

Guía de Inclusión y Trato Adecuado a Personas con Discapacidad



Índice

Presentación.....	1
Definición de Discapacidad.....	3
¿Quiénes son las Personas con Discapacidad?.....	4
Tipos de Discapacidad.....	5
Discapacidad Física o Motriz.....	6
Discapacidad Intelectual.....	7
Discapacidad Mental o Psicosocial	8
Discapacidad Sensorial.....	9
Discapacidad Visceral u Orgánica	10
¿Por qué es importante el lenguaje inclusivo para personas con Discapacidad?.....	11
Recomendaciones Generales para la Utilización de Lenguaje Inclusivo	12
Espacios Incluyentes en los Centros de Trabajo.....	18
Un Trato Adecuado para las Personas con Discapacidad.....	19
Consideraciones finales.....	22
Referencias.....	24



Presentación

“La discapacidad no implica personas discapacitadas, sino una sociedad discapacitante”.

Ferreira, 2010

Vivir con una discapacidad implica enfrentar una sociedad e infraestructura que, en muchos aspectos, no cuenta con las herramientas, ni los espacios adecuados para que las personas se desenvuelvan y accedan de manera libre en los distintos ámbitos sociales y cotidianos, causando una serie de desigualdades y tratos discriminatorios. Un ejemplo de ello, se da en los centros de trabajo, los cuales, a menudo, no disponen de las medidas suficientes o instalaciones apropiadas para ofrecerles un entorno inclusivo.

El trato diferenciado que se les da a las personas con discapacidad, es un aspecto más a considerar en las desigualdades que la sociedad genera hacia estos grupos. En primer lugar, existe un efecto incapacitante en el que se confunde la discapacidad con la incapacidad de la persona, como si fuera un elemento que le impide valerse por sí misma y tomar sus propias decisiones. Por lo tanto, el consentimiento debe prevalecer en cualquier manifestación de asistencia o ayuda, es decir, debe ser previo y explícito.

El lenguaje también es otro aspecto donde permea este trato diferenciado, puesto que en los distintos discursos, aún se emplean términos despectivos e imágenes estereotipadas hacia estos grupos e, incluso, se omite su presencia o representación visual de los cuerpos por los prejuicios tan latentes en nuestra sociedad.

Por esta razón, tanto a nivel nacional como internacional se ha legislado en favor de las personas con discapacidad como la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* de las Naciones Unidas que, en su artículo 4°, menciona: “Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad” (2006).

La *Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad* promulgada en México, en el año 2011, establece las pautas para el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, así como las acciones afirmativas a implementar en favor de estos grupos permitiéndoles vivir libres de discriminación y en condiciones que les permitan tener una vida digna.

La presente *Guía de Inclusión y Trato Adecuado a Personas con Discapacidad* tiene el objetivo de servir como material de consulta para todo el personal que forma parte del Instituto en temas de lenguaje inclusivo y trato adecuado para personas con discapacidad con la finalidad de fomentar un ambiente inclusivo para todas y todos.

Definición de discapacidad

La discapacidad es el resultado de una carencia o limitación en una persona que, al enfrentarse a las barreras del entorno social, puede obstaculizar su completa y efectiva inclusión en la sociedad en condiciones de igualdad con los demás. Esta ausencia puede manifestarse en los sentidos, y puede ser de naturaleza física, intelectual u orgánica (Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, 2024). Sin embargo, es conveniente resaltar que son las condiciones sociales y culturales las que también influyen al momento de imponer las barreras a las que se enfrentan las personas con discapacidad.

Al respecto, la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* de las Naciones Unidas en el inciso e) de su preámbulo menciona lo siguiente:

La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (2008).

¿Cuál es tu concepción respecto a la discapacidad?

¿Quiénes son las Personas con Discapacidad?

La *Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad* (LGIPD) define que una persona con discapacidad es: “Toda persona que por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva, en igualdad de condiciones con los demás” (2024).



