

GUÍA DE

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN INCLUYENTE



Programa de
**DIVERSIDAD
& INCLUSIÓN**
DE TODOS,
PARA TODOS



INTRODUCCIÓN

Queremos que todas las personas se sientan incluidas y tratadas con equidad y respeto. Por eso en el Grupo Ecopetrol promovemos la Diversidad y la Inclusión como una capacidad competitiva y de desarrollo sostenible. Y en esa transformación, el lenguaje y la comunicación son potenciadores que contribuyen a cambiar las palabras, narrativas y acciones que transforman la realidad de nuestros entornos.



Esta Guía práctica se enmarca en el programa de Diversidad e Inclusión y sus aristas:

Género

Discapacidad

Víctimas, excombatientes
y retirados de la
Fuerza Pública

Etnias, origen y
condiciones
socioculturales

Orientación
sexual

¿Qué es la diversidad?

La entendemos como la multiplicidad de características que nos hacen únicos, diferencias y similitudes que tenemos las personas y van más allá de las cuatro más reconocidas como género, capacidad física, raza y orientación sexual.

Utilizando una analogía, es hacer que todas las personas se sientan **“bienvenidas a la fiesta”**, sin importar sus características.

¿Qué es la inclusión?

Es asegurar que tengamos entornos en donde las personas se sientan incluidas, tengan las mismas oportunidades y se facilite su aporte, expresando libremente su personalidad, sin temores o sentimientos de exclusión.

Con el mismo ejemplo es **“invitarlos a bailar”**

¿Qué es el lenguaje incluyente?

Es aquel en el que las personas somos conscientes del poder de la palabra, que permite construir nuevos imaginarios donde todos caben y que puede hacer evidentes los prejuicios y sesgos inconscientes.



Las palabras tienen vida y pueden aportar en la construcción de la convivencia.

El lenguaje incluyente no discrimina a nadie por su condición social, raza, religión, orientación sexual, edad, género, nacionalidad, discapacidad, experiencias, etc. Pone en el centro la condición humana, el respeto por el individuo y su dignidad.

¿Para qué una guía de lenguaje incluyente en Ecopetrol?



- a. Activa la conversación.
- b. Rompe estereotipos.
- c. Desnormaliza comportamientos excluyentes, de discriminación o agresión.
- d. Visibiliza a los seres humanos, sus historias y sus sueños, más allá de cualquier característica que posea.
- e. Acerca a la diferencia.
- f. Crea conciencia de las barreras visibles o invisibles.
- g. Promueve la acción.



Principales errores al expresarnos

1.

Minimizar

Por desconocimiento o descuido fallamos a la hora de comunicarnos.

Estos son algunos de los errores más frecuentes en el lenguaje a la hora de conversar sobre nuestras diferencias.

Reducir las capacidades de alguien por su condición particular es un error frecuente:

- Ella no puede.
- La niña o el niño de la recepción.
- Pobre, es discapacitado.
- Hay que ayudarlo porque ha vivido la violencia.
- En esa comunidad no le enseñaron.
- Por ser gay siempre lo han discriminado.

2.

Victimizar

Pensar que las condiciones vividas por las personas las convierte en víctimas:

- Por ser mujer, le tocó más duro.
- ¿Quiere mi ayuda? Es que veo que no puede.
- Qué valiente es, cómo afronta la vida.
- Como es indígena no conoce algunas cosas.
- Ayudémosle. Es lesbiana/gay y la(o) han rechazado.

3.

Generalizar

Unificar características de acuerdo con los grupos:

- Las mujeres son el sexo débil.
- Las mujeres son más detallistas.
- Los hombres no lloran.
- Los hombres son más arriesgados.
- Los discapacitados son muy agradecidos.
- Las víctimas están resentidas.
- Los afro bailan muy bien.
- Las lesbianas son agresivas.
- Los hombres gay son transmisores o portadores de Enfermedades de Transmisión Sexual ETS.

4.

Ofender

Usar apodos, sobrenombres o expresiones que denigran a las personas:

- Niñita, niñito, mami.
- Cieguito, minusválido, enano, persona especial.
- Tombo, guerrillo, paraco.
- Indio, chuto, corroncho, calentana.
- Amanerado, marica, marimacha, arepera.

5.

Preguntar

Iniciar una conversación con inquietudes que corresponden a la privacidad:

- ¿Cómo obtuviste el puesto?
- ¿Usted es discapacitado?
- ¿Eres de izquierda o de derecha?
- ¿De qué religión eres?
- ¿En qué momento saliste del clóset?



