



GOBIERNO NACIONAL

★ CON PASO FIRME ★

GACETA OFICIAL

DIGITAL

Año

Panamá, R. de Panamá martes 23 de diciembre de 2025

N° 30430-C

CONTENIDO

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

Decreto N° 333
(De jueves 18 de diciembre de 2025)

QUE DESIGNA A LA MINISTRA DE COMERCIO E INDUSTRIAS, A LA VICEMINISTRA DE COMERCIO EXTERIOR, AL VICEMINISTRO DE COMERCIO INTERIOR E INDUSTRIAS, ENCARGADOS Y DEJA SIN EFECTO EL DECRETO No. 330 DE 17 DE DICIEMBRE DE 2025

Decreto N° 334
(De martes 23 de diciembre de 2025)

QUE DESIGNA A LA PRESIDENTA DEL CONSEJO NACIONAL DE TURISMO

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

Resolución Administrativa N° 2302
(De lunes 24 de noviembre de 2025)

POR LA CUAL SE ADOPTA EL MANUAL INSTITUCIONAL DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA INTERACCIÓN CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES.

Resolución Administrativa N° 2303
(De lunes 24 de noviembre de 2025)

POR LA CUAL SE ADOPTA LA GUÍA DE ESTILO PARA EL USO DE LENGUAJE INCLUSIVO: DISCAPACIDAD Y GÉNERO EN LAS COMUNICACIONES DEL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES.

Resolución Administrativa N° 2452
(De viernes 12 de diciembre de 2025)

POR LA CUAL SE ASIGNA EL USO DE CELULARES A SERVIDORES PÚBLICOS DEL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES.

MINISTERIO DE SALUD

Decreto Ejecutivo N° 31
(De martes 23 de diciembre de 2025)

QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 7 DEL DECRETO EJECUTIVO NO. 312 DE 8 DE AGOSTO DE 2016, QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO GENERAL DE LOS MÉDICOS INTERNOS Y RESIDENTES, MODIFICADO POR EL DECRETO EJECUTIVO NO. 62 DE 27 DE JUNIO DE 2024





REPÚBLICA DE PANAMÁ
DECRETO No. 333

De 18 de Diciembre de 2025

Que designa a la Ministra de Comercio e Industrias, a la Viceministra de Comercio Exterior, al Viceministro de Comercio Interior e Industrias, encargados y deja sin efecto el Decreto No. 330 de 17 de diciembre de 2025

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
en uso de sus facultades constitucionales y legales,

CONSIDERANDO

Que mediante Decreto No. 330 de 17 de diciembre de 2025, se designó a **EDUARDO ARANGO**, actual Viceministro de Comercio Interior e Industrias, como Ministro de Comercio e Industrias y a **TULIO RAMÍREZ ZAPATA**, actual Secretario General del Ministerio de Comercio e Industrias, como Viceministro de Comercio Interior e Industrias, encargados del 18 al 21 de diciembre de 2025;

Que lo anterior obedece a que el Ministro de Comercio e Industrias **JULIO MOLTÓ**, estará de misión oficial del 18 al 21 de diciembre de 2025;

Que mediante nota MICI-DM-N-1453-2025, el Ministro de Comercio e Industrias **JULIO MOLTÓ**, comunica que, del 19 al 20 de diciembre de 2025, **EDUARDO ARANGO**, actual Viceministro de Comercio Interior e Industrias, estará de misión oficial;

Que en virtud de lo anterior,

DECRETA:

Artículo 1. Designese a **ASTRID ÁBREGO**, actual Viceministra de Comercio Exterior, como Ministra de Comercio e Industrias, encargada, del 18 al 21 de diciembre de 2025, mientras el titular **JULIO A. MOLTÓ A.**, se encuentre de misión oficial.

Artículo 2. Designese a **NORIS PALACIOS**, actual Directora de Administración y Finanzas, como Viceministra de Comercio Exterior, encargada del 18 al 21 de diciembre de 2025, mientras la titular **ASTRID ÁBREGO**, se encuentre ejerciendo funciones de Ministra encargada.

Artículo 3. Designese a **TULIO RAMÍREZ ZAPATA**, actual Secretario General del Ministerio de Comercio e Industrias, como Viceministro de Comercio Interior e Industrias, encargado, del 19 al 20 de diciembre de 2025, mientras el titular **EDUARDO A. ARANGO PÉREZ**, se encuentre de misión oficial.

Artículo 4. Dejar sin efecto el Decreto No. 330 de 17 de diciembre de 2025.

Artículo 5. Las presentes designaciones empezarán a regir a partir de la Toma de Posesión del Cargo.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en la ciudad de Panamá a los Dieciocho (18) días del mes de Diciembre de dos mil veinticinco (2025).


JOSÉ RAÚL MULINO QUINTERO
Presidente de la República



REPÚBLICA DE PANAMÁ

DECRETO No. 334

De 23 de Diciembre de 2025



Que designa a la Presidenta del Consejo Nacional de Turismo

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

En uso de sus facultades constitucionales y legales,

CONSIDERANDO:

Que mediante el artículo 16 del Decreto Ley de 4 de 27 de febrero de 2008, se crea el Consejo Nacional de Turismo, integrado por el Ministro de Comercio e Industrias o quien el delegue; el Ministro de Economía y Finanzas, o quien el delegue; el Ministro de Gobierno o quien el delegue; el Ministro de Obras Públicas o quien el delegue; el Ministro de Relaciones Exteriores o quien el delegue y cuatro (4) representantes principales y sus suplentes, miembros de la Cámara de Turismo de Panamá, escogidos de ternas presentadas por la Cámara al Órgano Ejecutivo;

Que precitado artículo, establece que el Presidente de la República designará, entre los miembros del Consejo Nacional de Turismo, a la persona que lo presidirá;

Que mediante Decreto Ejecutivo No. 43 de 2 de diciembre de 2025, se designó a SARA DEL CARMEN PARDO MILLAN, como miembro principal del Consejo Nacional de Turismo en representación de la Cámara Nacional de Turismo;

Que en virtud de lo anterior se hace necesario designar a la Presidenta del Consejo Nacional de Turismo,

DECRETA:

Artículo 1. Se designa como Presidenta del Consejo Nacional de Turismo a la siguiente persona:

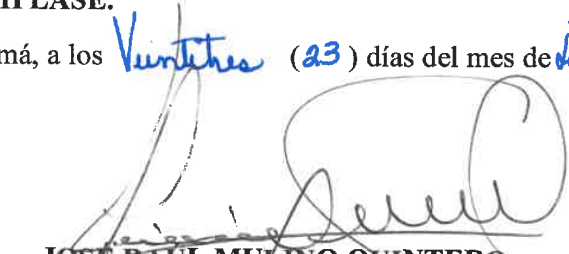
- SARA DEL CARMEN PARDO MILLAN, con cédula de identidad personal No. 8-155-1702.

Artículo 2. La presente designación, empezará a regir a partir de la Toma de Posesión del Cargo.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Artículo 16 del Decreto Ley 4 de 27 de febrero de 2008.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en la ciudad de Panamá, a los Veintres (23) días del mes de Diciembre del año dos mil veinticinco (2025).


JOSE RAÚL MULINO QUINTERO
Presidente de la República





REPÚBLICA DE PANAMÁ
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA No. 2302
(de 24 de noviembre de 2025)

Por la cual se adopta el Manual Institucional de Buenas Prácticas para la Interacción con Personas con Discapacidad del Ministerio de Relaciones Exteriores.

EL MINISTRO DE RELACIONES EXTERIORES
en uso de sus facultades legales,

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Panamá establece el principio de igualdad de todas las personas, sin distinción de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o credo; garantizando el respeto a la dignidad humana y la no discriminación;

Que el Ministro de Relaciones Exteriores es la autoridad máxima y representante legal del Ministerio de Relaciones Exteriores y el responsable ante el Presidente de la República por el cumplimiento de sus funciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7 de la Ley 28 de 7 de julio de 1999, modificado por el artículo 2 de la Ley 5 de 12 de marzo de 2015;

Que el Decreto Ejecutivo No. 367 de 17 de agosto de 2018 "Que Reorganiza la Estructura Orgánica y Funcional del Ministerio de Relaciones Exteriores", en su artículo 4 señala entre las funciones del Despacho del Ministro la de dirigir, coordinar y supervisar la organización, administración interna y recursos humanos del Ministerio de acuerdo con las normas vigentes;

Que mediante Decreto Ejecutivo No. 151 de 19 de diciembre de 2024, se creó la Oficina de Equiparación de Oportunidades e Igualdad de Género del Ministerio de Relaciones Exteriores, como instancia técnica responsable de promover y coordinar la implementación transversal de la perspectiva de género, discapacidad e inclusión social en las políticas, programas, proyectos y procedimientos institucionales;

Que la Ley 15 de 31 de mayo de 2016, que reforma la Ley 42 de 1999, que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad alcancen su máximo desarrollo, su plena participación social y el ejercicio de los deberes y derechos, consagrados en nuestro ordenamiento jurídico;

Que el mismo texto está fundamentado en los principios contemplados en la Ley 25 de 10 de julio de 2007, que aprueba la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo;

Que la Ley 4 de 22 de mayo de 1981, aprueba la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), por medio de la cual los Estados signatarios condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas y conviene en seguir por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer;

Que el Ministerio de Relaciones Exteriores considera prioritario dotar a sus funcionarios (as) de instrumentos institucionales que aseguren una atención digna, respetuosa y adecuada a las personas con discapacidad en todos los espacios y procesos,

RESUELVE:

PRIMERO: Adoptar el Manual Institucional de Buenas Prácticas para la Interacción con Personas con Discapacidad del Ministerio de Relaciones Exteriores, el cual se reproduce en el Anexo 1 y forma parte integral de la presente Resolución.



Gaceta Oficial Digital

Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese el código **GO694B16451FE5C** en el sitio web www.gacetaoficial.gob.pa/validar-gaceta

SEGUNDO: Las disposiciones del Manual Institucional serán de obligatorio cumplimiento y deberán ser implementadas en todas las dependencias del Ministerio de Relaciones Exteriores, incorporando sus lineamientos en los procedimientos administrativos y protocolos de atención respectivos y comunicaciones de este Ministerio.

TERCERO: La Oficina de Equiparación de Oportunidades e Igualdad de Género será responsable de dar seguimiento, en lo relacionado a la aplicación del presente Manual Institucional, además se encargará de la actualización de este instrumento para la ampliación de su alcance, de acuerdo con las normativas vigentes.

CUARTO: La presente Resolución empezará a regir a partir de su promulgación.

FUNDAMENTO LEGAL: Ley 28 de 7 de julio de 1999 y sus modificaciones; Ley 15 de 31 de mayo de 2016, que reforma la Ley 42 de 1999; Ley 25 de 10 de julio de 2007; Decreto Ejecutivo No. 151 de 19 de diciembre de 2024; Decreto Ejecutivo No. 367 de 17 de agosto de 2018.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en la ciudad de Panamá el día veinticuatro (24) del mes de noviembre de dos mil veinticinco (2025).


