

GUÍA PARA EL USO DEL **LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA**





Contenido

Presentación	5
Objetivo	6
Responsables	7
Glosario	8
Marco Normativo	14
Marco normativo internacional	14
Marco normativo nacional	16
Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje	17
Recomendaciones para el uso incluyente del lenguaje con otras poblaciones	28
La importancia del contenido de los mensajes	33

Elaborado por:

Diana Carolina Ramírez Merchán
Contratista – Secretaría General

Revisado y aprobado por:

Gabriel Turbay Velandia
Secretario General

Iván Darío Hernández Rodríguez
Jefe Oficina de Servicios al Consumidor y Apoyo Empresarial

Natalia Gutiérrez Rodríguez
Coordinadora Grupo de Comunicación

Aprobación metodológica por:

Giselle Johanna Castelblanco Muñoz
Representante de la Alta Dirección para el Sistema de Gestión de Calidad

Diseñado y diagramado por:

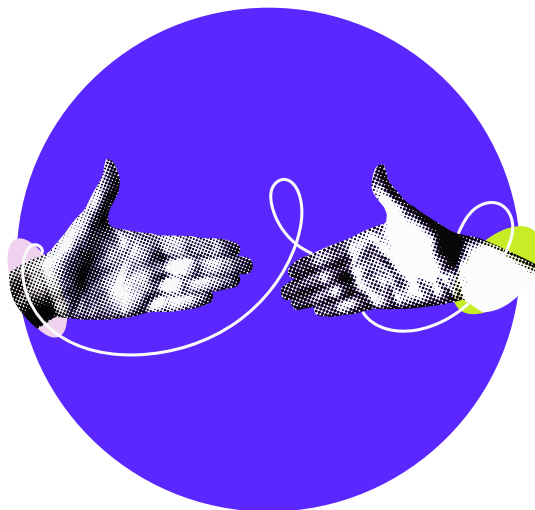
July Andrea Navarro Salinas
Contratista – Secretaría General

Fecha: Noviembre 2025



LISTA DE SIGLAS

- **CEDAW:** Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer
- **LGBTIQ+:** Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans, Intersexuales y Queer. El “+” incluye a todas las demás identidades que no están explícitamente mencionadas.
- **ODS:** Objetivo de Desarrollo Sostenible
- **OSIGD:** Orientaciones Sexuales e Identidades de Género Diversas



Presentación

La presente guía hace parte de las acciones emprendidas por la Superintendencia de Industria y Comercio – SIC, con las que busca fortalecer el relacionamiento con sus grupos de valor mediante la difusión de acciones, servicios e iniciativas en el marco de la implementación de la Política de Equidad de Género y Diversidad. Así mismo, busca consolidar una cultura organizacional que promueva la equidad de género, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el cierre de brechas y el reconocimiento de la diversidad a través de sus comunicaciones.

Esta Guía complementa al Manual de Comunicaciones CS03-M02¹, particularmente en lo establecido en el numeral 7.3.4 “Lenguaje sensible al género” y responde a lo definido en la Política de Equidad de Género y Diversidad. Lo anterior en línea con el Enfoque de Divulgación de esta Política, el cual busca promover una comunicación inclusiva con perspectiva de género; así como definir y evaluar los contenidos de los canales de comunicación, produciendo estrategias transformadoras en pro de una sociedad equitativa. Todo ello a través de la incorporación de medidas que permitan progresivamente una comunicación inclusiva, libre de sexismos, estereotipos y discriminación en las comunicaciones internas y externas de la Entidad. Esto como una expresión del compromiso y consistencia con la equidad de género y la diversidad, además de una alternativa de promoción del trato respetuoso y equitativo.

1. Disponible para consulta en el siguiente enlace: https://sigi.sic.gov.co/SIGI/files/mod_documentos/documentos/CS03-M02/versiones//CS03-M02_V3_copia_no_controlada.pdf



Objetivo

La presente Guía busca promover en las servidoras, servidores y contratistas, el uso de un lenguaje incluyente y no sexista como mecanismo cotidiano de sensibilización, reconocimiento, representación y visibilización de las mujeres y las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas y otras poblaciones de especial protección, tanto en las comunicaciones internas como externas de la Entidad.



