TEMA DE LAS PcD EN TELEVISIÓN

El lenguaje debe obedecer a las recomendaciones generales. Es decir, no magnificar, ni minimizar la condición de discapacidad. Lo importante siempre será la persona. Descartar la capacidad, la profesión, el oficio, antes que la condición física. En cuanto a los requerimientos de producción para realizar los supers, la misma recomendación, destacar a la persona y sus capacidades.

Ejemplo:

Armando Cáceres

Arquitecto, Licenciado, Enfermero, Masajista, etcétera.

El “super” también destaca la capacidad de la persona más que la condición física.



PARA ABORDAR EL TEMA DE LAS PcD EN RADIO

Se suma íntegramente a lo que conocemos como la magia de la radio, un recurso lleno de posibilidades para la imaginación. La aguda descripción de los detalles enriquecerá el potencial del radioescucha, específicamente pensando en las PcD.

Las recomendaciones prácticamente son las generales para abordar el tema de las PcD en programas o transmisiones de radio.

A la persona ciega referirse como tal, pero destacando su capacidad no su discapacidad.

La condición pasa a segundo término. Carlos, es ingeniero especialista en... (la condición de discapacidad, sería comentario complementario siempre y cuando el entrevistado esté de acuerdo).



PARA REALIZAR ENTREVISTAS CON PcD

Al sostener una plática con una persona usuaria de silla de ruedas, siempre se debe permanecer sentado, sin importar si el trabajo es para prensa, radio o televisión.

Específicamente para televisión y dependiendo de las tomas que se realicen, el entrevistador deberá guardar esa posición, que denota respeto y dignifica la presencia del entrevistado.

Al hablar con una persona con discapacidad visual, la charla se debe realizar sin alterar la dirección de la mirada. Es decir, dirigirnos a la persona independientemente de que no tenga la posibilidad de visión. El entrevistado que vive con esa condición, direcciona su atención a la posición donde se emite el sonido de la palabra. En el caso de personas sordas o que tengan dificultad para oralizar, solicitar el apoyo de intérprete de lengua de señas mexicana.

Para entrevistar a personas con discapacidad intelectual o mental valorar la posibilidad de mantener la charla. En su defecto, solicitar la charla con sus padres o tutores.



FOTOGRAFÍA Y VIDEO

El tema de las PcD es una fuente visual de enorme riqueza. El potencial de la imagen tanto en medios gráficos, como electrónicos, ofrece la posibilidad de aplicar el conocido refrán de: “una imagen dice más que mil palabras”. No obstante, para la ilustración de las notas tanto en medios impresos, como en televisión, debe tener ciertos lineamientos para no caer en la “victimización” del personaje presentado, ni en la sobrevaloración del mismo. Es decir, la PcD puede ser presentada en un entorno que ofrezca, visualmente, dignificación a su persona y a la actividad que desarrolla.

Ejemplo:

Al presentar a una persona con parálisis cerebral, habrá que cuidar tomas en las que se aprecien aspectos que se contrapongan a la regularidad de una persona como suciedad en alguna parte del rostro o manos, posiblemente escurrimiento de saliva o presencia de cualquier fluido corporal. No obstante, se podrán mostrar íntegramente extremidades sin importar alteraciones físicas, deformidades o rasgos característicos de ciertas discapacidades como las manos o el rostro de una persona con síndrome de Down o alguna amputación.

ALGUNAS FUENTES DE CONSULTA

CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

<http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

PROGRAMA PARA LA INTEGRACIÓN AL DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL DISTRITO FEDERAL 2014-2018.

<http://www.indepedi.df.gob.mx/pid.html>

LEY PARA LA INTEGRACIÓN AL DESARROLLO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL DISTRITO FEDERAL.

<http://www.indepedi.df.gob.mx/marco.html>

LEY GENERAL PARA LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5191516&fecha=30/05/2011

CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL DEL FUNCIONAMIENTO, DE LA DISCAPACIDAD Y DE LA SALUD (CIF).

<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/>

ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL QUE TRABAJAN A FAVOR DE LAS PcD.

(ORIENTACIÓN Y CONSULTA DIRECTA EN INDEPEDI)

MANUAL TÉCNICO DE ACCESIBILIDAD.

(ORIENTACIÓN Y CONSULTA DIRECTA EN INDEPEDI)

EFEMÉRIDES

ENERO

4 de enero: Nacimiento de Luis Braille.

8 de enero: Natalicio de Stephen Hawking, físico y cosmólogo británico con Esclerosis Lateral Amiotrófica causante de paraplejía.

9 de enero: Natalicio de Tony Meléndez, cantante, compositor y guitarrista nicaragüense nacido con ausencia de brazos.

FEBRERO

18 de febrero: Día Internacional del Síndrome de Asperger.

25 de febrero: Día Internacional del Implante Coclear.

MARZO

6 de marzo: Día Europeo de la Logopedia (fonoaudiología).

21 de marzo: Día mundial del síndrome de Down.