Tipos de Discapacidad

La clasificación de los distintos tipos de discapacidad puede variar según la legislación de cada país. Para usos prácticos de esta Guía, se empleará la clasificación establecida en la LGIPD, que reconoce dentro de su marco legal los siguientes tipos:

- Discapacidad física o motriz.
- Discapacidad intelectual.
- Discapacidad mental o psicosocial.
- Discapacidad sensorial visual y sensorial auditiva.
- Discapacidad visceral u orgánica[1].



[1] En la LGIPD aún no se reconoce esta discapacidad dentro de su clasificación oficial. Por lo tanto, su inclusión en esta Guía tiene un propósito meramente informativo, con el objetivo de que más adelante se considere dentro de la legislación en México.

Discapacidad Física o Motriz

Esta discapacidad se caracteriza principalmente por la falta, alteración o deterioro de una o más partes del cuerpo que provoque inmovilidad o disminución de la movilidad (Tododisca, 2022).

Se distingue por la dificultad de las personas para mover sus extremidades o incluso el cuerpo. Por otro lado, esta discapacidad se puede adquirir de nacimiento, por enfermedad o por accidente. Además, puede incluir condiciones como la distrofia muscular, la paraplejia, la monoplejia, la tetraplejia, la parálisis cerebral, la espina bífida o la amputación.



¿Sabías que...? Las caídas involuntarias son la única categoría de causa externa colocada entre las 15 causas más frecuentes de discapacidad (Organización Panamericana de la Salud, 2021).

Discapacidad Intelectual

Se caracteriza por presentar limitaciones significativas en el pensamiento y en la adaptación de la persona. En la interacción con el entorno social, puede llegar a impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad. Asimismo, esta discapacidad puede ser de nacimiento o adquirida, siendo leve o progresiva. (LGIPD, 2024).

Existen distintos tipos de discapacidad intelectual, los cuales se determinan según los valores de Coeficiente Intelectual (CI) en la persona.

A continuación, enlistamos de forma general los tipos de discapacidad intelectual:

- **Discapacidad intelectual leve:** la persona puede tener dificultades en el aprendizaje, pero tener un cierto grado de autonomía.
- **Discapacidad intelectual moderada:** la persona necesita un mayor grado de atención.
- **Discapacidad intelectual grave:** la persona necesita mayor atención y cuidado, además, puede tener dificultades en la comunicación y el aprendizaje.
- **Discapacidad intelectual profunda:** la persona puede requerir ayuda constante en actividades cotidianas y graves dificultades en la comunicación y el aprendizaje.



Discapacidad Mental o Psicosocial

La discapacidad mental o psicosocial se define como: “la limitación de las personas que presentan disfunciones temporales o permanentes de la mente para realizar una o más actividades cotidianas” (Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, 2016). Es decir, este tipo de discapacidad impacta la capacidad de la persona para pensar, sentir y relacionarse con las demás, así como impedirle realizar ciertas actividades de manera habitual.

Ejemplos de este tipo de discapacidad son:
depresión mayor,
trastorno bipolar,
trastorno límite de la personalidad,
trastorno obsesivo-compulsivo,
trastorno de ansiedad,
entre otros.



Discapacidad Sensorial

La discapacidad sensorial se refiere a la deficiencia estructural o funcional de los órganos de la visión, audición, tacto, gusto y olfato (LGIPD, 2024). En este tipo de discapacidad se toman en cuenta dos principales divisiones:



Sensorial auditiva: Se caracteriza por la pérdida de la audición parcial o total, la cual, puede llegar a afectar el habla y puede ser adquirida de nacimiento o también por accidente.



Sensorial visual: Se caracteriza por la pérdida de visión parcial o total, es decir, ceguera o debilidad visual. Puede ser adquirida de nacimiento, por accidente o por enfermedad.

Discapacidad Visceral u Orgánica

Se caracteriza por la pérdida del funcionamiento de algunos órganos internos y puede ser adquirida de forma congénita o adquirida. Dentro de esta discapacidad podemos encontrar enfermedades cardiovasculares, hematológicas, inmunológicas, respiratorias, digestivas, metabólicas o endocrinas, al igual que las enfermedades renales y de insuficiencia hepática (fallo en el hígado), entre otras[2]. Se le conoce también como «la discapacidad invisible», puesto que al no presentar afectaciones visibles en las personas, es difícil de determinar si alguien la presenta salvo por un diagnóstico médico certero.

