



Ciudad de México, a 30 de junio de 2017

CRITERIOS PARA LA INCLUSIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN EN LOS REGLAMENTOS DE LOS ENTES PÚBLICOS DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Introducción

La Reforma Constitucional, publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 10 de junio de 2011, reconoce como derechos humanos los plasmados en tratados e instrumentos internacionales suscritos por el Estado mexicano. Además, de señalar la obligación de todas las autoridades en el ámbito de sus competencias de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.

Ante estos cambios constitucionales, es importante el adecuado entendimiento de la interpretación conforme,¹ es decir, que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

La obligación que tiene toda autoridad, desde el ámbito de sus respectivas competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, ha traído un viraje sustancial al sistema jurídico, que pasó de una composición positivista y formal a una basada en los derechos humanos con dos principios básicos: *pro persona* y la cláusula de interpretación conforme.

El principio *pro persona* es un criterio fundamental que impone la naturaleza misma de los derechos humanos, que obliga a interpretar extensivamente las normas que los consagran o amplían y restrictivamente las que los limitan o restringen. De esta forma, el principio *pro persona* conduce a la exigibilidad inmediata e incondicional de los derechos humanos como regla y su condicionamiento a la excepción.²

¹ Párrafo Segundo del artículo 1 del de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), consultada el 18 de abril de 2017, disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_240217.pdf

² *Principio Pro Persona*, p. 17, consultado el 28 de abril de 2017, disponible en: http://www2.scjn.gob.mx/red/coordinacion/archivos_Principio%20pro%20persona.pdf



Mientras que la cláusula de interpretación conforme indica *que las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán acorde con la Constitución y con los tratados internacionales en materia de derechos humanos favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia posible.*³

A la par de lo establecido por la Constitución General, se destaca el uso de la Jurisprudencia de la Corte Interamericana,⁴ *Caso Gelman del 20 de marzo de 2013,*⁵ que establece como deber el realizar el control de convencionalidad *ex officio* por toda autoridad administrativa, judicial, legislativa para proteger y promover la vigencia de los derechos humanos.

De ahí que, en el caso de las autoridades administrativas, conforme a sus competencias deberán hacer que prevalezca la primacía de los derechos humanos, mediante una actuación proactiva y orientada de forma permanente a salvaguardar la regularidad constitucional de los derechos humanos, dentro de ellos la igualdad y no discriminación, elementos que representan la declaración positiva y negativa de un mismo principio,⁶ *el principio de igualdad y no discriminación.*

El nuevo margen de actuación de la autoridad genera la necesidad de reinterpretar el principio de legalidad que indica que “los poderes públicos están sujetos (su actuar) a la ley”.⁷ Para que sea compatible con la deber de la autoridad de ceñir su actuar con respeto a los derechos humanos, dentro de ellos el principio de igualdad y no discriminación.

La actuación apegada a los derechos humanos no debe confundirse con invasión de esferas de competencia de la autoridad administrativa, sino como un acto de aplicación de un control de convencionalidad, en pleno cumplimiento con el artículo 1° de la CPEUM.⁸

³ Artículo 1° de la CPEUM, párrafo segundo.

⁴ *Las autoridades mexicanas quedan vinculadas a invocar la jurisprudencia de los tribunales internacionales cuando se trate de la interpretación y cumplimiento de las disposiciones protectoras de los derechos humanos, en virtud de que el Estado en su conjunto asumió un compromiso internacional al ratificar el tratado internacional y de que el mismo ha sido incorporado a la Ley Suprema de la Unión.* Contradicción de tesis 293/2011, Suprema Corte de Justicia de la Nación.

⁵ *Supervisión De Cumplimiento De Sentencia*, consultado el 25 de abril de 2017, disponible en:

http://www.corteidh.or.cr/docs/supervisiones/gelman_20_03_13.pdf.

⁶ *La igualdad y la no discriminación son complementarios; el primero tiene una connotación positiva en tanto trata de garantizar que todas las personas sean iguales en el goce y en el ejercicio de los derechos, mientras que el segundo tiene un sentido negativo debido a que supone la necesidad de que las personas no sean sujetas a distinciones arbitrarias e injustas. El principio de igualdad y no discriminación se convierte en un lente interpretativo de todo el sistema jurídico. Herramientas para una comprensión amplia de la igualdad sustancial y la no discriminación*, p. 9-11. Disponible en: http://cdhdf.org.mx/serv_prof/pdf/compre_ampl.pdf

⁷ **GUASTINI**, Riccardo, *Estudios de Teoría Constitucional*. México, Fontamara/ UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2001, p. 117.