23 de marzo: Día mundial de la Rehabilitación del Lisiado.

30 de marzo: Natalicio de Francisco de Goya, pintor español sordo.

30 de marzo: Natalicio de Vincent van Gogh, pintor holandés con discapacidad mental.

ABRIL

2 de abril: Día mundial de Concienciación sobre el Autismo.

11 de abril: Día mundial del mal de Parkinson.

12 de abril: Día mundial contra la contaminación acústica.

16 de abril: Día mundial de la voz.

MAYO

2 de mayo: Día mundial de la Espondilitis (inflamación de vertebras).

6 de mayo: Día mundial de la Osteogénesis Imperfecta.

12 de mayo: Día del Fonoaudiólogo.

13 de mayo: Natalicio de Stevie Wonder, cantante y activista social estadounidense afroamericano ciego de nacimiento.

27 de mayo: Día mundial de la Esclerosis Múltiple (último miércoles de mayo).

JUNIO

1 de junio de 1983: Convenio 159 de la OIT sobre Readaptación Profesional y el Empleo de Personas con Discapacidad.

7 de junio de 1999: Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad (OEA) - Ratificada por México el 25 de enero de 2001.

11 de junio de 2003: Se publica la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

21 de junio: Día mundial contra la ELA (Esclerosis Lateral Amiotrófica).

27 de junio: Día mundial de la Sordoceguera y de las personas Sordocegas.

JULIO

3 de julio: Día internacional del síndrome de Rubinstein-Tayb.

6 de julio: Natalicio de Frida Kahlo, pintora mexicana con discapacidad músculo-esquelética.

AGOSTO

24 de agosto: Natalicio de Jorge Luis Borges, escritor argentino con discapacidad visual.

26 de agosto: Natalicio de Neroli Fairhall, arquera neozelandesa, primera atleta con discapacidad en participar en los Juegos Olímpicos.

SEPTIEMBRE

8 de septiembre de 2001: En el marco de la Conferencia de Durbán, México presenta la iniciativa de una convención internacional para personas con discapacidad. La ponencia fue presentada por Gilberto Rincón Gallardo y desde entonces se ha venido trabajando en dicha convención.

10 de septiembre: Natalicio de José Feliciano, cantante y guitarrista puertorriqueño, ciego de nacimiento.

21 de septiembre: Día mundial del Alzheimer.

22 de septiembre: Natalicio de Andrea Bocelli, tenor y músico italiano con discapacidad visual.

25 de septiembre: Natalicio de Christopher Reeve, actor estadounidense conocido por su personaje de Superman y quién luego adquirió tetraplejía.

27 de septiembre: Natalicio de Ray Charles, cantante y pianista estadounidense ciego.

27 de septiembre: Día mundial de la Comunidad Sorda (último sábado de septiembre).

OCTUBRE

1 de octubre: Día mundial de la discapacidad auditiva.

1 de octubre: Día internacional de las personas adultas mayores.

7 de octubre: Día mundial de la parálisis Cerebral (primer miércoles).

9 de octubre: Día mundial de la visión.

10 de octubre: Día mundial de la salud mental.

15 de octubre: Día internacional del bastón blanco.

24 de octubre: Día internacional de la lucha contra la Polio.

25 de octubre: Día mundial de las personas con baja talla.

25 de octubre: Día mundial de la Espina Bífida.

NOVIEMBRE

20 de noviembre: Natalicio de Ítalo Violo, pintor, escritor y poeta venezolano con cuadriplejía.

22 de noviembre: Nacimiento de Oscar Pistorius – primer atleta con amputación de miembros inferiores en participar los Juegos Olímpicos.

DICIEMBRE

3 de diciembre: Día internacional de las Personas con Discapacidad.

3 de diciembre de 1981: Creación de la Organización Mundial de Personas Impedidas - proclamación en el marco del Congreso de Personas Impedidas, realizado en Singapur.

4 de diciembre: Natalicio de Nick Vujjic, orador motivacional, activista y actor australiano nacido con ausencia de extremidades.

9 de diciembre de 1975: Declaración de los derechos de los Impedidos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

10 de diciembre: Día de la declaración Universal de los Derechos Humanos.

13 de diciembre de 2006: Aprobación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad por parte de la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, el 13 de diciembre.

18 de diciembre: Día mundial de la Esclerosis Múltiple.

20 de diciembre de 1993: Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

PARA CUALQUIER ORIENTACIÓN EN TORNO A LA
COBERTURA PERIODÍSTICA SOBRE EL TEMA DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD (PcD)

CONSULTA:
www.indepedi.df.gob.mx
O LLAMA AL:
15-19-42-90

¡CON GUSTO TE ATENDEREMOS!

DIRECTORIO

Director General del
INDEPEDI

Fidel Pérez de León





CDMX

CIUDAD DE MÉXICO



Capital Social Por Ti



Indepedi DF



@INDEPEDI_CDMX



Indepedi CDMX