En ese sentido, es importante tener en cuenta esta discapacidad dentro de los centros de trabajo, ya que una persona podría requerir de tratamientos constantes, provocando su ausencia en variadas ocasiones. Es por ello que distintas asociaciones y organizaciones han presentado iniciativas para que se incorpore dentro de la clasificación de discapacidades a nivel nacional con el propósito de que se permita una mayor atención y se pueda mejorar la calidad de vida de las personas.

Sin embargo, cabe mencionar que en México, la discapacidad visceral aún es un tema que no ha sido explorado a profundidad y por lo tanto, no figura todavía en la legislación del país.



[2] Información extraída de *Discapacidad orgánica* del Instituto Mexiquense para la Discapacidad. Consultado el 22 de julio de 2024.

¿Por qué es Importante el Lenguaje Inclusivo para Personas con Discapacidad?

El lenguaje inclusivo para personas con discapacidad busca eliminar todas las expresiones visuales, orales y escritas que discriminan e invisibilizan a estos grupos, promoviendo la importancia de crear, desde el discurso, condiciones de igualdad, así como evitar reproducir estereotipos y términos peyorativos que estigmatizan y vulneran la dignidad.

Según datos de la Organización Mundial de la Salud, se estima que aproximadamente 1300 millones de personas tienen alguna discapacidad, lo que equivale a 1 de cada 6 en todo el mundo (2023). Por ello, el lenguaje inclusivo es fundamental no solo para visibilizar las distintas realidades de las personas con discapacidad sino también para incluirlas en nuestra sociedad desde un enfoque de derechos humanos.



Recomendaciones Generales para el uso del Lenguaje Inclusivo

A lo largo de la historia, se han manejado al menos tres modelos para conceptualizar la discapacidad: el de prescindencia, el rehabilitador y el social. El primero, originado en la antigüedad clásica, veía a la discapacidad como un problema que debía ser marginado. El segundo, implementado al finalizar la Segunda Guerra Mundial, consideraba la discapacidad como una deficiencia que debía ser rehabilitada a toda costa. El tercero, reconoce los derechos de las personas con discapacidad tanto en el ámbito nacional como internacional (Vásquez, 2021).

El modelo social tiene mayor presencia actualmente en diversas instituciones y organizaciones que han optado por implementar en las legislaciones nacionales e internacionales esta mirada de reconocimiento pleno a los Derechos Humanos. En ese sentido, la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra, en el año 2019, publicó las *Directrices para un lenguaje inclusivo en el ámbito de la discapacidad*, las cuales se presentan a continuación:



1. La persona primero

Consiste en poner énfasis en la persona y no en la discapacidad, es decir, se menciona primero a la persona o grupo antes que a la discapacidad. Por ejemplo: “mujeres con discapacidad intelectual”, “personas con discapacidad”.

En caso de duda, es preferible preguntar a la persona o al grupo con qué términos se identifican, ya que las identidades deben respetarse siempre.

2. Evitar las etiquetas y los estereotipos

Resulta incorrecto ver la discapacidad como un hecho sensacionalista en el que las personas son percibidas como insólitas o extraordinarias. Términos con un enfoque paternalista y condescendiente las etiqueta como: “fuentes de inspiración”, “valientes” o “fuertes”.

Se debe evitar el uso de frases como: “librar una batalla”, “ser un luchador o una luchadora”. Este tipo de retórica bélica resulta inapropiada. Además, se recomienda no utilizar etiquetas ni mencionar la discapacidad de una persona si no es relevante, ya sea en comunicaciones internas o correos electrónicos.