JAVIER EDUARDO MARTÍNEZ-ACHA VÁSQUEZ
Ministro de Relaciones Exteriores

ES FIEL COPIA DE SU ORIGINAL


**DIRECTOR (A) DE ASUNTOS
JURÍDICOS INTERNACIONALES
Y TRATADOS**



GOBIERNO NACIONAL
★ CON PASO FIRME ★

MINISTERIO DE
RELACIONES EXTERIORES

OFICINA DE EQUIPARACIÓN DE
OPORTUNIDADES E IGUALDAD DE GÉNERO

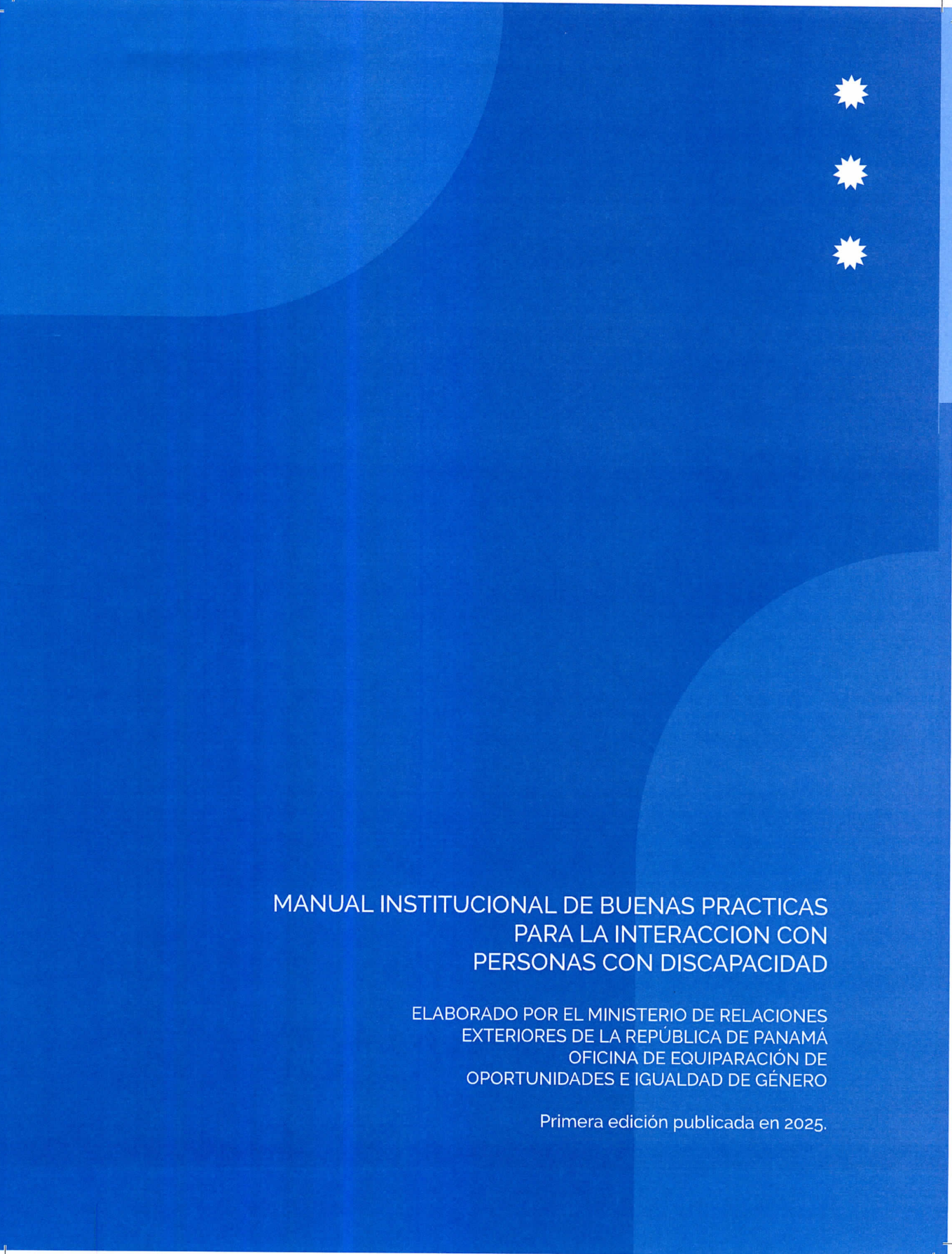


MANUAL INSTITUCIONAL DE BUENAS PRACTICAS PARA LA INTERACCIÓN CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Ministerio de Relaciones
Exteriores de Panamá

Oficina de Equiparación de
Oportunidades e Igualdad de Género





MANUAL INSTITUCIONAL DE BUENAS PRACTICAS
PARA LA INTERACCION CON
PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ELABORADO POR EL MINISTERIO DE RELACIONES
EXTERIORES DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ
OFICINA DE EQUIPARACIÓN DE
OPORTUNIDADES E IGUALDAD DE GÉNERO

Primera edición publicada en 2025.



ÍNDICE

Introducción 5

1. Aspectos Generales 7

- ¿Qué es una persona con discapacidad? 7
- ¿Por qué un manual de buenas prácticas en la interacción? 7
- Principios de igualdad, equidad e inclusión 8

2. La discapacidad en el empleo público: una responsabilidad del Estado 8

3. Sistemas de apoyo e inclusión social 9

- ¿Qué son los sistemas de apoyo? 9
- Tipos de apoyos: humanos, tecnológicos, institucionales 9
- ¿Qué es la inclusión social y por qué es fundamental? 10

4. Cómo relacionarnos adecuadamente con personas con discapacidad 10

Interacción con:

- Personas con discapacidad sensorial (auditiva y visual). 10
- Personas con discapacidad intelectual 13
- Personas con discapacidad física 14
- Personas con discapacidad visceral (órganos internos) 15

5. Personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas 16

- Diferencias con las discapacidades. 17



- Recomendaciones para la interacción y el acompañamiento 18
- 6. Discapacidad y Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) 19
- 7. Uso de terminología adecuada hacia personas con discapacidad 20
- 8. Referencias bibliográficas 22

ÍNDICE



INTRODUCCIÓN

La inclusión de personas con discapacidad es un principio fundamental de los derechos humanos, la equidad y la justicia social. En los últimos años, los marcos legales nacionales e internacionales han promovido avances significativos hacia una sociedad más inclusiva, reconociendo que la discapacidad no reside únicamente en las limitaciones individuales, sino también en las barreras sociales, físicas y actitudinales que impiden la participación plena de todas las personas.

El sector público, como garante de derechos y generador de políticas públicas, tiene una responsabilidad ineludible en la promoción de entornos accesibles y respetuosos de la diversidad humana. En este contexto, contar con herramientas prácticas y formativas que orienten la interacción adecuada con personas con discapacidad es clave para asegurar un trato digno, empático y libre de discriminación.

Conscientes de este compromiso institucional, el Ministerio de Relaciones Exteriores, a través de su Oficina de Equiparación de Oportunidades e Igualdad de Género, ha elaborado el presente **Manual Institucional de Buenas Prácticas para la Interacción con personas con Discapacidad**. Su objetivo es brindar orientaciones claras sobre cómo relacionarse de forma adecuada, respetuosa e inclusiva con personas con distintas condiciones de discapacidad, en el marco del quehacer diplomático, administrativo y operativo del Ministerio.

El manual incorpora conceptos clave como los sistemas de apoyo, la accesibilidad y la inclusión social, destacando su importancia para la construcción de espacios laborales verdaderamente inclusivos. Además, propone recomendaciones específicas para la interacción con distintos tipos de discapacidad, promoviendo una cultura institucional basada en el respeto y la equidad.



MANUAL INSTITUCIONAL DE BUENAS PRACTICAS PARA
LA INTERACCIÓN CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Construir una sociedad inclusiva comienza con pequeños gestos cotidianos: una palabra adecuada, una actitud respetuosa, una disposición a aprender y a acompañar. Cada interacción es una oportunidad para derribar barreras, desafiar prejuicios y reafirmar la dignidad de todas las personas. Este manual no solo busca informar, sino también inspirar una transformación cultural basada en la empatía, la responsabilidad y el compromiso con la equidad. Que este camino hacia la inclusión sea un esfuerzo colectivo, sostenido y profundamente humano.



GOBIERNO NACIONAL
★ CON PASO FIRME ★



1 Aspectos Generales

La Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad (CDPD), aprobada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y luego ratificada por la República de Panamá, a través de la Ley 25 del 10 de julio del 2007, establece que la discapacidad es el resultado de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras que presenta el entorno.

¿Qué es una persona con discapacidad?

Ley No. 25 De 10 de julio de 2007, Por la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, adoptados en Nueva York por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, señala que: *“Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.*

¿Por qué un Manual de Buenas Prácticas en interacción con personas con discapacidad?

Según los datos más recientes del Censo poblacional del año 2022, la discapacidad afecta al 11.3% de la población total de Panamá, lo que equivale a aproximadamente 370,053 panameños y panameñas que viven con algún tipo de discapacidad. Esta cifra resalta la importancia de abordar de manera integral la interacción tanto de los funcionarios como de los usuarios con discapacidad.

Dado que la discapacidad es un asunto que nos concierne a todos, este Manual elaborado por el Ministerio de Relaciones Exteriores, a través de su Oficina de Equiparación de Oportunidades E Igualdad de Género, busca orientar, sensibilizar y capacitar a los funcionarios y funcionarias en la adopción de actitudes, comportamientos y formas de comunicación que promuevan



la dignidad, el respeto y la participación activa de todas las personas, independientemente de sus capacidades.

Entre sus objetivos principales podemos mencionar:

- Fomentar ambientes de trabajo integrados y plurales en los que se contemple la diversidad como valor, y cuyo principio rector sea la inclusión.
- Facilitar la provisión de los recursos materiales, personales y funcionales de apoyo a la inclusión laboral en el empleo público y para las y los usuarios;
- Contribuir a fortalecer la calidad del servicio público, promover la equidad en el acceso a oportunidades y fomentar un ambiente laboral más justo y humano, tanto para las personas usuarias como para el personal institucional.

2

La discapacidad en el empleo público:
una responsabilidad del Estado

La **Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** reconoce el derecho al trabajo en condiciones de igualdad. En virtud de este compromiso, los Estados deben proteger y promover el acceso al empleo para las personas con discapacidad, incluyendo a aquellas que adquieren una discapacidad durante su vida laboral. Para ello, deben adoptarse las medidas necesarias que garanticen su inclusión efectiva.

En el ámbito del empleo público, incorporar el **enfoque de discapacidad** implica desarrollar un sistema integral de apoyos que facilite el ingreso, permanencia y desarrollo profesional de los funcionarios y funcionarias con discapacidad. Este enfoque no solo fortalece la equidad dentro de las instituciones del Estado, sino que también contribuye a una administración pública más diversa, justa e inclusiva.



Del mismo modo, brindar una atención adecuada, oportuna y de calidad a los usuarios con discapacidad es una responsabilidad esencial del Estado. Por ello, el Ministerio de Relaciones Exteriores (MIRE) se compromete a garantizar el acceso igualitario a sus trámites y servicios, implementando ajustes razonables y eliminando barreras que impidan o limiten la participación de las personas con discapacidad.

La interacción con personas usuarias que presentan alguna discapacidad debe regirse por principios de normalización, inclusión y sentido común. Todas las personas, ya sean usuarias o funcionarias, deben recibir un trato digno, respetuoso y accesible.