Responsables

El Grupo de Trabajo de Comunicación como responsable de la implementación de lo dispuesto en el Manual de Comunicaciones en relación con *“el desarrollo de acciones y piezas de comunicación enfocadas a la transformación de actitudes y comportamientos que propicien la desigualdad de género o que validen sesgos conscientes e inconscientes de género. En línea con lo anterior, las comunicaciones institucionales deberán acoger en su línea gráfica y en sus comunicaciones un lenguaje inclusivo de acuerdo con estos parámetros”*.

Así mismo, las servidoras, servidores y contratistas son responsables de implementar estas directrices en todas las comunicaciones formales, tanto a nivel interno como en la interacción con los grupos de valor. Esto incluye comunicaciones verbales, escritas y gráficas, en las que se debe utilizar un lenguaje y representaciones visuales que eviten la reproducción de estereotipos de género, raza, etnia, religión, entre otros.



Glosario

- **Acción afirmativa:** Son las políticas o medidas dirigidas a favorecer a determinadas personas o grupos, ya sea para eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan o para lograr que los miembros de un grupo subrepresentado, que usualmente ha sufrido de una discriminación histórica, tengan mayor representación².
- **Discriminación:** Tiene lugar cuando una persona no puede disfrutar de sus derechos humanos o de otros derechos legales en condiciones de igualdad con otras personas debido a una distinción injustificada que se establece en la política, la ley o el trato aplicados³.
- **Enfoque diferencial:** Es un criterio de análisis que reconoce que existen condiciones históricas, sociales, económicas y culturales que generan vulneraciones específicas de derechos a ciertos grupos poblacionales, por lo que exige la adopción de medidas diferenciadas para garantizarles el ejercicio pleno de sus derechos en condiciones de igualdad material⁴.

2. Corte Constitucional (s.f). Acciones afirmativas para una igualdad material. Tomado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/Transparencia/publicaciones/Igualaci%C3%B3n%20material%20v2%2071020.pdf>

3. Amnistía Internacional (s.f) Discriminación. Tomado de <https://www.amnesty.org/es/what-we-do/discrimination/>

4. Corte Constitucional (2004). Sentencia T-025 y sus autos de seguimiento Auto 092 de 2008, Auto 005 de 2009 y Auto 373 de 2016

- **Enfoque de género:** Perspectiva de análisis que permite identificar y reflexionar acerca de las desigualdades y exclusiones que viven las personas, ya sea por su sexo, orientación sexual, identidad de género, debido a las construcciones sociales y culturales de las dinámicas territoriales. Así entonces, el enfoque de género implica: i) el reconocimiento de las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en particular consideración de lo masculino y sus significantes como superiores, derivando en relaciones de poder injustas y desiguales; y ii) el abordaje de las relaciones de género que se han constituido social e históricamente y atraviesan todo el entramado social, articulándose con otras relaciones sociales, como las de etnia, edad, identidad sexual y condición social y económica.

Igualmente, identifica posibles dinámicas de discriminación en relación con la identidad de género y orientación sexual diversa y el reconocimiento de las condiciones de desigualdad social, económica, cultural, entre otras, al tratarse de grupos poblacionales que históricamente han sido marginados, excluidos, desprotegidos en términos del ejercicio, reconocimiento y garantía de los derechos (Mujeres y personas con identidad de género no hegemónica y orientación sexual diversa)⁵.