3. No utilizar eufemismos condescendientes

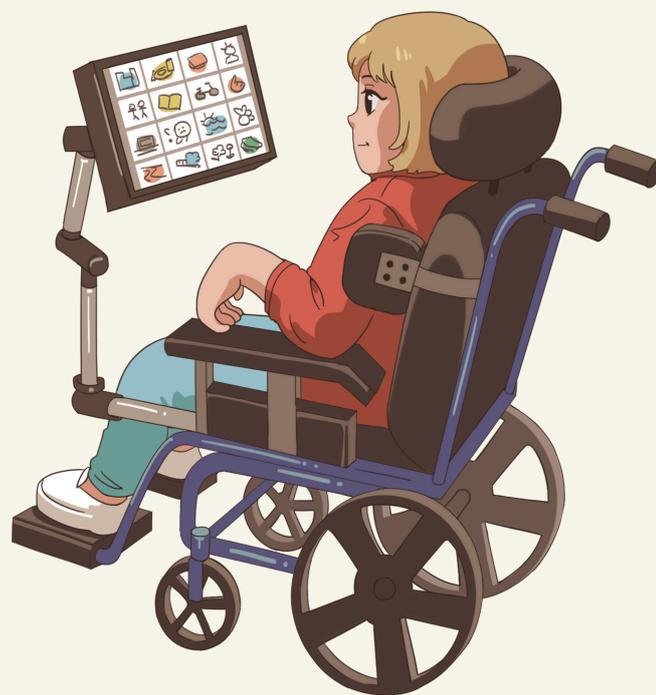
No usar expresiones o frases que tengan la intención de suavizar el lenguaje con diminutivos como: “cieguito o cieguita”, ya que con ellos se pretende atenuar el tono de algunos términos que pueden ser considerados despectivos.

De igual forma, la palabra “especial” estigmatiza a todo aquello que es diferente, por lo tanto, es preferible omitir su uso para referirse a las personas con discapacidad.



4. La discapacidad no es una enfermedad ni un problema

No se debe ver la discapacidad como la consecuencia de una enfermedad o condición que necesite ser curada o reparada. Las personas con discapacidad no deben ser consideradas como receptoras de caridad u objeto de lástima, puesto que de esta forma se perpetúan estereotipos. También hay que evitar referirse a ellas como: “pacientes”, “personas enfermas” o “víctimas”; y el uso de verbos como: “sufrir” o “padecer”.



5. Lenguaje apropiado en la comunicación oral e informal

En el habla común, es preferible abstenerse de usar frases que resulten incómodas e inapropiadas, como: “hacerse el sordo”, “no se le nota mucho”. Asimismo, se recomienda no utilizar expresiones ofensivas como: “anormal”, “loca o loco”, “vegetal”, etc.

También expresiones que se refieran a enfermedades y que, a su vez, se utilicen como insultos: “debo tener Alzheimer” al olvidar algo; o términos como “retrasada o retrasado mental”, “autista”, etc., resultan erróneas y ofensivas. Es fundamental emplear un lenguaje respetuoso y consciente que no estigmatice ni discrimine a las personas por su condición.

A continuación, se presenta una lista de términos con lenguaje inclusivo que puede implementar:

USAR 	EVITAR 
<p>Persona con discapacidad. Persona con (algún tipo de discapacidad).</p>	<p>Discapacitado/a, enfermo/a, incapacitado/a, minusválido/a, personas con necesidades especiales, personas con capacidades diferentes.</p>
USAR 	EVITAR 
<p>Persona sin discapacidad. Resto de la población.</p>	<p>Persona normal, persona sana.</p>
<p>Tener/presentar</p>	<p>Padecer, sufrir, afectado/a, golpeado/a.</p>
USAR 	EVITAR 
<p>Persona con discapacidad intelectual. Persona con deficiencia intelectual.</p>	<p>Retrasado/a, retrasado/a mental, subnormal, anormal, trastornado/a.</p>

USAR



Persona con discapacidad psicosocial.

EVITAR



Loco/a, trastornado/a, enfermo/a mental, perturbado/a, demente.

USAR



Persona sorda.
Persona con sordera.
Persona con discapacidad auditiva.
Persona con deficiencia auditiva.
Persona hipoacúsica.
Persona sordomuda.
Persona sordociega.

