

Caja de Herramientas

sobre diversidad, equidad
e inclusión

GUÍA PARA EMPLEADORES:
Uso del lenguaje incluyente

NIVEL BÁSICO

Dimensión: Implementación y Comunicación

01

¿Qué es el lenguaje incluyente?

El lenguaje no solo es un medio de comunicación, sino también una herramienta poderosa para construir realidades. La forma en que nos expresamos impacta directamente en cómo percibimos y tratamos a los demás, reflejando nuestras creencias, valores y actitudes hacia la diversidad.

En el ámbito laboral, el uso del lenguaje incluyente no solo mejora las relaciones interpersonales, sino que fomenta una cultura de respeto, equidad e inclusión, fortaleciendo la reputación y el éxito organizacional.

El lenguaje incluyente es una forma de comunicación que evita prejuicios, estereotipos y discriminación, visibilizando y respetando la diversidad en todas sus formas. Busca anteponer a la persona, independientemente de su género, etnia, edad, orientación sexual entre otras características.

Esta guía está diseñada para ayudar a los empleadores a entender la importancia y beneficios del lenguaje incluyente y cómo implementarlo en sus organizaciones.

02

¿Por qué es importante emplear lenguaje incluyente?

Beneficios organizacionales:

- 1 Fomenta un ambiente de respeto y empatía**
El uso de un lenguaje incluyente contribuye a crear un ambiente donde todos los colaboradores se sienten respetados y valorados. Esto fortalece la cohesión del equipo y mejora las interacciones entre personas, generando un clima más armonioso y colaborativo.
- 2 Mejora la imagen y reputación de la empresa**
Una empresa que utiliza un lenguaje incluyente demuestra que está comprometida con la igualdad y la diversidad, lo cual fortalece su reputación tanto interna como externamente. Esto no solo atrae a nuevos talentos, sino que también mejora la percepción que los clientes y otras partes interesadas tienen de la empresa.
- 3 Aumenta la productividad y el compromiso de los colaboradores**
Cuando los colaboradores sienten que son tratados con respeto y que su identidad es valorada, es más probable que se sientan motivados y comprometidos con su trabajo. Un ambiente inclusivo puede llevar a una mayor satisfacción laboral, lo que se traduce en aumento de productividad y menor rotación de personal.
- 4 Atrae talento diverso**
El lenguaje incluyente es un indicativo claro de que la empresa está dispuesta a valorar la diversidad. Esto, a su vez, facilita la atracción de talento diverso, ya que los colaboradores/as potenciales buscan lugares donde se les respete y se les brinde igualdad de oportunidades, independientemente de su género, etnia, orientación sexual o discapacidad.
- 5 Previene conflictos y malentendidos**
Al utilizar un lenguaje que no sea excluyente ni discriminatorio, se reducen los conflictos derivados de malentendidos u ofensas no intencionadas. Esto contribuye a un entorno laboral más pacífico y cooperativo, donde las personas pueden centrarse en sus tareas sin preocuparse por comentarios discriminatorios.
- 6 Cumplimiento de normativas legales**
En muchos países, las leyes laborales promueven o exigen la igualdad de género y la no discriminación en el lugar de trabajo. El uso de un lenguaje incluyente puede ser un paso fundamental para cumplir con estas normativas y evitar posibles problemas legales relacionados con la discriminación.

03

Aspectos clave para implementar el lenguaje incluyente

**Incorpore un lenguaje positivo y empoderador**

Emplee un lenguaje que empodere a las personas, en lugar de centrarse únicamente en sus limitaciones. Por ejemplo, en lugar de hablar de “personas discapacitadas”, utilice términos como “personas con discapacidad”, destacando que la discapacidad es una característica más de la persona, no su identidad completa.

**Promover el uso de pronombres correctos y personalizados**

Asegúrese de que todas las personas tengan la opción de indicar su nombre identitario y pronombres (en especial las personas transgénero) y que se respete el uso adecuado de los mismos.

**Fomente el uso de lenguaje sensible a la violencia**

Sensibilice a los colaboradores y líderes sobre el uso de lenguaje que minimice o banalice la violencia. El lenguaje debe ser respetuoso y tener en cuenta las posibles experiencias traumáticas de personas víctimas de violencia o desmovilizadas. Esto incluye evitar expresiones que puedan ser revictimizantes o inadecuadas para personas que han pasado por situaciones de abuso o conflicto.

**Incorpore diversidad en las formas de comunicación**

Varíe las formas de comunicación para asegurar que todas las personas, incluyendo migrantes y personas con discapacidad, puedan acceder a la información de manera eficaz. Esto incluye adaptar el tono (por ejemplo, ser más directo o sencillo para personas con barreras de comprensión) y ofrecer diversas plataformas (visuales, auditivas, escritas, etc.).