⁸ *La Aplicación por Parte de las Autoridades Administrativas del Control Difuso de Constitucionalidad y Convencionalidad*, p 168, consultado el 28 de abril de 2017, disponible en: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/6101/8042>



Derivado de estas bases constitucionales y de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal (LPEDDF), se crea el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), un organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Desarrollo Social, con personalidad jurídica y patrimonio propios. Para el desarrollo de sus atribuciones, la Ley en materia de discriminación, establece que el Consejo gozará de autonomía técnica y de gestión; así como para llevar a cabo los procedimientos de reclamación o queja e incidir en la política pública.

Que conforme al Eje 1. Equidad e Inclusión Social para el Desarrollo Humano del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018, las metas 1 y 2 son la eliminación de la discriminación y la desigualdad mediante acciones y reforzamiento de la política pública y la legislación para adoptar un enfoque de derechos, con el objetivo de reducir la exclusión y la discriminación y aumentar la calidad de vida de las y los habitantes de la Ciudad de México.

Considerando lo anterior, el Consejo tiene la misión de prevenir y eliminar la discriminación de la Ciudad de México, a través del análisis y evaluación de la política pública, legislativa, los entes públicos y la atención a la ciudadanía, con el fin de generar un cambio social a favor de la igualdad, mediante el trabajo con los diferentes sectores de la sociedad.

Dentro de las atribuciones que la LPEDDF asigna al COPRED, en el artículo 37, fracción I, se destaca el diseñar, emitir y difundir el Programa Anual para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como verificar y evaluar su cumplimiento.

En 2016, el Consejo elaboró el Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación (PAPED) con una visión trienal, que abarcó del 2016 a 2018, estableciendo líneas de acción para cada año. El Programa esboza el compromiso de esta institución, a través de una serie de estrategias dirigidas a todos los entes públicos, para que éstos, en el ámbito de sus respectivas competencias, realicen las adecuaciones a las que haya lugar para consolidar la Ciudad de México como un referente inmediato en materia de igualdad y no discriminación.

En este contexto, en la programación de las acciones públicas a efectuarse entre el 2016 a 2018 del PAPED,⁹ uno de los objetivos de carácter general es la prevención y eliminación de la discriminación

⁹ Programa para Prevenir y Eliminar la Discriminación (PAPED), COPRED, 2016, consultado el 16 de junio de 2017, disponible en: <http://copred.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2016/06/PAPED-2016-2018.pdf>



en el largo plazo. Dentro de los objetivos específicos está llevar a cabo acciones en materia normativa y reglamentaria para que los documentos que rigen el actuar de las instituciones en la entidad presenten contenidos no discriminatorios, pues constituye el sustento de la política pública.

El presente documento *Criterios para la Inclusión del Principio de Igualdad y No Discriminación en los Reglamentos de los Entes Públicos de la Ciudad de México*, se enmarca en las acciones establecidas en el PAPED, en la línea de acción 1.4., que se refiere a “Revisar el Reglamento o Estatuto que norma el actuar interno del ente público, con base en sus atribuciones legales, a fin de valorar que no presente contenidos discriminatorios y en su caso proponer modificaciones al mismo”; dicha estrategia se motiva en el Eje 1 del referido PAPED.

Los Criterios buscan constituirse en una herramienta accesible, que apliquen las áreas correspondientes de los entes públicos, en la revisión de sus reglamentos, en aras de que presenten contenidos que prevengan y eliminen la discriminación, a través de las modificaciones que sean pertinentes, informando al COPRED sobre las mismas.

Marco normativo e instrumentos jurídicos de la Ciudad de México

El andamiaje jurídico de la Ciudad de México está constituido por diversos instrumentos normativos que van desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados internacionales en materia de derechos humanos de los que el Estado mexicano es parte, así como las leyes locales que dotan a los entes públicos de las obligaciones que guardan con las personas que habitan y transitan en la Ciudad de México.

La Ciudad de México, de acuerdo con la información del Marco Legal de la Ciudad de México de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal¹⁰ (ALDF), cuenta con los siguientes instrumentos jurídicos que marcan su actuar institucional, además de los que emanen de la Federación, las Leyes reglamentarias, los Tratados Internacionales, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y demás que surtan efectos en la Ciudad de México:

- ❖ 16 Estatutos

¹⁰ Marco Legal de la Ciudad de México, consultado el 04 de julio de 2017, disponible en: [“http://www.aldf.gob.mx/marco-legal-d-f-107-1.html”](http://www.aldf.gob.mx/marco-legal-d-f-107-1.html)



- ❖ 150 Leyes locales
- ❖ 11 Códigos¹¹
- ❖ 159 Reglamentos

Los instrumentos enumerados son el reflejo del trabajo realizado desde la Asamblea Legislativa y el Gobierno de la Ciudad de México, quienes en su compromiso social han tenido que crear una serie de documentos normativos que vayan de la mano con una agenda de gobierno que procure el goce y ejercicio de los derechos de todas las personas que habitan y transitan en esta Ciudad.