Este enfoque se enmarca en una estrategia de “lucha contra la discriminación” y de aplicación de la “accesibilidad universal”. La clave para una atención adecuada es actuar con naturalidad, evitando prejuicios y estereotipos. La inclusión no debe percibirse como una excepción, sino como un componente fundamental del servicio público.

3 Sistemas de apoyo e inclusión social

- ¿Qué son los sistemas de apoyo?

Los sistemas de apoyo son recursos, servicios y ajustes que permiten a las personas con discapacidad participar en igualdad de condiciones en la vida laboral y social. Su función es reducir barreras, promover la autonomía y garantizar el ejercicio pleno de derechos, especialmente en el entorno institucional.

- Tipos de apoyos: humanos, tecnológicos e institucionales

Estos apoyos deben ser individualizados, pertinentes y culturalmente apropiados, respetando siempre las preferencias y necesidades de cada persona.

» **Humanos:** Personas que brindan asistencia directa, como intérpretes.



- » **Tecnológicos:** Herramientas como lectores de pantalla, software accesible o dispositivos de apoyo.
- » **Institucionales:** Políticas, procedimientos y adecuaciones físicas o laborales que favorecen la inclusión.

• **¿Qué es la inclusión social y por qué es fundamental?**

La inclusión social garantiza que todas las personas, con o sin discapacidad, puedan participar activamente en todos los ámbitos de la vida. Es esencial porque promueve la equidad, fortalece la convivencia y cumple con el deber del Estado de asegurar el respeto, la dignidad y los derechos humanos de todas las personas.

4

Cómo relacionarnos adecuadamente con personas con discapacidad

Es fundamental tener siempre presente que, ante todo, estamos tratando con una persona. Puede que esta persona enfrente ciertas limitaciones o desafíos en sus actividades diarias, pero posee los mismos derechos y responsabilidades que cualquiera de nosotros. Su expectativa es recibir nuestro apoyo para lograr una inclusión social efectiva y disfrutar de una vida plena y digna. Por ello, debemos procurar:

- Reflexionar sobre cómo nos gustaría ser tratados si estuviéramos en su situación.
- Ser naturales, tal como lo somos con cualquier otra persona.
- Evitar sentir lástima, ya que se trata de individuos con la misma dignidad que nosotros.

Interactuar con

» **Personas con discapacidad sensorial (auditiva y visual)**

Las personas con discapacidad sensorial pueden experimentar barreras en la comunicación, la percepción del entorno o el acceso a la información. En este



grupo se incluyen quienes tienen discapacidad auditiva (personas sordas o con pérdida de audición) y discapacidad visual (personas ciegas o con baja visión). Entender sus necesidades y aplicar buenas prácticas en la interacción es clave para garantizar su participación plena y respetuosa.

1. Personas con discapacidad auditiva

Las personas con discapacidad auditiva constituyen un colectivo muy heterogéneo que se comunica de diversas formas: algunas personas pueden oír con el uso de dispositivos como audífonos o implantes cocleares, mientras que otras utilizan la Lengua de Señas como principal medio de comunicación por lo que habrá que individualizar la respuesta en función de su condición.

Las personas con discapacidad auditiva pueden encontrar dificultades a la hora de decodificar mensajes, anticipar hechos y manejar símbolos que se sustentan en la estructura del lenguaje verbal. Esto se puede agravar en situaciones con mala acústica que dificulten la recepción de los mensajes (ruido de fondo, distancia entre interlocutores, etc.)

Cuando estemos con personas con discapacidad auditiva, intentaremos facilitarles ayudas que complementen, aumenten o supongan una alternativa de comunicación.

Para buenas prácticas al interactuar:

- Dirígete directamente a la persona, no a su intérprete (si hay uno presente).
- Llamaremos su atención con un ligero toque en el brazo o en el hombro, (no es conveniente tocar ni en la cabeza ni en la espalda por el sobresalto que puede causar), o con una discreta seña antes de hablar.
- Mientras hablemos, es necesario que no tengamos nada en los labios ni en la boca.
- Hable despacio y claro, sin exagerar.
- Utilice gestos sencillos mientras le habla.



- Si no logras ser comprendido, apóyate en medios escritos o dispositivos móviles para comunicarte.
- En reuniones, asegúrate de contar con intérpretes de Lengua de Señas si la persona así lo solicita
- No les llame: sordo mudos, mudos, ellos pueden emitir sonidos.

2. Personas con discapacidad visual

Las personas con discapacidad visual pueden ser totalmente ciegas o tener baja visión. Muchas utilizan bastones, perros guías o tecnologías asistidas como lectores de pantalla para orientarse y acceder a la información.

Buenas prácticas al interactuar:

- Dirigirnos directamente a la persona con discapacidad visual para saber lo que quiere o desea y no a su acompañante (en caso de que lo hubiera).
- Evitaremos utilizar palabras como “aquí”, “allí”, “esto”, “aquello...”; es preferible que utilicemos términos más orientativos como “a tu izquierda”, “detrás de ti”...
- Dígle su nombre enseguida, esto crea un estado más ameno al abordaje y atención.
- Para acompañarle a otro sitio, no lo agarre, ofrézcale su brazo indicándole en qué lado usted está ubicado, la persona se sostendrá de usted.
- A la hora de tomar los alimentos, indíquele como están ubicados en el plato, utilizando la ubicación de las manecillas del reloj.
- No se moleste si la persona, en algún momento rechaza algún tipo de apoyo, muchos son autónomos e independientes.
- Respetar siempre su derecho a moverse solo(a).
 - * En relación con los PERROS-GUÍA, debemos comportarnos del modo siguiente:
- Debemos entender que se trata de un elemento de ayuda para esa persona y que es ella quien atiende y gestiona su conducta.



- Evitaremos interactuar con el perro-guía. Procuraremos no hablarle ni contactar físicamente con él.
- En los desplazamientos o paradas, nos posicionaremos en el lado contrario al que ocupa el animal

En ambos casos, lo más importante es tratar con respeto, sensibilidad y empatía, entendiendo que una comunicación efectiva no depende solo del lenguaje, sino también de la actitud. Cada persona es diferente, por lo que siempre es recomendable preguntar cómo prefiere ser asistida o comunicarse.

Interactuar con

» **Personas con discapacidad Intelectual**

Dentro de esta discapacidad nos encontramos con personas que, aun teniendo algunos rasgos comunes derivados de su limitación cognitiva, responden a perfiles muy heterogéneos. Estas personas pueden tener algunas dificultades de comunicación oral, pero esto no quiere decir que sea incapaz de comunicarse.

Siempre tendremos que tener presentes las siguientes consideraciones:

- Hay que considerar sus comentarios y propuestas, sin devaluarlas.
- Conviene que utilicemos frases cortas, claras y sencillas para su comprensión, comunicando el mensaje de la forma más simple y clara posible.
- Es aconsejable que se coloque a nuestro lado para que su concentración sea más consistente. • No se adelante a las emisiones de la persona, acomódese a su ritmo, dándole opciones de intervenir y respetando sus silencios.
- Ignore comportamientos que puedan parecer extraños (por ejemplo, vocalizaciones o gestos inusuales).
- Adapte su lenguaje al nivel de la persona: si ésta no tiene lenguaje oral, puede acompañar sus explicaciones con material gráfico, signos y señas para facilitar la comprensión.
- Debemos utilizar material escrito como recordatorio de tareas y/o datos importantes.



- Tenga en cuenta que pueden tener dificultades para comprender el tiempo, por lo que deberá asegurarse de que entiende (calendarios,...).
- Es conveniente que consideremos que algunas personas con discapacidad intelectual o trastornos de desarrollo viven con incomodidad el contacto físico. Como norma general, nuestra relación en este sentido ha de tener un planteamiento equivalente al que seguimos con cualquier persona.
- Respetemos sus tiempos de respuesta que pueden no coincidir con los nuestros.

Interactuar con

» **Personas con discapacidad Física**

Las personas con discapacidad física suelen presentar alteración en la marcha y requerir ayudas para su desplazamiento aunque la discapacidad física se puede centrar también en los miembros superiores. En ocasiones, pueden presentar asociadas necesidades que afectan a su capacidad manipulativa, a circunstancias propias de su autocuidado o a su competencia comunicativa.

A la hora de establecer una relación con ellas en cualquier entorno, tenemos que considerar los siguientes aspectos:

- Al dirigirnos hacia ella, hacerlo siempre por delante, cara a cara y agacharnos o ponernos a su altura si es usuaria de silla de ruedas. Evitar dirigirnos por la espalda o tocarles por detrás para evitar sustos
- Poner las cosas a su alcance y adecuar la altura de textos o mensajes escritos.
- Ante una explicación o cuando hay que observar algo, es conveniente que se coloquen en primera fila para que el resto de personas no les dificulten la percepción visual o auditiva.
- A la hora de colaborar en sus desplazamientos con silla de ruedas, esperar a su petición de ayuda. Nuestra ayuda será oportuna sólo si la requiere. En caso de que una persona con discapacidad física tenga una discapacidad intelectual y no nos pueda indicar, nos anticiparemos siempre hacia dónde vamos y para qué antes de hacer los desplazamientos.



- Si nos paramos en algún lugar, comprobaremos que la silla esté bien colocada, frenada y en posición integradora en el grupo.
- En espacios estrechos, debemos prestar atención a que las manos y pies no choquen contra puertas, paredes.
- Respecto a los baños adaptados, tendremos perfectamente localizada la ubicación de estos para poder orientar a quien pueda preguntarnos por ellos.
- El traslado en vehículos (taxis adaptados, autobuses...) son momentos en los que estas personas se sienten más vulnerables. Para evitarlo nos tenemos que asegurar de que su silla está bien anclada y tienen colocados todos los cinturones de seguridad.

Interactuar con

» Personas con discapacidad visceral (órganos internos)

Son discapacidades no visibles en la mayoría de los casos, ya que afectan a los órganos o sistemas principales internos del organismo (cardiopatías, cronicidades renales, reumatológicas, medulares, circulatorias, digestivo, endocrino, etc.) que no en todos los casos tienen sintomatología evidente o manifestaciones externas. Suelen tener una importante repercusión en la movilidad pero también pueden afectar cognitivamente o sensorialmente por las complicaciones derivadas de la discapacidad o cronicidad de una patología de origen.

Buenas prácticas para la interacción

Preguntar antes de actuar. Si una persona con discapacidad visceral parece necesitar asistencia, **siempre debe preguntarse primero con respeto.** Evitar asumir que necesita ayuda sin su consentimiento.

Respetar los ritmos de desplazamiento Muchas personas con este tipo de discapacidad tienen **limitaciones para permanecer de pie por mucho tiempo o recorrer distancias largas.** Es importante:

- Permitir pausas frecuentes durante traslados o actividades.



- Procurar que los espacios estén acondicionados con áreas de descanso accesibles.

Ofrecer acompañamiento si se requiere En caso de que la persona lo solicite, **brindar apoyo técnico o personal** para su traslado o gestión de trámites. Esto debe hacerse sin invadir su autonomía.

Evitar juicios o suposiciones No se debe minimizar su condición por no ser evidente físicamente, ni cuestionar sus necesidades de apoyo.

5

Personas con Enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas

Definición: Son aquellas enfermedades que, por su nivel de afectación, pueden producir condiciones de discapacidad en la persona, limitando su funcionabilidad o afectando su desempeño laboral. Dentro del marco legal nacional, están consideradas dichas condiciones, garantizando la equidad y el cumplimiento de los derechos humanos.

