



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

MANUAL

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

COPRED



Diferentes, pero iguales en dignidad y derechos



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.



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

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 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>



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*

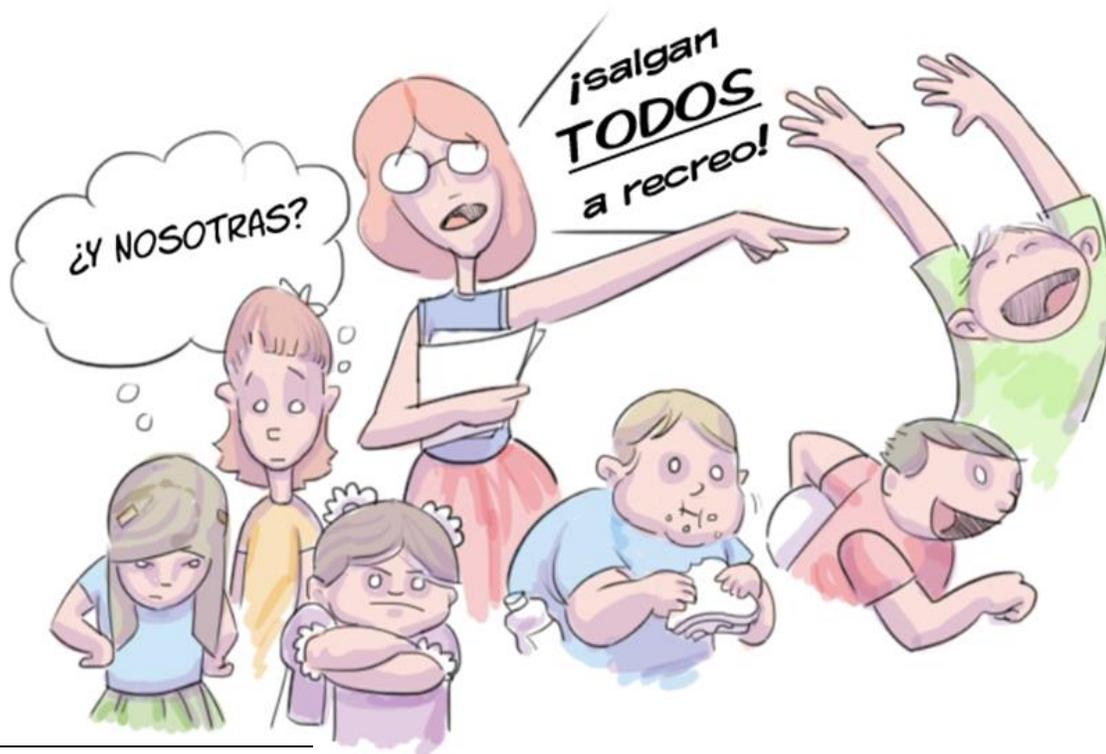


*lenguaje no es sexista en sí mismo, sí lo es su utilización. Si se utiliza correctamente también puede contribuir a la igualdad y a la visibilización de la mujer*⁶.

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



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

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	Fecha y lugar de nacimiento
Originario de	

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.