La adecuación normativa, crea la necesidad de realizar un escrutinio de los documentos reglamentarios por parte de las áreas correspondientes de los entes públicos de la Ciudad de México. Revisión que está dirigida a incorporar la cláusula antidiscriminatoria, el enfoque diferencial y la adecuación del lenguaje empleado dentro de las disposiciones normativas, a fin de dotarlas de locución incluyente, con perspectiva de género, no sexista, ni discriminatorio.

Se plantea que mediante el diseño normativo, se coadyuve en la construcción de una sociedad incluyente y no discriminatoria, para evitar que una norma sea susceptible de ser interpretada o aplicada en forma discriminatoria, en perjuicio de los derechos de alguna persona.

Objetivo General:

Incorporar el principio de igualdad y no discriminación en los reglamentos internos de los distintos entes que componen la Administración Pública de la Ciudad de México.

Objetivos Específicos

- a) Brindar elementos y pautas a seguir, que sirvan de apoyo al personal de los entes públicos, responsable de la revisión de los documentos reglamentarios, para realizar los cambios conducentes.
- b) Propiciar y promover una cultura de igualdad y no discriminación que se refleje en los

¹¹ Se contabiliza el Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal (CPPDF), considerando que el Artículo Tercero Transitorio del Decreto de 4 de marzo de 2014 que expide el Código Nacional de Procedimientos Penales (CNPP), deja vigente el CPPDF, respecto a los procedimientos penales que a la entrada en vigor del CNPP se encuentren en trámite, continuarán su sustanciación de conformidad con la legislación aplicable en el momento del inicio de los mismos.



documentos reglamentarios de los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México.

- c) Lograr la incorporación de una cláusula antidiscriminatoria en los documentos reglamentarios de los entes públicos del Gobierno de la Ciudad de México.
- d) Procurar la incorporación del lenguaje incluyente, con perspectiva de género y no sexista.

Justificación:

El artículo 2 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, dispone que: **es obligación de las autoridades de la Ciudad de México en colaboración con los demás entes públicos, garantizar que todos los individuos gocen sin discriminación alguna, de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados internacionales firmados y ratificados por los Estados Unidos Mexicanos, en la presente y demás leyes, y en los derechos fundamentales del ser humano.**

Considerando esta obligación y en atención a que la discriminación es un problema multidimensional relevante, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 37, fracciones II y XXX de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y a las obligaciones de los entes públicos de la localidad, enmarcadas en los artículos 2, 3 fracción II, 8, 9, 10, 11 y 12 de la misma Ley, se emiten los presentes “Criterios para la Inclusión del Principio de Igualdad y No Discriminación en los Reglamentos de los Entes Públicos de la Ciudad de México”, los cuales constituyen un documento guía para la adecuación de las disposiciones reglamentarias al interior del Gobierno de la Ciudad de México y para dotar de elementos y pautas a seguir para las personas servidoras públicas, a fin de que en la revisión de sus reglamentos internos, incluyan una cláusula antidiscriminatoria, lenguaje incluyente, así como perspectiva de género, de manera armónica con las disposiciones vigentes en materia de igualdad y no discriminación.

La labor de armonización en el ámbito reglamentario resulta primordial, al combatir formas de exclusión dentro de la organización interna de distintos entes públicos, a través de formas de discriminación indirecta. En torno a ello, es necesario hacer referencia a las formas directas e indirectas de trato diferenciado¹² que constituyen discriminación:

¹² Todas las personas son iguales y deber ser tratados “sin distinción alguna”, sin embargo, se ha definido que la “igualdad



a) Hay **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 constituye 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).¹³

b) La **discriminación indirecta** hace referencia a leyes, políticas o prácticas en apariencia neutras, pero que influyen de manera desproporcionada en los derechos. En efecto, algunos documentos reglamentarios pueden contener normas que se constituyen en discriminación indirecta, es decir en ellos se hace referencia a leyes, políticas o prácticas en **apariencia neutras pero que influyen de manera desproporcionada** en los derechos humanos, lo cual constituye discriminación. 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.¹⁴

Se debe partir del hecho que en el país y en la Ciudad de México, todas las personas gozan de todos los derechos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados internacionales en materia de derechos humanos y en las normas locales, sobre otra disposición normativa siguiendo el principio *pro persona*, es decir, la protección más amplia a la persona.