La Ley 59 del 28 de diciembre de 2005, sobre protección laboral para personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas que produzcan discapacidad laboral, como quedó reformada por la Ley 25 de 19 de abril de 2018 en su artículo 2 señala:

“Artículo 2. El padecimiento de enfermedades crónicas involutivas y/o degenerativas, así como de insuficiencia renal crónica, que produzcan discapacidad laboral parcial, no podrá ser invocado como causal de despido por las instituciones públicas ni por los empleadores particulares, si el trabajador cumple con los requisitos para mantenerse laborando en un cargo que sea compatible con su jerarquía, fuerza, aptitudes, preparación destreza y con su nueva condición.

Parágrafo. Para los efectos de esta Ley, las enfermedades crónicas, involutivas y degenerativas se entenderán así:



- 1. **Enfermedades Crónicas:** Son las que, una vez diagnosticadas, su tratamiento, que va más allá de los tres meses, es solo paliativo y no curativo, lo que lleva implícita la cronicidad, entre ellas, diabetes mellitus, lesiones tumorales malignas (cáncer), hipertensión arterial y síndrome de inmunodeficiencia adquirida.
- 2. **Enfermedades Involutivas:** Son las que antagonizan el proceso natural evolutivo del ser humano y se convierten en procesos consuntivos del organismo, tales como esclerosis múltiple, esclerodermia y miopatías del adulto.
- 3. **Enfermedades Degenerativas:** Son aquellos procesos nosológicos que ocasionan fenómenos de desgaste y deterioro progresivo de las actividades del hombre, tales como osteoartritis, artritis reumatoide, enfermedades degenerativas del sistema nervioso central y periférico, enfermedad desmielinizante del sistema nervioso central y periférico.

Diferencias con las discapacidades

Aunque en muchos casos las enfermedades crónicas y degenerativas pueden convertirse en una condición de discapacidad, no todos los diagnósticos implican automáticamente una discapacidad reconocida legal o funcionalmente. A continuación, se explican las principales diferencias:

- 1. **Naturaleza de la condición:** Las enfermedades crónicas y degenerativas son condiciones médicas que requieren tratamiento continuo y seguimiento especializado. Están asociadas a un deterioro progresivo o a la persistencia de síntomas que afectan el bienestar general de la persona. En cambio, la discapacidad se define principalmente por la limitación en la participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones, producto de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, en interacción con diversas barreras del entorno.
- 2. **Reconocimiento legal:** No todas las personas con enfermedades crónicas o degenerativas están legalmente reconocidas como personas



con discapacidad. Para que una condición médica se considere discapacidad, debe existir una afectación significativa en la funcionalidad y, usualmente, un proceso de certificación que lo acredite.

3. Impacto funcional: Las enfermedades crónicas pueden, en etapas iniciales o bajo control médico, permitir a la persona mantener una vida relativamente sin complicaciones. En cambio, la discapacidad, por definición, implica una limitación permanente o duradera en alguna función corporal o actividad, que afecta el desarrollo cotidiano de la persona en su entorno social, educativo o laboral.

4. Atención médica vs. adecuaciones al entorno: El abordaje de una enfermedad crónica o degenerativa se centra generalmente en el tratamiento médico, terapias y manejo de síntomas. En el caso de la discapacidad, aunque puede implicar atención médica, el enfoque institucional y social debe estar orientado principalmente a la eliminación de barreras físicas, actitudinales y normativas, y a la implementación de ajustes razonables que garanticen la plena inclusión.

Recomendaciones para la interacción y el acompañamiento

- Preguntar antes de ayudar: Siempre consulta si la persona desea apoyo. No asumas ni intervengas sin su consentimiento.
- Evitar suposiciones: Cada persona vive su condición de forma distinta. No generalices.
- Ofrece ajustes razonables como flexibilidad en horarios, pausas y espacios accesibles según se requiera.
- Tener empatía, tratar con naturalidad, evitando actitudes que infantilicen o minimicen a la persona.



6

Las discapacidades y las
Tecnologías de la Información y
Comunicación (TIC)

Las áreas de la información y de la comunicación se han beneficiado gracias al desarrollo de la tecnología, creándose lo que se conoce como TIC o Tecnologías de la Información y la Comunicación.

En el ámbito de las TIC, la accesibilidad se define como: “el arte de garantizar que cualquier recurso, a través de cualquier medio, esté disponible para todas las personas, tengan o no algún tipo de discapacidad” (Berners-Lee y Fischetti 1999).

Las personas con discapacidad y las personas mayores se están viendo afectadas por esta revolución tecnológica, de la misma manera que cualquier persona, y además necesitan en mayor medida beneficiarse del enorme potencial que ofrecen. Potenciando las capacidades y lidiar así con diversas limitaciones.

Existen ya productos, instrumentos, equipos y sistemas accesibles (diversidad tecnológica), para las PcD, mismos que neutralizan las limitantes mejorando la autonomía personal, profesional y calidad de vida. Ejemplos:

- Lectores que facilitan la lectura para las PcD visual, permiten leer sin tener que utilizar el sistema Braille.
- Teléfonos con video-llamadas, que permiten a las PcD auditiva la comunicación utilizando lenguaje de señas.
- Para las PcD motriz, El Teletrabajo, permite realizar tareas desde sus casas, evitando traslados dificultosos o con niveles de riesgo.
- La Comunicación con lenguaje de códigos para PcD cognitivas, facilita adquirir conocimientos y acceder a nuevas formas de comunicación.

La “Alianza global para las TIC´s y el Desarrollo de Naciones Unidas” (UNDESA GAID) lanzó la Iniciativa Global para las TIC´s Inclusivas” (G3ict). Existe una



publicación de 2009, de G3ict, un kit de herramientas virtuales, que proporciona el marco para el desarrollo de políticas y estrategias para la incorporación de la accesibilidad digital a nivel nacional, regional, e internacional, para promover la aplicación de las TIC´s accesibles y ampliar su uso por las personas con discapacidad.

7

Terminología Apropiaada hacia
personas con discapacidad

Es necesario utilizar siempre el lenguaje apropiado. Algunas palabras son consideradas como ofensivas y la comunidad con discapacidad puede considerar que atenta contra su dignidad y sus capacidades. No utilizar los términos minusválido, inválido, discapacitado, lisiado, sordomudo u otras que atenten contra la imagen y las capacidades de las personas con discapacidad. Al referirse de manera general a la población con discapacidad, usar siempre el término personas con discapacidad, como lo plantea la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas y la Ley 1346 de 2009.

Para cada tipo de discapacidad existe una manera correcta de nombrarla:

EXPRESION INCORRECTA	EXPRESION CORRECTA
Discapacitado	Persona con discapacidad
Defecto de nacimiento, deforme	Discapacidad congénita
Enano	Persona de Talla baja Persona con Acondroplasia
La/el Ciego	Persona con discapacidad visual
(el) Sordo • Mudo • Sordomudo	Persona sorda Persona con discapacidad auditiva Persona Hipoacúsica. Baja audición. Estas personas no son sordas, pueden compensar su pérdida auditiva con un sistema o mecanismo de amplificación.



EXPRESION INCORRECTA	EXPRESION CORRECTA
Inválido - Minusválido • Tullido • Lisiado • Paralítico	Persona con discapacidad física
Confinado a una silla de ruedas • Mutilado	Persona usuaria de silla de ruedas Persona con amputación
Cojo	Persona con movilidad reducida
Mudo	Persona que no habla en lengua oral
Retardado mental - Enfermo mental -Bobo, Tonto, Mongólico	Persona con discapacidad intelectual
Aquejado por... Padece... Sufre de...	Persona que tiene...