Ejemplo: Ofrezca videos explicativos con subtítulos, gráficos claros y un lenguaje sencillo para explicar procesos complejos para personas con discapacidad cognitiva o quienes no son hablantes nativos.

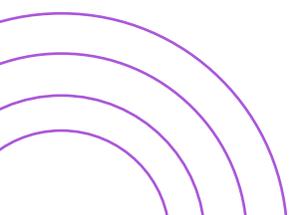
**Cree políticas de cero tolerancia ante la discriminación**

Es crucial establecer una política clara y estricta contra la discriminación, con especial énfasis en el lenguaje ofensivo o excluyente. Esta política debe incluir consecuencias claras para aquellos que empleen un lenguaje que promueva la exclusión o el estigma. Ejemplo: Tener un protocolo de denuncia accesible para colaboradores que perciban lenguaje discriminatorio o excluyente, y asegurarse de que éste sea gestionado con la mayor confidencialidad y respeto.

04

Expresiones incluyentes vs. discriminatorias

Resiones incluyentes	Expresiones discriminatorias
Población con discapacidad	
Persona con discapacidad	Discapacitado, inválido, minusválido, imposibilitado, retardado, persona con habilidades excepcionales...
Persona con discapacidad física o motora Persona de talla baja	Paralítico, tullido, lisiado, mocho Enano
Persona con discapacidad visual Persona Ciega Persona con baja visión	Cieguito Tuerto
Persona con discapacidad auditiva Persona sorda Persona con baja audición y/o hipoacusia	Sordomudo Sordito
Persona con discapacidad cognitiva y/o intelectual Persona con síndrome de down	Retardado Mental, tarado, bobo, tonto, idiota, lento, niño especial Mongólico
Persona con discapacidad psicosocial	Loco, trastornado, desequilibrado, chiflado, esquizofrénico



Resiones incluyentes	Expresiones discriminatorias
Población étnica	
Población, comunidad o persona negra, afrocolombiana o afrodescendiente/ raizal, palenquera, indígena y/o Rroom Pueblo indígena/gitano o Rrom	El negro, la persona de color, el indio, el cholo, el gitano
Población en situación de pobreza	
Población, comunidad o persona en situación de pobreza	Pobre, marginado, miserable, desposeído, desgraciado, humilde.
Población mayorde 50 años	
Población o persona mayor de 50 años	Viejo, anciano, abuelo, catano, viejito
Víctima de violencia basada en género	
Persona sobreviviente de violencia de género Persona afectada por violencia de género Persona en situación de violencia basada en género	Víctima, mujer maltratada, persona abusada y/o golpeada
víctima de conflicto	
Población o persona víctima de conflicto armado Persona en situación de desplazamiento forzado	Desplazado, damnificado
Población migrante	
Población, comunidad o persona migrante Personas refugiadas	Ilegales, invasores, criminales, delincuentes, venecos

Resiones incluyentes	Expresiones discriminatorias
Persona transgénero	
Población, comunidad o persona transgénero/travesti/ transexual Mujer Trans HombreTrans	Marimacho, afeminado, bicho raro, freak, aberración, anormal
Persona en proceso de reincorporación	
Persona en proceso de reintegración, reincorporación y/o desmovilizados	Guerrilleros, terroristas, criminales
Población pospenada	
Población o persona pospenada y/o posegresada	Reo, preso, delincuente, criminal, excondenado, infractor

06

Preguntas orientadoras

- 1** ¿Mis comunicaciones promueven la igualdad y el respeto hacia todas las personas?

- 2** ¿Reviso el lenguaje en los documentos internos y externos de mi organización?

- 3** ¿Hemos implementado capacitaciones sobre lenguaje incluyente en la empresa?

- 4** ¿Se asegura que los mensajes corporativos reflejen una postura ética y de inclusión?

- 5** ¿Empleo un lenguaje que contribuya a la igualdad, equidad y diversidad evitando términos que perpetúen la discriminación y los estereotipos hacia ciertos grupos o poblaciones?



07

Referencias bibliográficas

- Franco, F. y Martínez, P. (2021). Inclusión y diversidad en el lenguaje: Retos y propuestas. Editorial Inclusiva.
- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI). (2020). Manual de lenguaje inclusivo. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/inadi>
- Torres, L. (2019). "El impacto del lenguaje en la percepción de la diversidad". Revista de Estudios Sociales e Inclusión, 15(2), 45-60.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
DESARROLLO
ECONÓMICO



www.desarrolloeconomico.gov.co