Para ello se requiere:

1. Verificar si el documento reglamentario cuenta con una cláusula antidiscriminatoria¹⁵ y en caso de que no exista incorporarla.

de trato se viola si la distinción carece de justificación objetiva y razonable". En otras palabras, el hecho de no tomar en cuenta diferencias pertinentes o bien el otorgamiento de un trato idéntico a personas desiguales es tan discriminatorio como tratar a personas iguales de manera diferente. Basado en El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional, disponible en <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r31086spa.pdf>

¹³ Fundamentos de la Armonización Legislativa con Enfoque Antidiscriminatorio. Tomo 1, CONAPRED, consultado el 18 de abril de 2017, Disponible en http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/LSD_I_Fundamentos_INACCSS.pdf

¹⁴ *Ibíd.*

¹⁵ *La Cláusula antidiscriminatoria cumple una doble función. De un lado, prohíbe su utilización para perjudicar a*



2. Verificar si la Ley que origina al reglamento cuenta con una cláusula antidiscriminatoria o no y, en caso de que no exista, proponer, en el ámbito de sus atribuciones, la incorporación de la misma.
3. Dotar de lenguaje incluyente y con perspectiva de género a los instrumentos reglamentarios, debido a que el uso del lenguaje incluyente constituye una herramienta fundamental para alcanzar la igualdad y eliminar con la discriminación en el quehacer público.
4. Incorporar un enfoque diferencial para el acceso integral a los beneficios que otorgan los programas y políticas públicas.

CRITERIOS

Primero: Incorporación de la Cláusula Antidiscriminatoria.

La cláusula antidiscriminatoria es la prohibición expresa de discriminación como un derecho, tal como se establece en el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde de manera categórica 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.* Por ejemplo, todas las personas tienen derecho a la educación y no se les puede restringir su acceso por su condición social, el hecho sería discriminatorio. El trato igualitario que debe regir el actuar de las y los servidores públicos y tiene por objeto reconocer, proteger y garantizar el derecho de toda persona a la igualdad y no discriminación.¹⁶

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y el COPRED coinciden en que, respecto de los motivos prohibidos de discriminación, además de los propuestos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos artículo 1º, párrafo 5º. —origen étnico o nacional, el género,

determinados grupos o colectivos que, por su historia de minusvaloración, dominación o postergación social, no han formado parte, de hecho, de quienes participan en los procesos de formación de las normas. Añon Roig, María José, "Principio antidiscriminatorio y determinación de la desventaja", Isonomía, núm. 39, octubre 2013, pp. 133 a 137.

¹⁶ Cfr. Fundamentos de la Armonización Legislativa con Enfoque Antidiscriminatorio. Ob. Cit. Pag 15



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— deben incluirse aquellas causales que, atendiendo a los contextos políticos, sociales, culturales o geográficos, reflejen las características particulares de la región o territorio de que se trate.

Así, se proporcionan los siguientes ejemplos con el único propósito de ilustrar:

Dice	Debe de decir
<i>Artículo Z. Las disposiciones en este Reglamento son de orden público e interés social, y tienen por objeto regular la aplicación de la Ley XXXX.</i>	<i>Artículo Z. Las disposiciones en este Reglamento son de orden público e interés social, y tienen por objeto regular la aplicación de la Ley XXXX, tomando en consideración para su interpretación y operatividad los principio de igualdad y no discriminación.</i>
<i>Artículo Z. El presente reglamento observará lo previsto en la Ley XXXX.</i>	<i>Artículo Z. El presente reglamento observará lo previsto en la Ley XXXX, tomando en consideración el principio de igualdad y no discriminación en su interpretación y aplicación.</i>

Segundo: Lenguaje Incluyente, sin sexismo y discriminación.

El lenguaje en instrumentos normativos es un elemento que debe ser analizado y cuidado para evitar que se haga uso de un lenguaje sexista o discriminatorio, con carencia de perspectiva de género, principalmente para evitar reforzar estereotipos o invisibilizar la presencia de la mujer y de otros grupos o colectivos de personas en situación de vulnerabilidad, en la vida pública. De ahí la importancia de incorporar lenguaje incluyente, mediante la modificación de códigos lingüísticos evitando así reforzar ideas que reproduzcan conductas discriminatorias.