- **Enfoque interseccional:** Hace alusión al cruce de factores de discriminación, que hace que dichos factores se potencien o creen impactos específicos y diferenciados que suponen complejidades y medidas antidiscriminación distintas a las que se podrían pensar para el análisis de un factor específico aisladamente considerado. Se trata de una perspectiva conceptual que plantea que el desconocimiento de diferentes factores de discriminación que operan simultáneamente puede llevar a fortalecer ciertos tipos de hegemonía⁶.
- **Estereotipos de género:** es una visión generalizada o una idea preconcebida sobre los atributos o las características, o los papeles que poseen o deberían poseer o desempeñar las mujeres y los hombres. Un estereotipo de género es perjudicial cuando limita la capacidad de las mujeres

5. DANE (2022). Tomado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/enfoque-diferencial-e-interseccional/enfoque-de-genero#:~:text=El%20enfoque%20de%20g%C3%A9nero%20tiene,%2C%20psicol%C3%B3gicas%2C%20culturales%20y%20jur%C3%ADdicas%2C>

6. Corte Constitucional (2024) Sentencia T-166. Tomado de <http://corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/t-166-24.htm>

y los hombres para desarrollar sus capacidades personales, seguir sus carreras profesionales y/o tomar decisiones sobre sus vidas⁷.

- **Expresión de género:** Es la forma en que manifestamos nuestro género mediante nuestro comportamiento y nuestra apariencia. Esta puede ser masculina, femenina, andrógina o cualquier combinación de las tres. Para muchas personas, su expresión de género se ajusta a las ideas que la sociedad considera apropiadas para su género, mientras que para otras no. Las personas cuya expresión de género no se ajusta a las normas y expectativas sociales, como los hombres que son percibidos como “afe-minados” o las mujeres consideradas “masculinas”, suelen ser objeto de duros castigos como acosos y agresiones físicas, sexuales o psicológicas. Esta no siempre está vinculada con su sexo biológico, su identidad de género o su orientación sexual⁸.
- **Género:** Se refiere a las identidades, roles y atributos construidos socialmente y que una sociedad considera esperados, apropiados y aceptables para alguien según su sexo y las conceptos sociales y culturales atribuidos a las diferencias biológicas basadas en el sexo. En resumen, el género es el conjunto de comportamientos, actividades y formas de expresión que la sociedad espera de las personas en función de su sexo. Estas expectativas varían según las sociedades, comunidades y grupos, así como a lo largo del tiempo, y a menudo dan lugar a desigualdades, favoreciendo a los hombres y perjudicando a las mujeres y a otros géneros, lo que afecta negativamente a todos los miembros de la sociedad⁹.
- **Identidad de género:** Es la percepción y manifestación personal del propio género. Es decir, cómo se identifica alguien independientemente de su sexo biológico. La identidad de género puede fluir entre lo masculino y femenino, no existe una norma absoluta que lo defina¹⁰.
- **Lenguaje inclusivo:** Es una categoría discursiva que designa el uso de expresiones lingüísticas orientadas a no excluir o discriminar a ninguna

7. Oficina del Alto Comisionado es la principal entidad de las Naciones Unidas – ACNUDH – (s.f.) Los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género. Tomado de <https://www.ohchr.org/es/women/gender-stereotyping>

8. Libres e iguales – Naciones Unidas s.f. Tomado de <https://www.unfe.org/es/definitions/>

9. Ibid., p. 15

10. Profamilia s.f. Tomado de <https://profamilia.org.co/aprende/diversidad-sexual/identidades-de-genero/>

persona o grupo social, principalmente en lo relativo a género, diversidad y derechos humanos. Desde el punto de vista morfológico, se asocia al sufijo “-ivo”, lo que le confiere una connotación pasiva o atributiva. En la práctica, puede funcionar como sinónimo de lenguaje incluyente, aunque con menor énfasis en la dimensión transformadora del lenguaje como agente de cambio¹¹.