EVITAR



Sordo/a, mudo/a, sordomudo/a.

USAR



Persona ciega.
Persona con ceguera.
Persona con discapacidad visual.
Persona con capacidad visual reducida.
Persona con baja visión.

EVITAR



Ciego/a, invidente, corto/a de vista, cegato.

USAR



Persona con discapacidad física.
Persona con deficiencia física.

EVITAR



Persona limitada, inválido/a, paralítico/a, tullido/a, cojo/a, lisiado/a, manco, deforme.

USAR



Persona en silla de ruedas.
Personas con movilidad reducida.

EVITAR



Confinado o confinada en una silla de ruedas, postrado/a.

USAR



Persona de baja estatura.
Persona de talla baja.

EVITAR



Enano/a, chiquito/a, persona con retraso de crecimiento.

USAR



Persona con síndrome de Down.
Persona con trisomía

EVITAR



Mongólico/a, persona especial.
Mongolismo.

Espacios Incluyentes en los Centros de Trabajo

Fomentar espacios de trabajo adecuados para las personas con discapacidad es de suma importancia para su inclusión y eliminar desigualdades en el ámbito laboral. Por ejemplo, para quienes utilicen sillas de ruedas o andaderas, la disposición de rampas apropiadas facilita su acceso a las instalaciones. Además, la implementación de elevadores que estén adaptados, permite que personas con movilidad reducida o de talla baja puedan maniobrarlo por sí solas sin depender de terceros.

También es necesaria la existencia de espacios amplios que permitan el movimiento fluido de sillas de ruedas o andaderas; además, contar con servicios sanitarios diseñados con suficiente espacio para permitir el acceso de dispositivos de asistencia, así como la instalación de señaléticas en braille que indiquen de manera adecuada la ubicación de las distintas áreas u oficinas y el retiro de obstáculos son otras formas para promover la inclusión de personas con discapacidad en los centros de trabajo.



Un trato Adecuado para las Personas con Discapacidad

Saber interactuar adecuadamente con personas con discapacidad es esencial para proporcionar las condiciones idóneas y eliminar tratos que pueden resultar discriminatorios. Por ejemplo, en un evento concurrido, se le ofrece una silla de ruedas a una persona con discapacidad visual para trasladarla a un lugar designado para ella, sin embargo, la silla resulta innecesaria. En este caso, se está proporcionando una ayuda inadecuada a la persona asumiendo que es incapaz de moverse por sí misma cuando su discapacidad es visual y no motriz. Por ello, para evitar caer en estas situaciones, a continuación, se presentan algunas pautas generales para el trato hacia personas con discapacidad.

Pautas para el trato con personas con discapacidad intelectual:

- Evite sentirse intimidada o intimidado por los sonidos, movimientos o expresiones que estas personas puedan llegar a realizar.
- El primer contacto debe ser con la persona con discapacidad y posteriormente se hace el contacto con su tutora, tutor o persona cuidadora a su cargo.
- El trato debe ajustarse a su edad y adaptarse a su capacidad de comprensión.
- Utilice un lenguaje natural y sencillo, evitando palabras técnicas o complejas.
- Atienda sus preguntas de manera oportuna, respetuosa y paciente.



Pautas para el trato a personas con discapacidad visual:

- Pueden existir distintos grados de discapacidad visual, que van desde ceguera total, parcial, hasta debilidad visual. Por lo tanto, no todas las personas con este tipo de discapacidad requieren la misma ayuda.
- Al caminar junto a una persona con discapacidad visual, una forma adecuada es tomándola de su muñeca, para que pueda sentir los movimientos que hacen al subir, bajar, pasar un poste o algún otro obstáculo.



- Si la persona utiliza un bastón o un perro lazarillo (u otro dispositivo de asistencia), es vital no tocarlos.
- Utilizar un lenguaje claro y preciso, indicando direcciones como “arriba”, “abajo”, “enfrente”, “atrás”, “a la izquierda”, “a la derecha”, u otros puntos de referencia relevantes en el entorno.