El lenguaje no incluyente, es un espejo de los estereotipos y prejuicios, “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”.¹⁷ 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 en un vacío, es decir, tiene modalidades racistas, xenofóbicas, clasistas, sexistas y otras.¹⁸

1. Lenguaje Sexista

Dentro de las múltiples formas en que el lenguaje puede ser discriminatorio, nos referiremos al lenguaje sexista, el cual hace uso de los estereotipos, los mecanismos retóricos y, encima de eso, se apoya en aspectos morfológicos del lenguaje como podemos verlo a continuación:

- a. **El masculino como presunto genérico.** Se trata de un aspecto gramatical común en muchas lenguas que consiste en el uso del masculino como neutro, es decir, para que abarque ambos géneros. El efecto inmediato de esta característica del lenguaje es reforzar la presencia del género masculino en detrimento del femenino. Decimos, por lo regular, “los mexicanos” (en vez de “la población mexicana”), “la evolución del hombre” (en lugar de “la evolución de la humanidad”), “los alumnos” (y no “el alumnado”). También es común todavía el uso neutro del masculino para designar profesiones, aunque debe señalarse que la forma femenina para estos vocablos ha ganado mucho terreno y abarca ya prácticamente todas las actividades. Ya no decimos “la arquitecto” o “la psicólogo”. Ahora se reconocen casi sin reparos “arquitectas”, “psicólogas” y “médicas”, aunque subsisten algunas zonas refractarias, como la jerga castrense, donde no se admite aún la voz “soldada” (ni “general”, “coronela” o “capitana”).
- b. **La concordancia de participios y adjetivos.** Se presenta en las oraciones mixtas porque el participio o adjetivo que se emplea por regla es el masculino. Decimos “Juan, Marcela, Nora y María se sintieron enfermos en el campamento”, o “Una mujer y un perro fueron

¹⁷ Estereotipos de Género, Perspectivas Legales Transnacionales, consultado el 28 de junio de 2017, disponible en: https://www.law.utoronto.ca/utfl_file/count/documents/reprohealth/estereotipos-de-genero.pdf

¹⁸ Manual Lenguaje Incluyente y No Discriminatorio en la Actuación de la Administración Pública de la Ciudad de México, consultado el 28 de junio de 2017, disponible en: <http://data.copred.cdmx.gob.mx/documentos-de-consulta/>



atropellados por un coche”. Se ha propuesto como remedio que se hagan concordar participios y adjetivos con el género del sujeto más próximo: “Juan, Marcela, Nora y María se sintieron enfermas...”, “Queridas maestras y maestros” o bien, por engorroso que sea, procurar utilizar ambos géneros gramaticales¹⁹ cuando no quede otro remedio: “Los niños y las niñas de este jardín son educados y educadas para ser buenos ciudadanos y ciudadanas”.²⁰

El “eliminar el sexismo en lenguaje persigue dos objetivos: visibilizar a las mujeres y la diversidad social, y equilibrar las asimetrías de género. El primero implica evitar expresiones sexistas y reafirmar su construcción como personas activas, independientes, conscientes de sus deberes y derechos en la esfera pública. El segundo corresponde a la función modeladora del lenguaje, que incide en los esquemas de percepción de la realidad”.²¹

En materia de reglamentos, es común que en algunos prevalezca el uso del genérico masculino, para ejemplificar lo anterior, se muestra el siguiente cuadro:

Lenguaje no incluyente	Lenguaje Incluyente
El Director General	La persona titular de la Dirección General
El Jefe de Área	La persona titular de la Jefatura de Área
Los individuos	Las personas
El miembro	La persona integrante

¹⁹ Se denomina género gramatical a la característica de los sustantivos en español que pueden ser masculinos o femeninos. Cuando el sustantivo designa seres animados, lo más habitual es que exista una forma específica para cada uno de los dos géneros gramaticales, en correspondencia con la distinción biológica de sexos, bien por el uso de desinencias o sufijos distintivos de género añadidos a una misma raíz, como ocurre en gato/gata, profesor/profesora, nene/mena, conde/condesa, zar/zarina; bien por el uso de palabras de distinta raíz según el sexo del referente (heteronimia), como ocurre en hombre/mujer, caballo/yegua, yerno/nuera; no obstante, son muchos los casos en que existe una forma única, válida para referirse a seres de uno u otro sexo: es el caso de los llamados «sustantivos comunes en cuanto al género» y de los llamados «sustantivos epicenos». Si el referente del sustantivo es inanimado, lo normal es que sea solo masculino (cuadro, césped, día) o solo femenino (mesa, pared, libido), aunque existe un grupo de sustantivos que poseen ambos géneros, los denominados tradicionalmente «sustantivos ambiguos en cuanto al género». Basado en Género, segunda acepción, disponible en: <http://lema.rae.es/dpd/srv/search?id=Tr5x8MFOuD6DVTIDBg>

²⁰ Islas Hazaiz, Héctor. Lenguaje y Discriminación. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2005, consultado el 18 de abril de 2017, disponible en: http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/CI004.pdf

²¹ Consejo Nacional para Prevenir y la Discriminación. 10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje, Textos del caracol, núm.1., consultado el 18 de abril de 2017, disponible en: http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/C-01-2.pdf



Los derechohabientes	Las personas derechohabientes
Los adultos mayores.	Las personas adultas mayores.