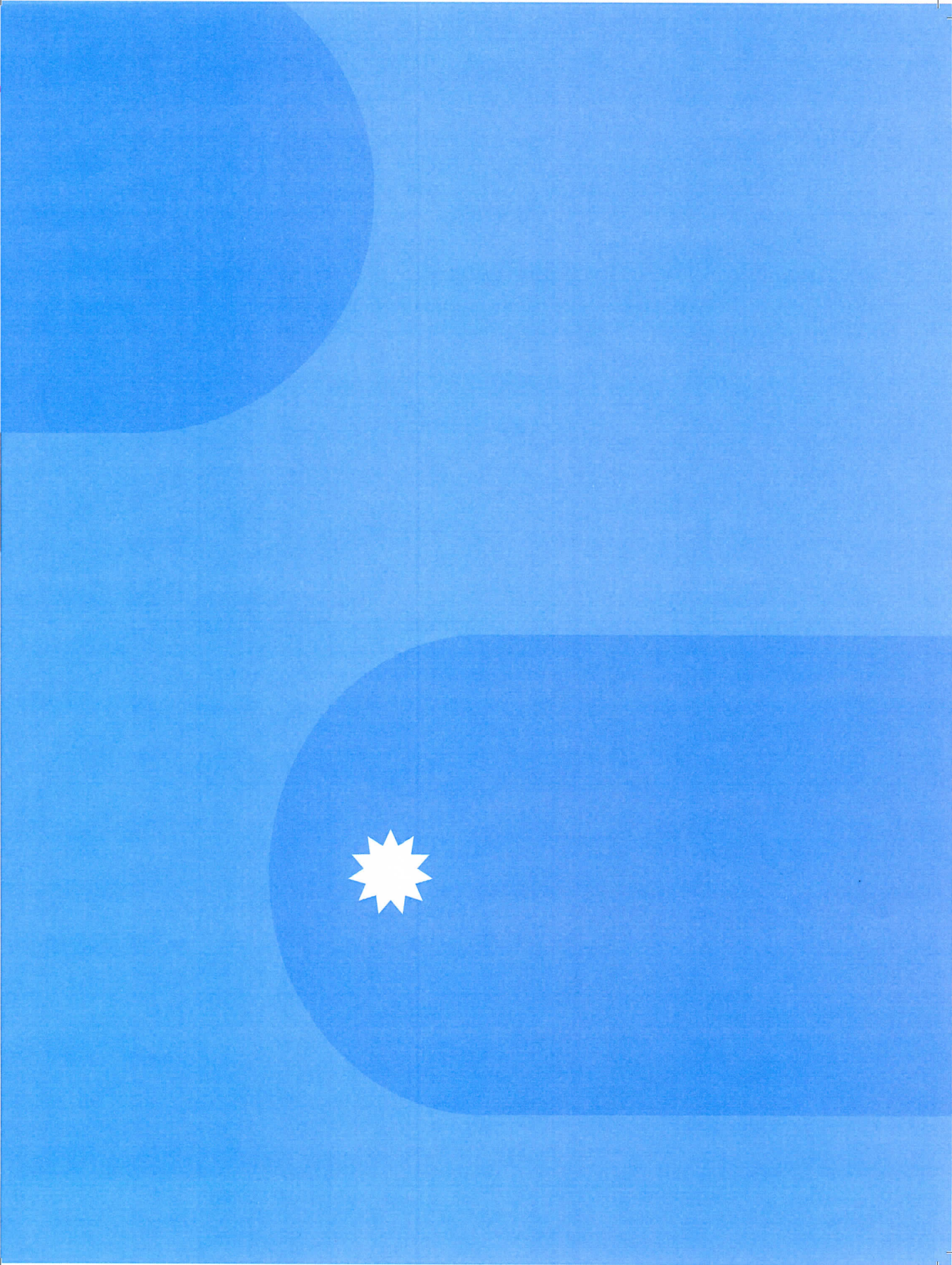


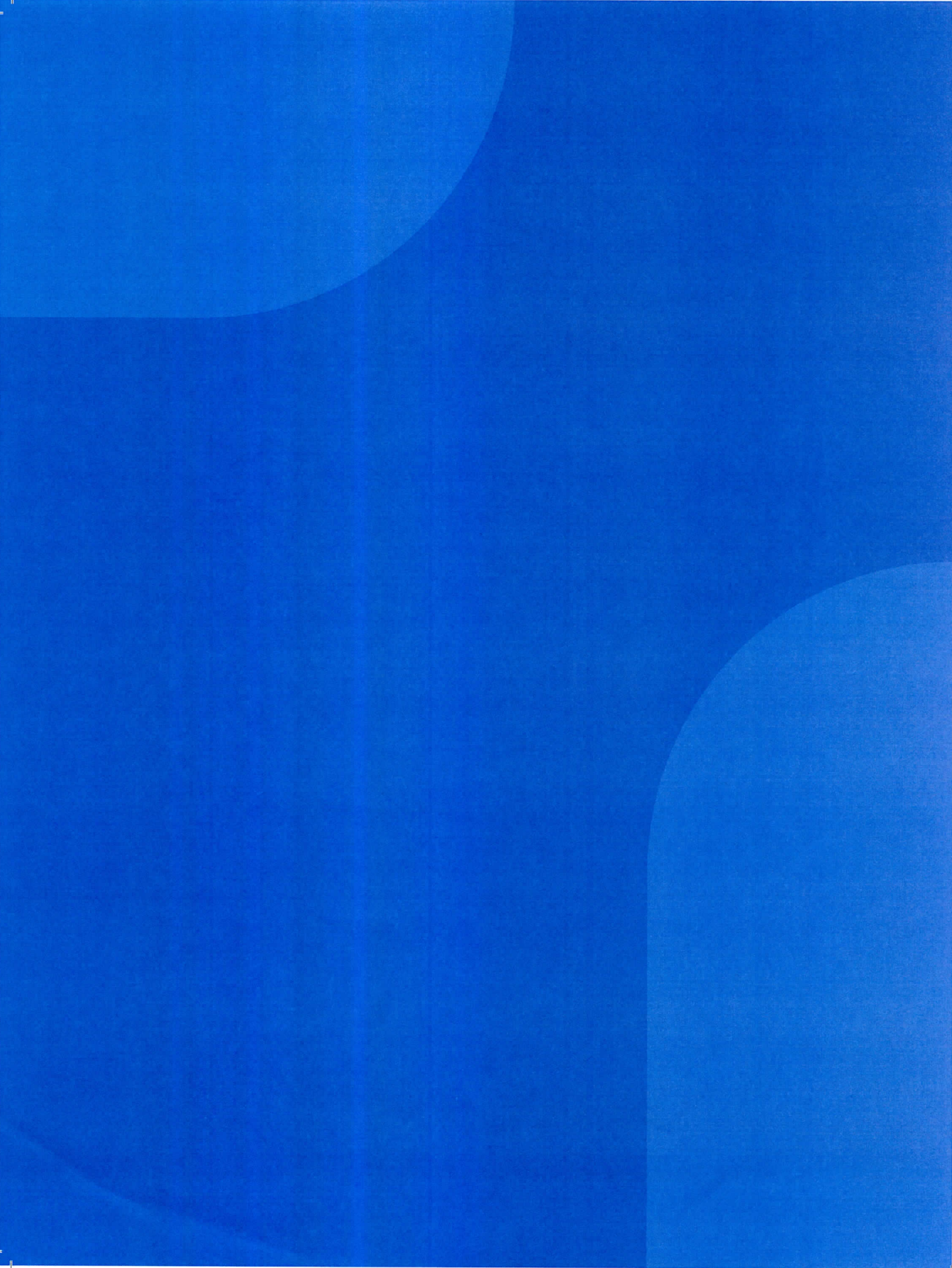
8

Referencias Bibliográficas

- ✦ Constitución Nacional de la República de Panamá
- ✦ Ley 25 de 19 de abril de 2018
- ✦ Ley N° 42 de 27 de agosto de 1999
- ✦ Ley N° 134, de 31 de diciembre de 2013
- ✦ Ley N° 25, de 10 de julio de 2007
- ✦ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 13 de diciembre de 2006.
- ✦ Ley N° 23, de 28 de junio de 2007
- ✦ Ley N°59 de 28 de diciembre de 2005
- ✦ Ley N° 3, de 10 de enero de 2001
- ✦ Ley N°1, del 28 de enero de 1992









REPÚBLICA DE PANAMÁ
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA No. 2303
(de 24 de noviembre de 2025)

Por la cual se adopta la Guía de Estilo para el uso de Lenguaje Inclusivo: Discapacidad y Género en las comunicaciones del Ministerio de Relaciones Exteriores.

EL MINISTRO DE RELACIONES EXTERIORES
en uso de sus facultades legales,

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Panamá establece el principio de igualdad de todas las personas ante la ley, sin distinción de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o credo; garantizando el respeto a la dignidad humana y la no discriminación;

Que el Ministro de Relaciones Exteriores es la autoridad máxima y representante legal del Ministerio de Relaciones Exteriores y el responsable ante el Presidente de la República por el cumplimiento de sus funciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7 de la Ley 28 de 7 de julio de 1999, modificado por el artículo 2 de la Ley 5 de 12 de marzo de 2015;

Que el Decreto Ejecutivo No. 367 de 17 de agosto de 2018 “Que Reorganiza la Estructura Orgánica y Funcional del Ministerio de Relaciones Exteriores”, en su artículo 4 señala entre las funciones del Despacho del Ministro la de dirigir, coordinar y supervisar la organización, administración interna y recursos humanos del Ministerio de acuerdo con las normas vigentes;

Que mediante Decreto Ejecutivo No. 151 de 19 de diciembre de 2024, se creó la Oficina de Equiparación de Oportunidades e Igualdad de Género del Ministerio de Relaciones Exteriores, como instancia técnica responsable de promover y coordinar la implementación transversal de la perspectiva de género, discapacidad e inclusión social en las políticas, programas, proyectos y procedimientos institucionales;

Que la Ley 15 de 31 de mayo de 2016, que reforma la Ley 42 de 1999, que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad alcancen su máximo desarrollo, su plena participación social y el ejercicio de los deberes y derechos, consagrados en nuestro ordenamiento jurídico;

Que el mismo texto está fundamentado en los principios contemplados en la Ley 25 de 10 de julio de 2007, que aprueba la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad y su protocolo facultativo;

Que la Ley 4 de 22 de mayo de 1981, aprueba la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), por medio de la cual los Estados signatarios condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas y conviene en seguir por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer;

Que el Ministerio de Relaciones Exteriores considera prioritario dotar a sus funcionarios (as) de instrumentos institucionales que aseguren una atención digna, respetuosa y adecuada a las personas con discapacidad en todos los espacios y procesos;

Que se hace necesario la adopción de una Guía de Estilo para el uso de Lenguaje Inclusivo de Discapacidad y Género con el fin de fortalecer una comunicación institucional respetuosa y accesible, garantizando una atención digna para todas las personas, sin distinción alguna ni condición de discapacidad,



RESUELVE:

PRIMERO: Adoptar la Guía de Estilo para el uso de un Lenguaje Inclusivo: Discapacidad y Género en las comunicaciones del Ministerio de Relaciones Exteriores, el cual se reproduce en el Anexo 1 y forma parte integral de la presente Resolución.

SEGUNDO: Las disposiciones de la Guía de Estilo serán de obligatorio cumplimiento y deberán ser implementadas en todas las dependencias del Ministerio de Relaciones Exteriores, incorporando sus lineamientos en los procedimientos administrativos y protocolos de atención respectivos y comunicaciones de este Ministerio.

TERCERO: La Oficina de Equiparación de Oportunidades e Igualdad de Género será la responsable de dar seguimiento, en lo relacionado a la aplicación de la presente Guía de Estilo, además se encargará de la actualización de este instrumento de acuerdo con las normativas vigentes.

CUARTO: La presente Resolución empezará a regir a partir de su promulgación.

FUNDAMENTO LEGAL: Ley 28 de 7 de julio de 1999 y sus modificaciones; Ley 15 de 31 de mayo de 2016; que reforma la Ley 42 de 1999; Ley 25 de 10 de julio de 2007; Decreto Ejecutivo No. 151 de 19 de diciembre de 2024, Decreto Ejecutivo No. 367 de 17 de agosto de 2018.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en la ciudad de Panamá el día veinticuatro (24) del mes de noviembre de dos mil veinticinco (2025).



ES FIEL COPIA DE SU ORIGINAL


**DIRECTOR(A) DE ASUNTOS
JURÍDICOS INTERNACIONALES
Y TRATADOS**



GOBIERNO NACIONAL
★ CON PASO FIRME ★

MINISTERIO DE
RELACIONES EXTERIORES

OFICINA DE EQUIPARACIÓN DE
OPORTUNIDADES E IGUALDAD DE GÉNERO



**GUÍA DE ESTILO PARA EL USO
DEL LENGUAJE INCLUSIVO:
DISCAPACIDAD Y GÉNERO
EN LA COMUNICACIÓN
DEL MINISTERIO DE
RELACIONES EXTERIORES**

Ministerio de Relaciones
Exteriores de Panamá

Oficina de Equiparación de
Oportunidades e Igualdad de Género



GUÍA DE ESTILO PARA EL USO DEL
LENGUAJE INCLUSIVO: DISCAPACIDAD Y
GÉNERO EN LA COMUNICACIÓN DEL
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

ELABORADO POR EL MINISTERIO DE RELACIONES
EXTERIORES DE LA REPÚBLICA DE PANAMÁ
OFICINA DE EQUIPARACIÓN DE
OPORTUNIDADES E IGUALDAD DE GÉNERO

Primera edición publicada en 2025.





ÍNDICE

1. Introducción	5
2. Principios Fundamentales del Lenguaje Inclusivo	6
3. Lenguaje Inclusivo en Género	6
4. Lenguaje Inclusivo para Personas con Discapacidad	8
5. Eliminación de Estereotipos y Prejuicios	9
6. Comunicación Visual Inclusiva	10
7. Recomendaciones para la Comunicación Escrita	12
8. Recomendaciones para la Comunicación Oral y Discursos	12
9. Comunicación en Medios Digitales y Redes Sociales ...	13
10. Atención y Comunicación con Usuarios	14
11. Glosario de Términos Clave	14
12. Referencias Bibliográficas	17



MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
OFICINA DE EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES E IGUALDAD DE GÉNERO

INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del compromiso institucional con la igualdad, la no discriminación y la promoción de los derechos humanos, la Oficina de Equiparación de Oportunidades e Igualdad de Género del Ministerio de Relaciones Exteriores presenta esta **Guía de Lenguaje Inclusivo y No Sexista**.

El lenguaje refleja y moldea la manera en que entendemos el mundo. El uso de un lenguaje inclusivo y no sexista no es solo una cuestión de forma, sino de fondo: es parte del compromiso del Estado panameño con la equidad, los derechos humanos, la no discriminación y la inclusión.