- **Lenguaje incluyente:** Es una forma de construcción discursiva que, desde una perspectiva activa, promueve la visibilización y representación equitativa de todas las personas, evitando expresiones que refuerzan la exclusión o la invisibilización de grupos por razón de género, identidad, orientación sexual, condición étnica, discapacidad u otras categorías sociales. Derivado del verbo “incluir”, su uso responde a principios gramaticales del español que le otorgan una connotación activa, haciendo énfasis en el lenguaje como una herramienta intencionada para la transformación social y la promoción de la igualdad. Se implementa mediante estrategias como el uso de sustantivos colectivos, desdoblamientos, perífrasis neutras y fórmulas alternativas al masculino genérico¹².
- **Lenguaje sexista:** Se refiere al uso de expresiones, estructuras o formas lingüísticas que reproducen, refuerzan o legitiman desigualdades entre los sexos, al establecer distinciones injustas o irrelevantes que invisibilizan, subordinan o desvalorizan a un género, particularmente a las mujeres y personas con identidades de género diversas. Este tipo de lenguaje omite la representación equitativa de las personas en las interacciones sociales, niega su existencia en igualdad de condiciones y puede contribuir a la normalización de estereotipos o manifestaciones simbólicas de violencia de género¹³.
- **Masculinidad:** Es el conjunto de atributos, valores, comportamientos y conductas que son atribuidos a los hombres en una sociedad determinada, en ese sentido, se entiende la existencia de diferentes *masculinida-*

11. Ampudia M, Ruiz U, Becerril M. Hacia una comprensión del lenguaje incluyente y sus implicaciones lingüísticas. Revista RedCA, [S.L.], v. 6, n. 17, p. 112-133, nov. 2023. ISSN 2594-2824. Tomado de <https://revistaredca.uaemex.mx/article/view/22385/16722>

12. Ibid., p. 113

13. Moreno, H. (2016). Lenguaje sexista/lenguaje no sexista. En Moreno, L. M. & Carrillo, A. M. La perspectiva de género en la salud. Universidad Nacional Autónoma de México, pp.197-218.

des, ya que actuar como hombre varía de acuerdo con el contexto histórico, social, cultural, etcétera¹⁴.

- **Micromachismo:** Es una forma instaurada de violencia de género que incluye estrategias, gestos y actos de la vida cotidiana que son sutiles, casi imperceptibles, pero que se perpetúan y transmiten constantemente, tanto de forma consciente como inconsciente¹⁵.
- **Orientación sexual:** La orientación sexual se refiere a la atracción física, romántica o emocional de una persona por otras personas. Todo el mundo tiene una orientación sexual, que es integral a la identidad de la persona. Los hombres *gais* y las mujeres lesbianas se sienten atraídos hacia personas de su mismo sexo. Las personas heterosexuales se sienten atraídas hacia personas de un sexo distinto del suyo. Las personas bisexuales (a veces simplemente “bi”) se sienten atraídas hacia personas del mismo sexo o de un sexo distinto. La orientación sexual no guarda relación con la identidad de género o las características sexuales¹⁶.
- **Persona cisgénero:** Persona cuya identidad de género coincide con el sexo que le fue asignado al nacer a partir de sus características morfológicas.
- **Persona transgénero:** Las personas transgénero tienen una identidad de género diferente del sexo que se les asignó al nacer.
- **Roles de género:** Conjunto de expectativas acerca del comportamiento de mujeres y hombres en un contexto histórico y social determinado, son las actitudes consideradas “apropiadas” como consecuencia de ser hombre o ser mujer. Es lo que se espera de cada persona, siendo el papel, función o representación que juega dentro de la sociedad, basado en un sistema de valores y costumbres que determina el tipo de actividades que ésta debe desarrollar¹⁷.

14. Comisión Nacional de los Derechos Humanos México (2018). https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Programas/Ninez_familia/Material/trip-respeto-dif-masculinidades.pdf

15. UNAM, Coordinación para la igualdad de género. https://coordinaciongenero.unam.mx/avada_portfolio/que-son-los-micromachismos/

16. Libres e iguales – Naciones Unidas s.f. Tomado de <https://www.unfe.org/es/definitions/>

17. PNUD (2021) Empresas libres de violencia. Tomado de https://americalatinagenera.org/wp-content/uploads/2021/12/PNUD_Gui%CC%81a_Empresas-Libres-de-Violencia_2da.pdf

- **Sexo:** Se refiere a las diferencias biológicas entre el macho y la hembra de la especie, tratándose de características naturales e inmodificables¹⁸.
- **Violencia contra las mujeres:** “Cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado”¹⁹.
- **Violencia Basada en género:** La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella²⁰.