Tabla elaborada con base en la Recomendación 5, del texto Fundamentos de la Armonización Legislativa con Enfoque Antidiscriminatorio. Tomo 1, CONAPRED, consultado el 18 de abril de 2017, Disponible en http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/LSD_I_Fundamentos_INACCSS.pdf, con aportaciones adicionales.

Por lo expuesto, la persona que realice la revisión de los reglamentos internos deberá identificar el uso del lenguaje y procurar que se encuentre redactado de tal forma que cuente con las perspectivas de igualdad y de género.

Sirve de apoyo el documento publicado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación: “10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje”;²² así como el documento emitido por el COPRED: Manual de Lenguaje Incluyente y No Discriminatorio en el Diseño de Políticas Públicas”,²³ consultable en el sitio electrónico: <http://data.copred.cdmx.gob.mx/documentos-de-consulta/>. En ambos se brindan recomendaciones para la incorporación de un lenguaje incluyente y con perspectiva de género. En ellos se explica con claridad cómo sustituir los sobrenombres masculinos usados como genéricos por un lenguaje incluyente y no sexista, por ejemplo, se sustituye “el hombre” por “la humanidad”, “los alumnos” por “el alumnado”, “los empleados” por “el personal”, etc.

2. Lenguaje que estigmatiza y réplica prejuicios que afectan a ciertos sectores de la población.

Como se desprende del primer punto analizado, el lenguaje sexista es al que más se le ha dado relevancia, debido a la situación de discriminación que han vivido las mujeres; sin embargo, dentro del lenguaje normativo también nos podemos encontrar con la utilización de expresiones que refuerzan prejuicios y estigmas que finalmente desembocan en discriminación, ya sea por condición social o económica, origen étnico o nacional, preferencia u orientación sexual, entre otras. Lo cual, en un determinado momento, provoca exclusión y en consecuencia discriminación de algunos grupos sociales a los que hace referencia la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal en sus artículos 23 al 32.

²² Ibid

²³ Manual de Lenguaje Incluyente y No Discriminatorio en el Diseño de Políticas Públicas”, consultado el 12 de junio de 2017, disponible en <http://data.copred.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2015/03/Lenguaje-incluyente-y-no-discriminatorio-en-el-dise%C3%B1o-de-pol%C3%ADticas-p%C3%BAblicas1.pdf>



El lenguaje incluyente es una herramienta que permite prevenir y combatir la discriminación. Por ejemplo:

Expresiones Discriminatorias	Expresiones que se Recomiendan
Personas con capacidades diferentes; personas con capacidades, los minusválidos, incapaces, imbeciles, diferentes, personas especiales	Personas con discapacidad
Los homosexuales	Personas de la diversidad sexual, personas de la comunidad LGBTTTI (lesbiana, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e
Sirviente, sirvienta, servidumbre, señoras de la limpieza, trabajadoras domésticas. ²⁴	Trabajadoras y trabajadores del hogar
Menores, menores de edad, infantes	Niñas, niños y adolescentes. Población infantil o adolescente. Personas menores de 18 años
Los indios/ El indio	Personas indígenas. Pueblos o comunidades indígenas/ persona indígena
Secta religiosa	Grupo religioso
Sidosos, personas infectadas con VIH/Sida, enfermos de sida	Personas que viven con VIH/sida, personas con VIH/sida
Morenos, morenas, prietos, prietas, gente de color, gente negra	Población/persona, afrodescendiente, afroamericana o africana ²⁵

Tabla elaborada con base en la Recomendación 5, del texto Fundamentos de la Armonización Legislativa con Enfoque Antidiscriminatorio. Tomo 1, CONAPRED, consultado el 18 de abril de 2017, Disponible en http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/LSD_I_Fundamentos_INACSS.pdf, con aportaciones adicionales.

Se hace la aclaración, que las expresiones contenidas en la tabla solo son ilustrativas, por lo que, al momento de analizar algún cuerpo normativo, las expresiones que se utilicen, deberán estar contextualizadas en razón del grupo de población sobre el cual se está nombrando o regulando, tomando como base lo establecido en la LPEDDF, sin olvidar lo plasmado en la Constitución General,

²⁴ Con relación al término trabajadoras domésticas, a pesar de ser implementada por varias Leyes y Convenio de la OIT, en Latinoamérica, se considera más adecuado el uso de trabajadoras del hogar, considerando que el término trabajadoras domésticas o doméstica es, despectivo; “domesticado el perro, el gato, los animales, pero no una persona, no” Movimiento de Mujeres Trabajadoras y Desempleadas “María Elena Cuadra”.