Pautas para el trato de personas con discapacidad física o motriz:

- Es importante no tocar sus muletas, andaderas o cualquier otra ayuda técnica que la persona utilice a menos que ella lo pida.
- No apesure a la persona ni mucho menos la separe de sus herramientas de apoyo.

Pautas para el trato de personas con discapacidad sensorial auditiva:

- Al hablar, ponga atención y trate de comprender lo que le dice.
- En caso de no entenderse de manera oral, pregunte si es posible utilizar papel y lápiz o algún otro medio.
- Es importante hablarles de frente, articular palabras de forma clara y pausada[3].



En todos los casos, es de suma importancia preguntar, de manera respetuosa, si la persona con discapacidad requiere ayuda y la forma en que se le puede proporcionar.

[3] Información extraída de *Manual para el trato adecuado a las personas con discapacidad* del Instituto Mexicano del Seguro Social, p. 5-8.

Consideraciones finales

Atendiendo al numeral 13 requisito 5.3.3.6.1. de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, resaltando la importancia de Contar con accesibilidad en los centros de trabajo, como también el requisito 5.3.3.4.5 Utilizar lenguaje incluyente, no sexista y accesible, el Instituto Electoral del Estado se encuentra interesado en continuar promoviendo buenas prácticas que fomenten la inclusión integral.

Este breve instrumento informativo tiene el propósito de destacar que las personas con discapacidad sean integradas de manera plena en la sociedad. Tan solo en México, las personas con discapacidad representan el 4.9% del total de la población, es decir, poco más de 6 millones 179 mil 890 personas (INEGI, 2020). Sin embargo, aún enfrentan discriminaciones sistemáticas que les impide desarrollarse en diversos ámbitos sociales, educativos y laborales. Estas barreras no solo limitan sus oportunidades de crecimiento personal y profesional, sino también perpetúan su marginación y exclusión. En los últimos años, se han promulgado leyes, tratados internacionales y programas que fomentan el trato digno y reconocen los derechos humanos de estos grupos.



Las instituciones públicas y privadas continúan comprometiéndose a fomentar la inclusión de todas las personas con acciones como las que promueve la certificación de la Norma en Igualdad Laboral y No Discriminación, misma que este Instituto continua impulsando, además de generar buenas prácticas que propicien la inclusión integral.

En conclusión, se deben seguir realizando esfuerzos para promover la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, no solo con el trato oportuno y respetuoso sino también con espacios dignos y recursos necesarios que les permitan desempeñar sus labores de forma adecuada tomando en cuenta sus fortalezas y habilidades, ya que, al igual que cualquier persona, necesitan tener un sustento para vivir dignamente.

No debemos olvidar que las personas con discapacidad también son una parte importante de la sociedad. Su integración e inserción en los ámbitos públicos, políticos y sociales contribuye a generar una sociedad más empática, humana e inclusiva. Al fomentar su participación activa, enriquecemos la diversidad y los valores de equidad y respeto en nuestra comunidad.