18. Ibid., p. 15

19. Ley 1257 de 2008, artículo 2

20. Naciones Unidas (2023) La violencia de género es una de las violaciones más generalizadas de los derechos humanos en el mundo. Tomado de <https://unric.org/es/la-violencia-de-genero-segun-la-onu/>



Marco Normativo

Marco normativo internacional

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, 1979):** La CEDAW es un tratado internacional adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas que obliga a los Estados firmantes, entre ellos Colombia, a eliminar la discriminación contra las mujeres en todas sus formas. Promueve la igualdad de derechos y la erradicación de estereotipos de género, lo que incluye el uso de lenguaje no sexista en las comunicaciones oficiales.
- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994):** Este tratado regional refuerza el compromiso de los Estados con la eliminación de la violencia y la discriminación contra las mujeres. Impulsa la adopción de medidas que promuevan la igualdad de género, incluyendo el lenguaje inclusivo en las comunicaciones públicas.
- **Plataforma de Acción de Beijing (1995):** Este documento surgió de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y establece la importancia de promover la igualdad de género en todos los niveles, incluidos los medios de comunicación y el lenguaje. Insta a los gobiernos y otras instituciones a eliminar los estereotipos de género en la educación, los medios de comunicación y las comunicaciones.

- **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (2015):** Los Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS, en particular el ODS 5 sobre igualdad de género, incluye el compromiso de eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, lo que abarca el uso de un lenguaje incluyente y no sexista para avanzar en la igualdad.
- **ODS 5 – Igualdad de género:** Incluye el compromiso de eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas, lo que abarca el uso de un lenguaje incluyente y no sexista para avanzar en la igualdad.
- **ODS 10 – Reducción de desigualdades:** Plantea, entre sus metas, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión, situación económica u otra condición.
- **Principios de Yogyakarta (2007):** Conjunto de principios internacionales sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.
- **Principio 2:** Derecho a la igualdad y a la no discriminación. En este principio se insta a los Estados, entre otras acciones, a adoptar todas las medidas apropiadas —incluyendo programas de educación y capacitación— para eliminar actitudes y prácticas prejuiciosas o discriminatorias basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquier orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
- **Principio 19:** Derecho a la libertad de opinión y expresión, incluyendo el uso del lenguaje autoafirmado. En este principio se insta a los Estados a adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias para asegurar el pleno disfrute del derecho a expresar la identidad o la personalidad, incluso a través del lenguaje, la apariencia, el comportamiento, la vestimenta, las características corporales, la elección de nombre o cualquier otro medio.

Asimismo, se establece que las nociones de orden público, moralidad pública, salud y seguridad pública no deben utilizarse de forma discriminatoria para restringir el ejercicio de la libertad de opinión y expresión que afirme las diversas orientaciones sexuales o identidades de género. También se debe velar porque dicho ejercicio no vulnere los derechos y libertades de las personas en toda su diversidad.