²⁵ Conforme a la Guía para la acción pública contra la discriminación y para la promoción de igualdad e inclusión de la población afrodescendiente en México. México, Conapred de 2011 en su página 23, alrededor de una década, muchas organizaciones, colectivos y personas de ascendencia africana adoptaron el término afrodescendiente, o combinarán este término con el lugar donde residen; afroperuano, afrocolombiano, afro mexicano etc.



los tratados internacionales en derechos humanos, entre otros ordenamientos aplicables.

Tercero: Revisión de Legalidad e Idoneidad.

En cuanto al análisis de idoneidad y legalidad se debe observar los límites de la subordinación jerárquica de los reglamentos, es decir, considerado que todo reglamento emana de una Ley, que regula una determinada materia, creada mediante un proceso parlamentario, se hace imposible que otra disposición de diferente naturaleza modifique o altere el contenido de la Ley.

El ejercicio de la facultad reglamentaria debe realizarse única y exclusivamente dentro del campo de atribuciones propias del órgano facultado, pues la norma reglamentaria se emite por facultades explícitas o implícitas previstas en la Ley o que de ella derivan. Esta parte es donde, precisamente, se puede y deben expedirse reglamentos que provean a la exacta observancia de aquélla.²⁶

La persona que se encargue de actualizar las disposiciones reglamentarias deberá observar las atribuciones, no solamente de la Ley de la que emana el ente público o su reglamento, sino todo el contexto del marco jurídico, para poder realizar las adecuaciones pertinentes.

De ahí que, con el objeto de aplicar, en el ámbito de sus respectivas competencias, el principio de igualdad y no discriminación, será necesario revisar las obligaciones del ente público en esta materia, así como en cuestiones de enfoque diferencial, accesibilidad y ajustes razonables para actualizar el reglamento y evitar violaciones a los derechos de las personas.

Para este proceso de revisión se debe entender por accesibilidad, ajustes razonables y enfoque diferencial, lo siguiente:

- ❖ **Accesibilidad:** Son todos los medios por los cuales se materializa un derecho sean accesibles a todas las personas (física y económicamente), sin discriminación alguna.²⁷
- ❖ **Ajustes razonables:** Son las modificaciones y adaptaciones necesarias para garantizar a las

²⁶ 1001299. 58. Pleno. Novena Época. Apéndice 1917-Septiembre 2011. Tomo I. Constitucional 2. Relaciones entre Poderes Primera Parte - SCJN Primera Sección - Relaciones entre Poderes y órganos federales, Pág. 472., consultada el 2 de mayo, disponible en: <https://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/1001/1001299.pdf>

²⁷ Lineamientos para el Diseño, Implementación y Evaluación de Políticas Públicas, Programas y Acciones, con Enfoque de Igualdad y No Discriminación para el Gobierno de la Ciudad De México, consultado el 29 de junio de 2017, disponible en: <http://data.consejeria.cdmx.gob.mx/index.php/gaceta>



personas con discapacidad y con movilidad limitada el goce o ejercicio en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, que no impongan una carga desproporcionada o indebida cuando se requieran en un caso particular.²⁸

- ❖ **Enfoque Diferencial:** tiene un doble significado, es a la vez un método de análisis y una guía para la acción. En el primer caso, emplea una lectura de la realidad que pretende hacer visibles las formas de discriminación contra aquellos grupos o pobladores considerados diferentes por una mayoría o por un grupo hegemónico.²⁹ En el segundo caso, toma en cuenta dicho análisis para brindar adecuada atención y protección de los derechos de la población.³⁰

Cuarto: Enfoque Diferencial.

Al momento de analizar una disposición reglamentaria de alguna ley, el enfoque diferencial es de vital importancia para poder dar operatividad a la ley en condiciones de igualdad y no discriminación.