Esta herramienta práctica contiene recomendaciones claras y ejemplos concretos para que la comunicación institucional sea clara, precisa, accesible e inclusiva, tanto en documentos, discursos, notas oficiales, medios digitales, como en la atención al público. Así, el Ministerio reafirma su compromiso de garantizar una comunicación que promueva el respeto, la equidad y la inclusión en todas sus formas.

Invitamos a todo el equipo a incorporar estas buenas prácticas en su labor diaria, para avanzar juntos hacia un Ministerio más inclusivo y sensible a la diversidad humana.



2. Principios Fundamentales del Lenguaje Inclusivo

- ☀ **Evitar el sexismo lingüístico:** no asumir el masculino como genérico.
- ☀ **Promover la visibilidad y representación de todas las personas:** mujeres, hombres, personas con discapacidad, pueblos originarios
- ☀ **Eliminar estereotipos:** no asociar tareas, emociones o roles a un género específico y que reduzcan o distorsionen la realidad de las personas con discapacidad. Estos prejuicios generan barreras sociales, limitan la participación plena y fomentan la discriminación.
- ☀ **Fomentar el respeto:** usar lenguaje que dignifique y evite infantilizar, etiquetar o segregar.

3. Lenguaje Inclusivo en Género

El lenguaje inclusivo en género busca garantizar que todas las personas, hombres, mujeres, sean visibilizadas y respetadas en la comunicación institucional. El uso correcto del lenguaje contribuye a derribar desigualdades, evitar exclusiones y promover la equidad.

Recomendaciones Prácticas

3.1. Evitar el uso genérico masculino

Usa formas inclusivas que representen a todas las personas.

✓ Evitar	👍 Usar
Los panameños	La ciudadanía panameña / las personas
El funcionario público	El personal público / quien trabaja en
Bienvenidos	Bienvenidas y bienvenidos / ¡Saludos!



3.2. Usar sustantivos colectivos o neutros

Sustituye términos marcadamente masculinos o femeninos por formas inclusivas.

✗ Evitar	✓ Usar
Los alumnos	El estudiantado / el alumnado
Los trabajadores	El personal / la fuerza laboral
Los periodistas	La prensa / quienes ejercen el periodismo

3.3. Doble mención (cuando sea necesario y pertinente)

Mencionar expresamente ambos géneros, solo cuando el contexto lo requiera.

Ejemplo:
“Invitamos a todas las funcionarias y funcionarios del Ministerio...”
(Evitar si se hace repetitivo; priorizar formas neutras)

3.4 Ejemplos prácticos

Uso incorrecto	Uso inclusivo y recomendado
“Los ciudadanos deben presentar sus documentos.”	“La ciudadanía debe presentar sus documentos.”
“El director y los jefes deben asistir.”	“La directora, los directores y el personal directivo deben asistir.” / “El personal directivo debe asistir.”
“El alumno que requiera ayuda debe pedirla.”	“El estudiantado que requiera ayuda debe solicitarla.”
“Los médicos y enfermeros están capacitados.”	“El equipo médico está capacitado.” / “Las médicas, los médicos y el personal de enfermería están capacitados.”



4. Lenguaje Inclusivo para Personas con Discapacidad

El uso adecuado del lenguaje al referirse a las personas con discapacidad es fundamental para promover el respeto, la dignidad y la inclusión en todas las formas de comunicación institucional. Esta sección proporciona pautas claras para garantizar una comunicación respetuosa, precisa y libre de prejuicios.

4.1 Priorizar a la persona antes que la condición

Siempre se debe hablar de la persona antes que de la discapacidad. Esto significa anteponer la identidad humana y no definir a alguien únicamente por su discapacidad.

- ✓ **Correcto:** *Persona con discapacidad*
- ✗ **Incorrecto:** *Discapacitado*

Esta forma reconoce a la persona en toda su complejidad, evitando etiquetas que pueden ser reduccionistas o estigmatizantes.

✓ 4.2 Uso correcto y respetuoso de términos

Usa primero la identidad de la persona y no definas a nadie por su condición.

✗ Términos que deben evitarse	✓ Términos recomendados
Discapacitado / minusválido / inválido	Persona con discapacidad
Lisiado	Persona con discapacidad física/motora
Enfermito / enfermo crónico	Persona con enfermedad crónica (solo si aplica)
Sufre de autismo / padece	Persona con trastorno del espectro autista
Ciego / el cieguito	Persona con discapacidad visual / baja visión
Sordo / sordomudo	Persona con discapacidad auditi-va / usuaria de lengua de señas



✗ Términos que deben evitarse	✓ Términos recomendados
Normal / sano	Persona sin discapacidad
Retardado / mongólico	Persona con discapacidad intelectual o con síndrome de Down
Estacionamiento de discapacitado	Estacionamiento para persona con discapacidad

4.3 Ejemplos prácticos

Mal uso	Uso inclusivo y respetuoso
"El discapacitado debe presentar su certificado."	"La persona con discapacidad debe presentar su certificado."
"La señora que sufre de autismo asistió al evento."	"Una persona con trastorno del espectro autista asistió al evento."
"Los sordomudos pueden solicitar un intérprete."	"Las personas con discapacidad auditiva pueden solicitar un intérprete de lengua de señas."
"El ciego necesita ayuda para ingresar."	"La persona con discapacidad visual puede solicitar apoyo para ingresar."

5 Eliminación de Estereotipos y Prejuicios

La comunicación institucional debe contribuir a desmontar estereotipos y prejuicios que afectan la percepción y trato hacia diferentes grupos, especialmente en temas de género, discapacidad, cultura y diversidad social. Los estereotipos generan barreras y exclusión, por lo que es vital identificarlos y evitarlos para promover una imagen realista, respetuosa e inclusiva.

5.1 Identificación de estereotipos comunes

Los estereotipos son creencias o ideas preconcebidas que asignan características fijas y simplificadas a grupos de personas, sin considerar su individualidad. Algunos ejemplos frecuentes:



- ✱ En discapacidad: suponer que todas las personas con discapacidad son dependientes o necesitan ayuda constante.
- ✱ En género: asumir que las mujeres son más emocionales y los hombres más racionales.
- ✱ En cultura: generalizar comportamientos o características a toda una comunidad o etnia.
- ✱ En edad: considerar que las personas mayores son incapaces de adaptarse a nuevas tecnologías.

5.2 Cómo evitar prejuicios en el lenguaje y comunicación

- ✱ Utilizar un lenguaje basado en derechos y respeto, que reconozca la diversidad y evite generalizaciones.
- ✱ Evitar etiquetas o definiciones absolutas que limiten a las personas a un solo aspecto.
- ✱ No reproducir expresiones o imágenes que refuercen roles tradicionales o discriminatorios.
- ✱ Consultas y validación con personas o grupos representados, para asegurar un enfoque acertado y sensible.
- ✱ Promover el uso de lenguaje descriptivo y preciso en lugar de términos valorativos o juicios de valor.

6. Comunicación Visual Inclusiva

La comunicación visual es una herramienta poderosa que puede reforzar o socavar los principios de inclusión y respeto a la diversidad. Para asegurar que las imágenes y elementos gráficos reflejen el compromiso del Ministerio con la equidad y la accesibilidad, es fundamental aplicar criterios que promuevan una comunicación visual inclusiva.

10



6.1 Uso de imágenes que representen diversidad de género, capacidades, culturas y edades

- ☀ Seleccionar imágenes que reflejen la diversidad real de la sociedad, mostrando a hombres y mujeres, edades, capacidades (visibles e invisibles), orígenes culturales y contextos sociales.
- ☀ Evitar la representación exclusiva o mayoritaria de un solo grupo que invisibilice a otros.
- ☀ Mostrar roles y actividades diversas, sin caer en clichés o estereotipos tradicionales.
- ☀ No utilizar imágenes que refuercen prejuicios o roles limitantes, como por ejemplo mujeres solo en tareas domésticas o personas con discapacidad siempre en situaciones de dependencia.
- ☀ Evitar representaciones que puedan resultar ofensivas o que perpetúen la exclusión.

Ejemplo: En campañas institucionales, incluir mujeres, hombres, personas con discapacidad, jóvenes, adultos mayores y diferentes grupos étnicos participando activamente.

6.2 Inclusión de alternativas textuales para imágenes (alt-text)

- ☀ Todas las imágenes que se utilicen en plataformas digitales, sitios web y documentos deben contar con descripciones alternativas (alt-text) claras y concisas que permitan a personas con discapacidad visual comprender el contenido.
- ☀ El alt-text debe describir la información esencial que aporta la imagen, no solo indicar que hay una imagen.

Ejemplo de alt-text:

“Persona joven con discapacidad auditiva usando audífono, sonriendo y trabajando en una computadora.”



7. Recomendaciones para la Comunicación Escrita

- Utiliza un lenguaje claro, sencillo y directo, comprensible para todas las personas.
- Evita tecnicismos o lenguaje excesivamente formal que limite la comprensión.
- Prepara documentos en formatos accesibles, como PDF etiquetados, Word con estructura, o versiones en lectura fácil.
- Asegura el uso de lenguaje inclusivo y respetuoso, especialmente en documentos oficiales, correos, informes y publicaciones.
- Cuando sea necesario, ofrece versiones adaptadas o acompañadas de recursos accesibles, como audio, braille o pictogramas.

8. Recomendaciones para la Comunicación Oral y Discursos

- Emplea lenguaje inclusivo y no sexista en presentaciones, discursos y actividades públicas.
- Evita expresiones que perpetúen estereotipos o exclusiones por género, discapacidad, edad, etnia u origen.
- Adapta el mensaje para que sea comprensible por todas las audiencias, utilizando lenguaje sencillo y directo.
- Incorpora medidas de accesibilidad comunicacional, como:
 - Intérpretes de lengua de señas panameña en actos públicos o eventos.
 - Traducción simultánea o subtitulado en tiempo real.



- o Materiales de apoyo visual accesibles (presentaciones con contraste, tipografía legible, descripciones verbales de las imágenes y Braille).
- ☀ Promueve la participación de todas las personas, independientemente de sus capacidades comunicativas.

9. Comunicación en Medios Digitales y Redes Sociales

La comunicación en plataformas digitales y redes sociales constituye una herramienta estratégica para difundir información institucional, fortalecer la transparencia y fomentar la participación ciudadana.

9.1 Gestión de redes con enfoque inclusivo

- ☀ Usar un tono institucional, amable y accesible en todos los canales.
- ☀ Responder con respeto a comentarios o consultas, sin discriminación ni juicios.
- ☀ Modificar o retirar publicaciones que contengan lenguaje inapropiado, ofensivo o excluyente.
- ☀ Asegurar que las campañas digitales oficiales cumplan con criterios de inclusión visual, lingüística y cultural.
- ☀ Incluir emojis con moderación y con descripción cuando sea necesario (en texto alternativo o comentarios explicativos).
- ☀ Evitar sobrecarga de hashtags o abreviaciones que dificulten la comprensión.
- ☀ Publicar contenido en formatos accesibles (PDFs accesibles, HTML semántico, videos con subtítulos y descripciones auditivas).



10. Ejemplos aplicados

Comunicado web

- ✗ “Los panameños residentes en el exterior podrán enviar sus solicitudes...”
- ✓ “Las personas panameñas residentes en el exterior podrán enviar sus solicitudes...”