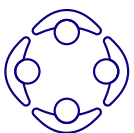
A la hora de comunicarse de manera oral y escrita

Recomendación	Como se dice habitualmente	Como deberíamos decirlo
Utilice palabras, términos o conceptos neutros o imparciales que no invisibilicen a las mujeres: ciudadanía, sociedad, niñez.	Los niños de la costa Caribe recibieron kits escolares.	La niñez de la costa Caribe recibió kits escolares.
Reemplace palabras universales masculinas por genéricos neutros en nombres y convocatorias:	<ul style="list-style-type: none"> Trabaja en la Oficina de atención al ciudadano. Se buscan ingenieros de petróleos. 	<ul style="list-style-type: none"> Trabaja en la Oficina de atención a la ciudadanía. Se buscan profesionales en ingeniería de petróleos.
Utilice el femenino en oficios, profesiones y cargos cuando aplique:	<ul style="list-style-type: none"> El diagnóstico que dio el médico. El ingeniero revisó la información. 	<ul style="list-style-type: none"> El diagnóstico que dio la médica. La ingeniera revisó la información.
Acuda a la creatividad al redactar para evitar el masculino si se va a incluir también lo femenino.	El evento contó con la participación de muchos ciudadanos, cerca de 4 mil personas.	El evento contó con la participación de mucha gente, cerca de 4 mil personas.

¿Todas y todos?

La Real Academia de la Lengua Española, que regula el uso de nuestro idioma, recomienda lo siguiente:

- Este tipo de usos son innecesarios desde el punto de vista lingüístico. En los sustantivos que designan seres animados existe la posibilidad del uso genérico del masculino para designar la clase, es decir, a todos los individuos de la especie, sin distinción de sexo o género: **Todos los ciudadanos mayores de edad tienen derecho a voto.** Aunque la RAE lo acepta, la invitación es a usar una expresión como **Toda la ciudadanía mayor de edad tiene derecho al voto.**



- La mención explícita del femenino solo se justifica cuando la oposición de sexos es relevante en el contexto: **El desarrollo evolutivo es similar en los niños y las niñas de esa edad.**
- Para el caso de los cargos o posiciones se aceptan los adjetivos **presidenta, jefa, coordinadora, médica, abogada, ingeniera, etc.** Usarlos aporta en el cambio cultural.





Expresión incorrecta	Se propone
Los padres, Padres y madres	Las familias
Madre soltera	Madre
El hombre ha creado sistemas...	La humanidad ha creado sistemas...
Los derechos del hombre...	Los derechos humanos...
Los trabajadores	El personal
Las enfermeras	El personal de enfermería
Enviar los documentos a los coordinadores...	Enviar los documentos a las coordinaciones...
Es responsabilidad de cada jefe de departamento...	Es responsabilidad de las jefaturas de departamento...
Tras la planeación, los administradores iniciarán el proceso...	Tras la planeación, quienes administren iniciarán el proceso...

/ Discapacidad

Expresión incorrecta	Se propone
Está discapacitada Es ciega/invidente	Es una persona con discapacidad o con diversidad funcional Es una persona con discapacidad visual
Tiene un déficit	Persona con discapacidad intelectual
Es minusválida / inválido / paralítica / cojo, etc.	Persona con discapacidad física/ movilidad reducida
Tiene un defecto de nacimiento	Persona con discapacidad congénita
Niño especial	Persona con discapacidad mental
Enana	Persona de talla baja
Mongólico	Persona con discapacidad por síndrome de Down
Las personas que padecen síndrome de Down	Las personas que tienen discapacidad por síndrome de Down
Hay gente que sufre el trastorno bipolar	Hay gente que presenta trastorno bipolar
No es una persona normal	Tiene una discapacidad o limitación física

/ Etnias, origen y condiciones socioculturales

Expresión incorrecta	Se propone
Persona de color / Afros	Afrodescendiente / Afrocolombiano / Negro
Indio	Integrante de una comunidad indígena Indígenas Las comunidades indígenas Los pueblos indígenas
Veneco / veneca	Venezolano / venezolana
Viejos / Ancianos	Adultos mayores
Sectas religiosas	Grupos religiosos Comunidades religiosas
Sirviente / Doméstico / Muchacha /	Empleado(a) de servicios generales



/ Orientación sexual

Expresión incorrecta	Se propone
Se cambió de sexo	Se realizó una operación de afirmación de género Persona transexual
Personas con preferencias distintas a la heterosexual	Población o miembro de la comunidad LGTBI+ lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersexual. Personas con orientación o preferencia sexual e identidad de género diversa.
Amanerado / Marica / Afeminado / Partido	Persona homosexual Hombre homosexual Persona gay Hombre gay
Machorra / marimacha	Persona lesbiana Mujer homosexual Mujer lesbiana
Bi / Bicicleta	Persona bisexual Hombre bisexual Mujer bisexual
Hermafrodita	Persona intersexual