Partiendo del hecho que el Estado y la sociedad están conformados por la diversidad de personas, con necesidades específicas de carácter individual o de grupo, se debe crear acciones diferenciales para su atención. “En ese sentido, el enfoque diferencial es dinámico y flexible para adaptarse a las carestías y características de la población, su autorreconocimiento, sus modos de vida y sus contextos socio culturales, económicos y políticos.”³¹

Al aplicar el enfoque diferencial, desde el diseño de un reglamento, se permitirá crear políticas públicas o adoptar medidas específicas destinadas a reconocer las diferencias entre personas, con el objetivo

²⁸ Fracción II del Artículo 3º de la Ley de la Accesibilidad para la Ciudad de México, consultada el 29 de junio de 2017, disponible en: <http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Programas/Discapacidad/Ley-Accesibilidad-CDMX.pdf>

²⁹ El grupo hegemónico es aquel que establece la dirección política, intelectual y moral; que consiste en la capacidad que tiene una clase dominante de articular con sus intereses los de otros grupos, convirtiéndose así en el elemento rector de una voluntad colectiva, con las condiciones ideológicas que deben ser cumplidas para que sea posible la constitución de dicha voluntad colectiva. Basado en Hegemonía. Concepto Clave para Pensar la Política, disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/288/28801009.pdf>

³⁰ *¿Qué es un enfoque diferencial?*, consultado el 29 de junio de 2017, disponible en: <http://www.hchr.org.co/migracion/index.php/76-boletin/recursos/2470-ique-es-el-enfoque-diferencial>

³¹ Enfoque diferencial y discapacidad, Ministerio de Salud de Colombia, consultado el 27 de julio de 2017, disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/enfoque-diferencial-y-discapacidad.pdf>



de solucionar conforme a sus características particulares de cada grupo poblacional, respetando la dignidad y el ejercicio pleno de sus derechos humanos.

Por ejemplo, si aplicamos el enfoque diferencial a las personas mayores, encontraremos que:³²

- ❖ Las personas mayores experimentan riesgos que los hacen más vulnerables en su vida e integridad y que requieren una protección especial del Estado.
- ❖ Pueden tener restricciones para acceder y disfrutar efectivamente de las medidas de atención, asistencia y reparación integral.
- ❖ Tienen 60 años de edad, o más, todas son consideradas sujetos de especial protección y por tanto tienen derecho a acceder a una atención, asistencia y reparación integral diferenciada y prioritaria.

Por lo tanto, al momento de diseñar la disposición reglamentaria debe observar que las personas mayores requieren atención prioritaria en los servicios públicos y privados. De ahí que, la persona encargada de la elaboración de la disposición reglamentaria deberá realizar las adecuaciones necesarias con base en diversos instrumentos, como lo son:

- ❖ Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores.
- ❖ Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores.
- ❖ Ley que Establece el Derecho a la Pensión Alimentaria para los Adultos Mayores de Sesenta y Ocho Años, Residentes en el Distrito Federal.
- ❖ Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores en el Distrito Federal.
- ❖ Ley de Atención Prioritaria para las Personas con Discapacidad y en Situación de Vulnerabilidad en el Distrito Federal.

En este sentido, las medidas de atención y asistencia para personas mayores, deben responder a las necesidades y problemáticas específicas que afectan a las personas mayores, conforme a sus su historia socio-cultural. Este análisis permitirá transformar aquellas prácticas discriminatorias y de

³² Basado en Enfoques Diferenciales, consultado el 27 de julio de 2017, disponible en: <http://www.unidadvictimas.gov.co/es/enfoque-diferencial-de-envejecimiento-y-vejez/417>



exclusión hacia las personas mayores desde una mirada integral del envejecimiento que permita minimizar la brecha intergeneracional.

Lo anterior debido a que, por lo general, los reglamentos dotan de operatividad a las acciones o actividades de los entes públicos, sobre lo dispuesto en la Ley que rige su actuar; además, los entes públicos de la Ciudad de México tienen la obligación; *“en el ámbito de sus atribuciones, de adoptar todas las medidas necesarias para diseñar e instrumentar políticas públicas que tengan como objetivo prevenir y eliminar la discriminación”*.³³

En este sentido, se espera que la persona servidora pública responsable de revisar los documentos reglamentarios sea capaz de:

1. Modificar la redacción de los reglamentos para que estos cuenten con un lenguaje incluyente y no discriminatorio.
2. Eliminar las disposiciones que restrinjan el acceso a derechos por causas desproporcionadas, ambiguas o injustificadas.
3. Incorporar los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad.
4. Incorporar las cláusulas antidiscriminatorias.

De esta manera, el COPRED espera que los presentes criterios sirvan de base y orientación general para las personas servidoras públicas. Se invita a todas y todos a sumarse a la construcción de una cultura por la igualdad y no discriminación en el servicio público de la Ciudad de México y realizar las acciones necesarias para hacer de esta ciudad, una capital diversa, tolerante, incluyente y social.

³³ Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, Artículo 9., Consultado el 25 de mayo de 2017, disponible en: <http://www.data.consejeria.cdmx.gob.mx/index.php/leyes#ley-para-prevenir-y-eliminar-la-discriminación-del-distrito-federal>