Discurso oficial

- ✗ “Quiero agradecer a los funcionarios que han hecho esto posible”
- ✓ “Quiero agradecer al personal del Ministerio que ha hecho esto posible”

Nota diplomática

- ✗ “El embajador y su secretario estarán presentes”
- ✓ “La representación diplomática y su equipo estarán presentes”

Informe técnico

- ✗ “Los técnicos deben entregar su evaluación”
- ✓ “El equipo técnico debe entregar su evaluación”

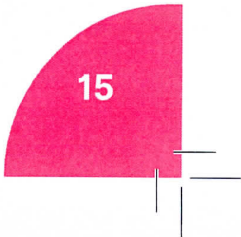
11. Glosario de Términos Clave

- ☀ **Lenguaje inclusivo.** Forma de comunicación que busca visibilizar a todas las personas, evitando expresiones que excluyan o invisibilicen por razón de género, condición, orientación sexual, discapacidad, etnia u otras características. Su objetivo es promover la equidad y el respeto a la diversidad.
- ☀ **Discapacidad.** Condición que resulta de la interacción entre personas con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales y las barreras del entorno que limitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás (según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad).
- ☀ **Accesibilidad.** Condición que deben cumplir los entornos, bienes, servicios y productos para que todas las personas,




independientemente de su condición, puedan utilizarlos, comprenderlos y disfrutarlos de forma segura, autónoma y equitativa.

- ☀ **Estereotipo.** Conjunto de creencias o ideas preconcebidas, generalizadas y simplificadas sobre un grupo de personas. Los estereotipos suelen ser limitantes y pueden reforzar prejuicios y prácticas discriminatorias.
- ☀ **Ajustes razonables.** Modificaciones o adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada, para garantizar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones. Esto puede incluir cambios en el entorno laboral, educativo o en el acceso a servicios.
- ☀ **Diversidad funcional.** Término alternativo a “discapacidad” que busca poner el foco en la diversidad de capacidades humanas y no en el déficit. Este concepto promueve una visión más positiva y respetuosa de las diferencias funcionales.
- ☀ **Lenguaje no sexista.** Uso del lenguaje que evita perpetuar desigualdades de género, excluyendo expresiones discriminatorias o que refuercen estereotipos machistas. Busca representar de manera equitativa a mujeres, hombres y personas no binarias.
- ☀ **Identidad de género.** Vivencia interna y personal del género tal como cada persona la siente, que puede coincidir o no con el sexo asignado al nacer. Esta identidad puede expresarse a través de la forma de vestir, hablar, comportarse, entre otros aspectos.
- ☀ **Lengua de señas.** Sistema lingüístico visual y gestual utilizado principalmente por personas sordas o con discapacidad auditiva para comunicarse. Tiene su propia gramática y sintaxis, y es reconocida como lengua oficial en muchos países.
- ☀ **Lenguaje con perspectiva de género.** Uso del lenguaje que visibiliza y respeta las experiencias, realidades



y condiciones de vida diferenciadas por género, promoviendo la equidad y la justicia en la comunicación institucional y social

 **Eufemismo.** Palabra o expresión que sustituye a otra considerada ofensiva, inapropiada o dura, con el fin de suavizar su impacto. En el contexto de la discapacidad o género, algunos eufemismos pueden contribuir a la invisibilización o a la negación de realidades.



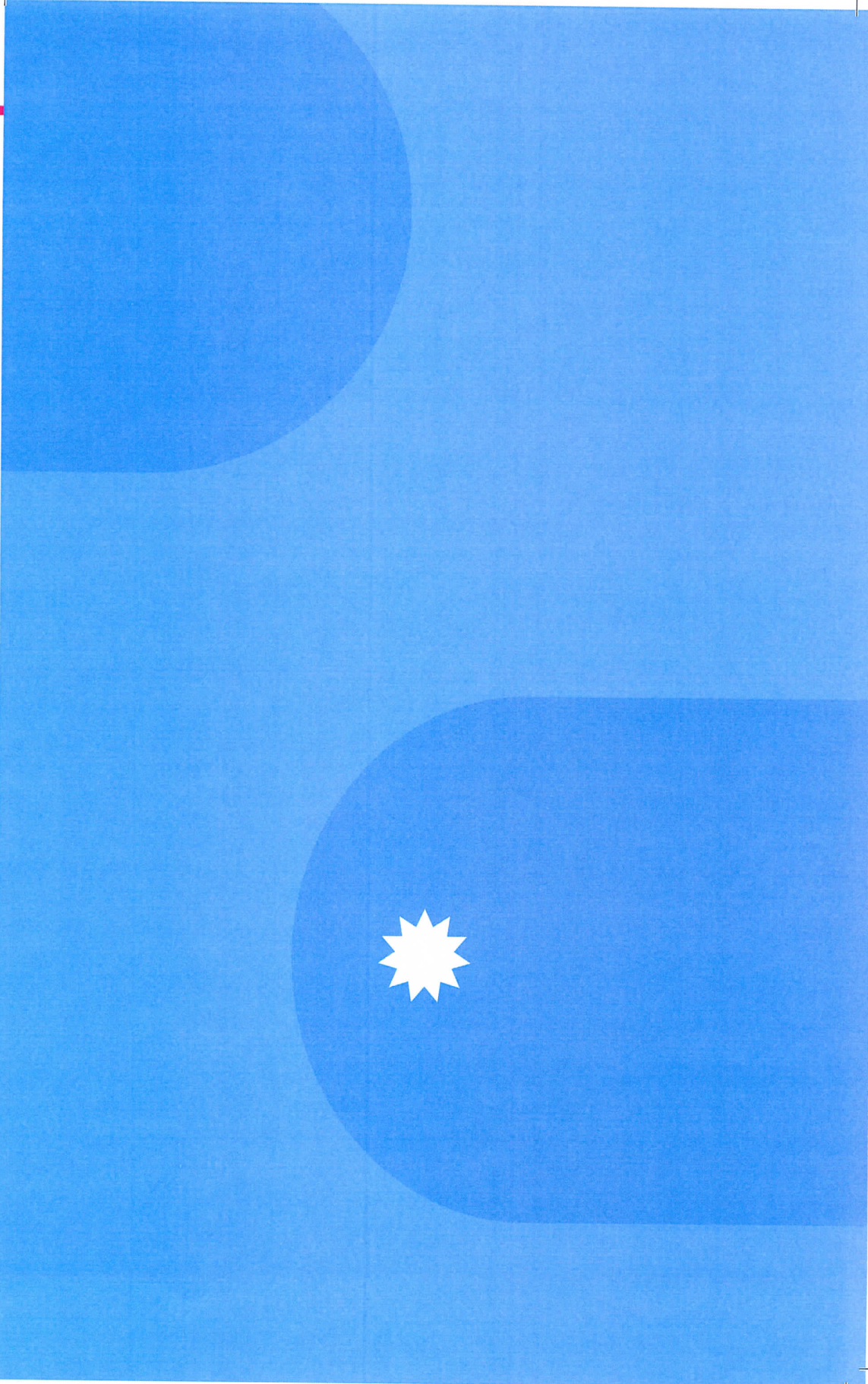
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES
OFICINA DE EQUIPARACIÓN DE OPORTUNIDADES E IGUALDAD DE GÉNERO

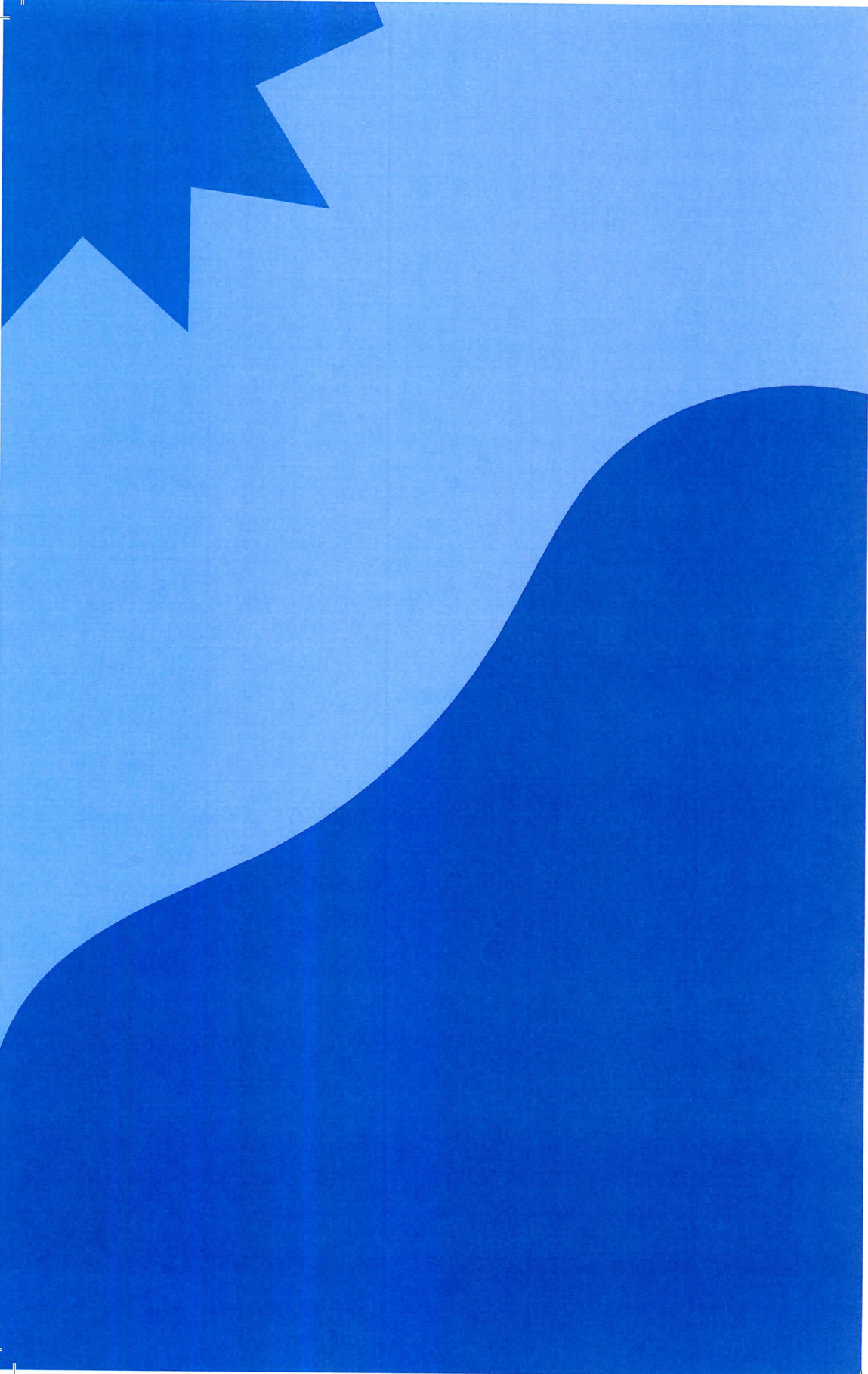
12. Referencias Bibliográficas



Guía de Estilo para el Uso del Lenguaje Inclusivo: Discapacidad y
Género en la comunicación del Ministerio de Relaciones Exteriores







REPÚBLICA DE PANAMÁ
MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES



RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA No.2452

De 12 de diciembre de 2025

Por el cual se asigna el uso de celulares a servidores públicos del Ministerio de Relaciones Exteriores

EL MINISTRO DE RELACIONES EXTERIORES

En uso de sus facultades legales,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 5, numeral 1, de la Ley 28 de 7 de julio de 1999 establece como función administrativa del Ministerio de Relaciones Exteriores la administración de los recursos financieros y materiales de la institución, para el adecuado cumplimiento de sus funciones esenciales;

Que el artículo 25 del Decreto Ejecutivo 368 de 17 de agosto de 2018 asigna a la Dirección de Administración y Finanzas la responsabilidad de llevar un registro actualizado de los funcionarios con derecho al uso de celulares, conforme a la legislación presupuestaria vigente;

Que las Normas Generales de Administración Presupuestaria relativas al uso de celulares, incorporadas anualmente en las leyes que dictan el Presupuesto General del Estado para cada vigencia fiscal, mantienen de manera consistente la disposición general siguiente:

“...Adicionalmente a los funcionarios señalados en el párrafo anterior, tendrán derecho al uso de celulares en los ministerios los directores y subdirectores nacionales, secretario general, subsecretario general, así como los asistentes, los asesores, las secretarías y el personal de seguridad del ministro o viceministro y de los diputados, que así lo requieran por la naturaleza de sus funciones y lo hayan autorizado por escrito.