Marco normativo nacional

- **Constitución Política de Colombia (1991):** En su artículo 13, establece la igualdad de todas las personas ante la ley, prohibiendo cualquier tipo de discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, entre otras. Aunque no menciona específicamente el lenguaje incluyente, este principio es un fundamento para eliminar el uso de un lenguaje sexista en el ámbito público.
- **Ley 1257 de 2008:** Esta ley tiene como objetivo prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y promover la igualdad. En su artículo 6, se establece la promoción de una cultura de igualdad de trato, lo que implica la erradicación de prácticas que refuercen estereotipos y roles tradicionales de género, incluyendo el lenguaje.
- **Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país (CONPES 4080 de 2022):** Esta política tiene como objetivo promover la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida pública y privada. Entre las estrategias para el fortalecimiento institucional y la transformación cultural, plantea para la transformación cultural desde las estrategias de comunicación, acciones para promover la transformación cultural desde el uso de contenidos gráfico, visuales, escritos y verbales orientados a la eliminación de la violencia de género contra las mujeres y reproducción de estereotipos de género.
- **Sentencia C-804 de 2006:** En esta Sentencia, la Corte Constitucional estudió una demanda sobre el uso del lenguaje genérico en la Constitución, en particular el uso de palabras como “hombre” o “ciudadano” para referirse a todas las personas. La Corte señaló que, aunque el lenguaje tiene un uso convencional, es importante no perpetuar una visión masculina del lenguaje que excluya a las mujeres. La Corte enfatizó que el uso del lenguaje debe ser inclusivo y reflejar la igualdad de género. Así, aunque no ordenó modificar las disposiciones constitucionales en esa ocasión, instó a los actores sociales y al Estado a usar un lenguaje que visibilice a las mujeres y no refuerce estereotipos.



Recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje

A continuación, se presentan diferentes estrategias para el uso de lenguaje incluyente y no sexista en nuestro relacionamiento cotidiano, documentos institucionales y piezas comunitivas:

Desdoblamiento:

Es la presentación de pares de acuerdo a su género, con el fin de nombrar tanto a hombres como a mujeres. Este desdoblamiento puede presentarse también mediante el uso de artículos gramaticales desdoblados para sustantivos comunes.

Se recomienda el uso del desdoblamiento, en la menor medida posible con el propósito de evitar las repeticiones de sonidos en el párrafo.

MENOS INCLUYENTE	MÁS INCLUYENTE
Los ciudadanos / El ciudadano	Ciudadanos y ciudadanas / La ciudadana o el ciudadano
Los hombres	Las mujeres y los hombres
Los jefes de dependencias/ Los delegados	Las jefas y los jefes de dependencias/ Las delegadas y los delegados
El día de los niños	El día de los niños y las niñas
Todos los que trabajamos en la SIC	Todas y todos quienes trabajamos en la SIC
Los conductores	Las y los conductores
Los participantes	Las y los participantes
Los usuarios	Las usuarias y los usuarios

Uso de barras:

Se recomienda el uso moderado de la barra inclinada para no dificultar la lectura.

MENOS INCLUYENTE

Los funcionarios deberán firmar
en este espacio

Nombre del usuario

La revisión se realizará
con los asesores

MÁS INCLUYENTE

Las/los funcionarias/os deberán
firmar en este espacio

Nombre del/la usuario/a

La revisión se realizará
con los y las asesores/as

Evitar el salto semántico:

Cuando al principio de la frase se ha excluido y luego al final de la oración se intenta incluir.

MENOS INCLUYENTE

El uso de los baños es para
todos los trabajadores.
Y también las trabajadoras

La circular fue enviada a todos
los funcionarios. Y también a las
funcionarias

Se compartirá la información con los
celadores. Igual que con las celadoras

MÁS INCLUYENTE

El uso de los baños es
para todo el talento humano

La circular fue enviada al total de
funcionarios y funcionarias

Se compartirá la información
con el personal de vigilancia

Uso de sustantivos comunes:

Son palabras neutras en las que se incluyen ambos sexos.

MENOS INCLUYENTE

Los ciudadanos

Los niños

Los estudiantes

El hombre

Los habitantes

Sus hijos

Los funcionarios y contratistas

Los jóvenes

Los jefes o delegados

MÁS INCLUYENTE

La ciudadanía

La infancia / La niñez

El estudiantado

La humanidad

La población / La comunidad

Su descendencia

El talento humano / personal
de planta y contratistas

La juventud

Alta Dirección

Los nombres abstractos:

No se nombra a la persona que en el momento concreto ocupa un cargo, profesión o título.

MENOS INCLUYENTE

Los Delegados

Los políticos

Los directores

MÁS INCLUYENTE

Las Delegaturas

La clase política

Las Direcciones Generales / La Dirección

Uso de infinitivo y gerundio:

Utilizar los verbos en infinitivo – ar, er, ir – o gerundio – ando, endo, to, so, cho –.