Víctimas, excombatientes y retirados fuerza pública

Expresión incorrecta	Se propone
Reinsertado / exparamilitar / exguerrillero / desmovilizado	Excombatiente
Fuerzas militares / Fuerzas armadas	Fuerza pública
Tombos / Polochos / Milicos	Policías / Militares / Agentes / Miembros de la fuerza pública
Desplazados	Víctimas de desplazamiento forzado



En general:

llame a las personas por su nombre y evite categorizarlas o juzgar la diversidad. Somos diversos y somos simplemente Seres Humanos

Lenguaje incluyente en los medios de comunicación de Ecopetrol

Llevar a los medios organizacionales estas prácticas es más que un compromiso. En todos los productos impresos, ilustrados, digitales y audiovisuales se representan hombres y mujeres en igualdad en diversas situaciones. La intención es romper los estereotipos de género establecidos y que se han comunicado de manera tradicional.



Por ello, nos hemos propuesto que todas las piezas y los productos de comunicación respondan principalmente a los siguientes criterios:

- Igualdad en la representación de nivel cultural, económico y profesional.
 - Igualdad en cantidad de personas con distintos roles o posiciones.
 - Mujeres y hombres diversos entre sí: de diferente estatura, edades; que representen las regiones, tallas, razas, condición social, tipos de cabello, formas de vestir, condición de salud, roles sociales y laborales, entre otros.
 - Visibilizar en la mujer roles de líder, empresaria, científica, militar, operando maquinaria pesada, líder en campos, deportistas, médicas, etc.
 - Visibilizar en los hombres roles de padre, en el cuidado, juego y compartiendo con hijas e hijos, ayudando a las personas adultas mayores, haciendo tareas del hogar, etc.
- En caso de usar imágenes de hombres y mujeres simultáneamente, tendrán que verse proporcionales en cuanto a estatura y talla.



No se usarán imágenes

- Que estereotipen la **belleza** o que exalten aspectos físicos.
- Que denoten desbalance entre mujer y hombre. De roles tradicionalmente asociados a las mujeres como **amas de casa**, trabajos de limpieza, enfermería, asistente en oficinas.
- De roles u oficios **tradicionalmente** asociados a los hombres.

Comunicación en audio

- Equilibrio en cuanto al número de **voces** de mujeres y hombres.
- Igualdad en cuanto a la creación de piezas **institucionales** como voces para videos, pautas publicitarias o campañas.

Comunicación en textos (mensajes, documentos legales, correos)

- Redactar y enviar comunicaciones escritas señalando el cargo de los hombres en masculino y las mujeres en femenino: Secretaria, **Jefa de Departamento**, Coordinadora, Directora, Subdirectora, Jefa de Departamento, etc.
- Dejar en neutro las posiciones en las áreas es válido: Gerencia, **Coordinación**, Jefatura, Vicepresidencia, etc.
- Adaptar mensajes de acuerdo con el **género** y el sitio donde se publicarán. Si es un baño para hombres es viable usar un mensaje como “este lugar es de todos, cuídalo”. Si es un baño para mujeres cabe “este lugar es de todas, cuídalo”.
- Orientar la redacción de documentos **legales o jurídicos** de acuerdo con el género. Si es un contrato mencionar a los hombres como trabajador/proveedor y a las mujeres como trabajadora/proveedora. Se recomienda para reglamentos, convenios, documentos oficiales, etc.

Comunicación en señales (avisos, vallas, tropezones, etc.)

- Promover figuras de mujeres **plurales** y diversas.
- Promover figuras de personas con **discapacidad**, mujeres y hombres en señales usadas en ascensores, en señales de emergencia, en baños, etc.



Bibliografía

- *Recomendaciones para ser incluyentes desde el lenguaje. Vicepresidencia de la República - Equidad de la mujer. Colombia.*
- *Estrategias de información, educación y comunicación en salud, incluyente y accesible. Oficina de Promoción Social. Oficina de Promoción Social - Grupo de Gestión en Discapacidad. Ministerio de Salud de Colombia.*
- *Guía de Comunicación Inclusiva. Ayuntamiento de Barcelona, España.*
- *Guía de lenguaje adecuado en temas de discapacidad. Agencia Nacional de Discapacidad, Gobierno de Argentina.*
- *Guía de Comunicación Inclusiva. Acción Empresas y Fundación Descúbreme, Chile.*
- *Guía de Lenguaje Incluyente. Gobierno de México.*
- *Guías Básicas - Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación de México.*
- *Líneas de comunicación interna para el uso de lenguaje incluyente y no sexista. La Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres de México.*