...

Los funcionarios no autorizados en los párrafos anteriores deberán incluirse mediante resolución administrativa firmada por el representante legal de la entidad.

...”

Que mediante Resolución N.º DGCP-DS-001-2024 de 2 de enero de 2024, la Dirección General de Contrataciones Públicas adjudicó a Cable & Wireless Panamá los renglones del 1 al 13 de la Licitación Marco N.º 2023-1-27-0-99-LM-003003, relativa a la prestación del servicio de telefonía y data móvil para las entidades del Estado;

Que la Dirección General de Contrataciones Públicas, mediante Circular N.º DGCP-DS-004-2024 de 15 de enero de 2024, comunicó la entrada en vigor del referido Convenio Marco y su habilitación en la Tienda Virtual del sistema PanamaCompra, a partir del 22 de enero de 2024;

Que, desde la habilitación del Convenio Marco en el sistema PanamaCompra, el Ministerio de Relaciones Exteriores, a través de la Tienda Virtual, ha solicitado al proveedor Cable & Wireless Panamá, S.A., la prestación del servicio de telefonía móvil de voz y data para las vigencias fiscales correspondientes;


ES FIEL COPIA DE SU ORIGINAL



Que, en atención a las exigencias propias de la gestión institucional y al carácter dinámico, estratégico y altamente coordinado de las funciones que desarrolla el Ministerio de Relaciones Exteriores, resulta indispensable asegurar la disponibilidad de medios de comunicación eficientes y permanentes para aquellos servidores públicos cuya labor implica coordinación interinstitucional inmediata, atención de situaciones urgentes, manejo continuo de información sensible y asistencia directa a los niveles superiores de decisión;

RESUELVE

PRIMERO: Tendrán derecho al uso de celulares en el Ministerio de Relaciones Exteriores los funcionarios que ocupen los cargos de directores y subdirectores, secretario general, subsecretario general, así como los asistentes, los asesores, las secretarías y el personal de seguridad del ministro y viceministros, que así lo requieran por la naturaleza de sus funciones:

Asimismo, se autoriza el uso de celulares institucionales y del Servicio de Telefonía y Data Móvil a los funcionarios no contemplados en las Normas Generales de Administración Presupuestaria, que ocupen los siguientes cargos:

- Jefe (a) de la Oficina Institucional de Recursos Humanos.
- Jefe (a) del Despacho del Ministro.
- Jefe (a) del Despacho del Viceministro de Relaciones Exteriores.
- Jefe (a) del Despacho del Viceministro de Asuntos Multilaterales y Cooperación.
- Jefe (a) del Departamento de Organización de Actos de Representación, de la Dirección de Protocolo y Ceremonial del Estado.
- Jefe (a) del Departamento de Servicios Generales, de la Dirección de Administración y Finanzas.
- Asistente (a) del Área de Comunicación, de la Oficina de Relaciones Públicas.
- Centro de Coordinación de Información (CECODI).

SEGUNDO: Los servidores públicos autorizados en el artículo anterior podrán utilizar el celular institucional asignado conforme a los límites establecidos en el Convenio Marco para el Servicio de Telefonía y Data Móvil, durante toda la vigencia fiscal 2026.

TERCERO: Esta resolución regirá durante la vigencia fiscal 2026.

FUNDAMENTO LEGAL: Ley 28 de 7 de julio de 1999 y sus modificaciones y adiciones posteriores; Decreto Ejecutivo 367 de 17 de agosto de 2018; Decreto Ejecutivo 368 de 17 de agosto de 2018; y, Artículo 310 de la Ley N°494 de 29 de octubre de 2025.

Dado en la ciudad de Panamá, al los doce (12) día del mes de diciembre de dos mil veinticinco (2025).


JAVIER EDUARDO MARTÍNEZ - ACHA VÁSQUEZ
Ministro de Relaciones Exteriores





ES FIEL COPIA DE SU ORIGINAL



REPÚBLICA DE PANAMÁ
MINISTERIO DE SALUD

DECRETO EJECUTIVO No. 31
De 23 de Diciembre de 2025



Que modifica el artículo 7 del Decreto Ejecutivo No. 312 de 8 de agosto de 2016, que establece el Reglamento General de los médicos internos y residentes, modificado por el Decreto Ejecutivo No. 62 de 27 de junio de 2024

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
en uso de sus facultades constitucionales y legales,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 109 de la Constitución Política de la República de Panamá, establece que es función esencial del Estado velar por la salud de la población de la República. El individuo como parte de la comunidad, tiene derecho a la promoción, protección, conservación, restitución y rehabilitación de la salud y la obligación de conservarla, entendida esta como el completo bienestar físico, mental y social del individuo; por lo que la salud y el bienestar humano no pueden ser desatendidos, sobre todo en situaciones de riesgo inminente;

Que a través del Decreto Ejecutivo No. 312 de 8 de agosto de 2016, se establece el Reglamento General de los médicos internos y residentes, el cual fue modificado mediante el Decreto Ejecutivo No. 62 de 27 de junio de 2024;

Que con fundamento en lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto Ejecutivo No. 312 de 8 de agosto de 2016, modificado por el Decreto Ejecutivo No. 62 de 27 de junio de 2024, se señala que los miembros permanentes que conforman la Comisión Nacional de Docencia de Médicos Residentes e Internos, como organismo asesor del Ministerio de Salud para asuntos de carácter científico y de procesos académicos, responsable de planificar, organizar, integrar, desarrollar y dirigir los procesos de capacitación y acreditación en todo lo referente al internado médico, así como los aspectos académicos y disciplinarios de las residencias médicas, cumpliendo con lo estipulado en la Ley 43 de 30 de abril de 2003;

Que la adecuada estructuración de la Comisión Nacional de Docencia de Médicos Residentes e Internos es de vital importancia para el mejor cumplimiento de sus fines, por lo tanto,

DECRETA:

Artículo 1. El Artículo 7 del Decreto Ejecutivo No. 312 de 8 de agosto de 2013, modificado por el Decreto Ejecutivo No. 62 de 27 de junio de 2024, queda así:

Artículo 7. De las jerarquías.

1. La Comisión Nacional de Docencia de Médicos Residentes e Internos, es un organismo asesor del Ministerio de Salud para asuntos de carácter científico y de procesos académicos, responsable de planificar, organizar, integrar, desarrollar y dirigir los procesos de capacitación y acreditación en todo lo referente al internado médico, así como los aspectos académicos y disciplinarios de las residencias médicas, cumpliendo con lo estipulado en la Ley 43 de 30 de abril de 2003.
2. La Comisión Nacional de Docencia de Médicos Residentes e Internos estará conformada por los siguientes miembros permanentes:



Decreto Ejecutivo No. **31**
De **23** de **Diciembre** de 2025
Página **2** de **3**

1. Un (1) representante del Ministerio de Salud, designado por el ministro de Salud, quien la presidirá.
2. Un (1) representante de la Caja de Seguro Social.
3. Un (1) representante del Colegio Médico de Panamá.
4. Un (1) representante de la Facultad de Medicina de la Universidad de Panamá.
5. Un (1) representante de la Federación Nacional de Médicos Residentes e Internos (FENAMERI)

Cada uno de estos cargos permanentes tendrá un principal y un suplente.

3. La estructura administrativa de docencia nacional de las instituciones públicas de salud tiene la responsabilidad de supervisar, divulgar y velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente Reglamento General y en el Programa Nacional de Internado Médico.
4. La coordinación de docencia de las instituciones públicas de salud en las regiones de salud y/o áreas geográficas respectivas donde rote el médico interno tendrá la responsabilidad de coordinar y supervisar su adiestramiento y desempeño, además de divulgar y velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente Reglamento General y en el Programa Nacional de Internado Médico.
5. El comité local de docencia es el ente convocado por la subdirección de docencia o coordinador de docencia de la instalación pública de salud respectiva en casos de situaciones de carácter académico, disciplinario o ético que no han podido ser resueltos en los servicios de salud correspondientes.
6. La subdirección o coordinación de docencia de las instalaciones públicas de salud donde rote el médico interno tendrá la responsabilidad de coordinar, distribuir equitativamente y supervisar su adiestramiento y desempeño, además de divulgar y velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente Reglamento General y en el Programa Nacional de Internado Médico.
7. El coordinador o el jefe de docencia del servicio de salud de la instalación pública de salud por donde rote el médico interno tendrá la responsabilidad de planificar, distribuir equitativamente, supervisar su adiestramiento y desempeño, además de velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente Reglamento General y en el Programa Nacional del Internado Médico. No podrá delegar sus funciones a un médico interno de primer o segundo año.
8. En el evento de no estar asignado un coordinador o jefe de docencia del servicio de la instalación pública de salud, la responsabilidad jerárquica del proceso docente recaerá en el jefe del servicio o director médico de la instalación pública de salud, quien deberá velar por el cumplimiento de las disposiciones administrativas definidas en el Programa Nacional de Internado Médico y en este Reglamento General.
9. Los médicos del servicio o departamento de la instalación pública de salud encargados de la formación del médico interno durante una rotación clínica tendrán la responsabilidad de fomentar el desarrollo del aprendizaje, supervisar, evaluar y velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente Reglamento General y en el Programa Nacional de Internado Médico.

Artículo 2. Este Decreto Ejecutivo modifica el Artículo 7 del Decreto Ejecutivo No. 312 de 8 de agosto de 2013, modificado por el Decreto Ejecutivo No. 62 de 27 de junio de 2024.



Artículo 3. El presente Decreto Ejecutivo rige a partir de su promulgación.

FUNDAMENTO DE DERECHO: Artículo 109 de la Constitución Política de la República, Ley 43 de 30 de abril de 2003, Decreto Ejecutivo No. 312 de 8 de agosto de 2016, Decreto Ejecutivo No. 62 de 27 de junio de 2024.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en la ciudad de Panamá, a los 23 días del mes Diciembre de dos mil veinticinco (2025).


JOSE RAÚL MULINO QUINTERO
Presidente de la República


FERNANDO BOYD GALINDO
Ministro de Salud