Referencias

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2024, 04 de abril). *Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad*. DOF. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>
- Comisión de Política Gubernamental en Materia de Derechos Humanos. (s.f.). *Glosario de términos sobre discapacidad*. Semar.gob. Consultado el 31 de mayo de 2024. https://www.semar.gob.mx/derechos_humanos/glosario_terminos_discapacidad.pdf
- Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica. (s.f.). *Manual de lenguaje inclusivo*. COCEMFE. Consultado el 06 de junio de 2024. https://www.cocemfe.es/wp-content/uploads/2019/02/20181010_COCEMFE_Lenguaje_inclusivo.pdf
- Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad. (2016, 11 de octubre). *Salud mental y discapacidad psicosocial*. Gobierno de México. <https://www.gob.mx/conadis/articulos/salud-mental-y-discapacidad-psicosocial#:~:text=Discapacidad%20psicosocial%2C%20es%20la%20limitaci%C3%B3n,una%20o%20m%C3%A1s%20actividades%20cotidianas>.
- Derechos Humanos Quintana Roo. (2021, 18 de marzo). 7. *Guía para el trato adecuado a personas con discapacidad intelectual* [video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=xjBrU8QeG9E>
- Gobierno del Estado de Puebla. (2021, 09 de abril). *Ley para las Personas con Discapacidad del Estado de Puebla*. Orden Jurídico Poblano. <https://ojp.puebla.gob.mx/legislacion-del-estado/item/235-ley-para-las-personas-con-discapacidad-del-estado-de-puebla>
- Inclúyeme. (s.f.). *Diferentes tipos de discapacidad intelectual*. Incluyeme.com. Consultado el 07 de junio de 2024. <https://www.incluyeme.com/diferentes-tipos-discapacidad-intelectual/>
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (s.f.). *Rompe barreras: Manual ABC de la Discapacidad*. Consultado el 04 de junio de 2024. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/95928/manual_abc_de_la_discapacidad.pdf
- Instituto Electoral del Estado. (2022). *Acuerdo de la junta ejecutiva del Instituto Electoral del Estado por el que se aprueban medidas de corresponsabilidad, en atención a la Norma Mexicana NMX-R025-scfi-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*. IEE Puebla. <https://www.ieepuebla.org.mx/2022/acuerdos/JE/IEE-JE-046-2022.pdf>
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (s.f.). *Manual para el trato adecuado a las personas con discapacidad*. Centro Virtual de Operaciones en Emergencias y Desastres. Consultado el 04 de junio de 2024. https://cvoed.imss.gob.mx/wp-content/uploads/2019/07/Manual_Trato_Adecuado_Personas_con_Discapaciadad_IMSS.pdf



Referencias



Instituto Mexiquense para la Discapacidad. (2024). *Discapacidad orgánica*. <https://imedis.edomex.gob.mx/discapacidad-orgqnica>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). *Discapacidad*. INEGI. <https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/discapacidad.aspx>

Oficina de las Naciones Unidas. (s.f.). *Directrices para un lenguaje inclusivo en el ámbito de la discapacidad*. Naciones Unidas. Consultado el 31 de mayo. <https://www.ungeneva.org/es/about/accessibility/disability-inclusive-language>

Organización de las Naciones Unidas. (2008). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Welcome to the United Nations. Consultado el 30 de mayo de 2024. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2023, 07 de marzo). *Discapacidad*. World Health Organization. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

Organización Panamericana de la Salud. (2021). *Casos principales de mortalidad, y discapacidad*. OPS. <https://www.paho.org/es/enlace/causas-principales-mortalidad-discapacidad>

Tododisca. (2022, 19 de abril) *¿Qué es la discapacidad y cuántos tipos de discapacidad hay?* [video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=xFmvYTqd8JY>

ULLaudiovisual. (2014, 28 de julio). *Manual de supervivencia: cómo tratar a una persona deficiente visual* [video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=P2sp_6yg23c

Vásquez, A. (coord.). (2021). *Manual sobre justicia y personas con discapacidad*. Suprema Corte de Justicia de la Nación. https://www.supremacorte.gob.mx/sites/default/files/publicaciones_scjn/publicacion/2022-02/Manual%20sobre%20justicia%20y%20personas%20con%20discapacidad_4.pdf

Consejera Presidenta

Blanca Yassahara Cruz García

Consejeras y Consejeros Electorales

Jesús Arturo Baltazar Trujano

Miguel Ángel Bonilla Zarrazaga

Sofía Marisol Martínez Gorbea

Evangelina Mendoza Corona

Susana Rivas Vera

Juan Carlos Rodríguez López

Secretario Ejecutivo

Jorge Ortega Pineda

Comisión Permanente de Igualdad y No discriminación

Presidenta

Sofía Marisol Martínez Gorbea

Integrantes

Miguel Ángel Bonilla Zarrazaga

Evangelina Mendoza Corona

Susana Rivas Vera

Secretaria

Ivonne Villegas Lagunes

Redacción de Contenido y Diseño

Dirección de Igualdad y No Discriminación