MENOS INCLUYENTE

Los funcionarios deberán ser capacitados en temas de género

Los funcionarios que deseen solicitar teletrabajo deberán diligenciar el formulario

Los que utilizan el lenguaje incluyente aportan a la eliminación de la discriminación hacia poblaciones históricamente excluidas

MÁS INCLUYENTE

Debemos capacitar sobre temas de género

Diligenciando el formulario se podrá solicitar teletrabajo

Utilizando el lenguaje incluyente se aporta a la eliminación de la discriminación hacia poblaciones históricamente excluidas

Utilizar persona:

Dependiendo del contexto se puede hacer su uso.

MENOS INCLUYENTE

La coordinadora recibió a los expertos

Se convocó a los funcionarios de la SIC a leer la última circular

Se convoca a esta reunión a las secretarías de la Entidad

MÁS INCLUYENTE

La coordinadora recibió a las personas expertas

Se convocó a las personas que trabajan en la SIC a leer la última circular

Se convoca a esta reunión a las personas que desarrollan labores secretariales

Uso de quien / cualquiera / nadie:

Uso de los pronombre o artículos sin género.

MENOS INCLUYENTE

El que cumpla con los requisitos de presentación deberá enviar el correo

Se debe notificar a los vigilados

Los funcionarios que tengan los informes completos entregarlos...

Ningún funcionario sabía...

MÁS INCLUYENTE

Quien cumpla con los requisitos de presentación deberá enviar el correo

Se debe notificar a quienes vigila la SIC/ a quienes son sujetos de vigilancia de la SIC

Cualquiera que tenga los informes completos entregarlos...

Nadie sabía...

Omitir el sujeto:

Se puede prescindir del sujeto o utilizar la forma impersonal -se- para sustituirlo.

MENOS INCLUYENTE

Cuando el funcionario presente una solicitud

Nosotros somos una Entidad pública

Los funcionarios deberán portar el carné en un lugar visible

MÁS INCLUYENTE

Si se presenta una solicitud

Somos una Entidad pública

Se deberá portar el carné en un lugar visible

Usar la forma femenina de títulos, cargos, profesiones y ocupaciones y el artículo más el sustantivo neutro:

Es importante enfatizar cuando son mujeres quienes ocupan los cargos en las diferentes actividades.

MENOS INCLUYENTE

Usar la forma masculina cuando se trata de una mujer

MÁS INCLUYENTE

La Superintendente
Delegada
Consumidora
Embajadora
Antropóloga
Topógrafa
Administrativa
Usuaría
Facilitadora
Coordinadora
Experta
Técnica
Profesora
Ingeniera
Proveedora
Jefa
La estudiante
La docente
La joven
La profesional
La artista

Nombrar la totalidad para hacer referencia a la multiplicidad de identidades dentro de los grupos usando el plural.

MENOS INCLUYENTE

El joven

La mujer

MÁS INCLUYENTE

Las y los jóvenes

Las mujeres

Orden de presentación:

Se recomienda el uso de femeninos y masculinos, recomendando iniciar por el femenino con el propósito de visibilizar a las mujeres.

MENOS INCLUYENTE

La invitación está dirigida a los coordinadores, coordinadoras, expertos, expertas, administrativos y administrativas

MÁS INCLUYENTE

La invitación está dirigida a las coordinadoras, coordinadores, expertas, expertos, administrativas y administrativos

No es recomendable el uso del @ o la X:

No es correcto usar “@” ni “X”, porque no es un signo lingüístico, es impronunciable y dificulta la accesibilidad y comprensión del mensaje.

MENOS INCLUYENTE

L@s consumidores acceden a los servicios de la SIC

Lxs servidorxs de la SIC deberán presentar los informes...

MÁS INCLUYENTE

Las personas consumidoras acceden... / Quienes consumen bienes o servicios acceden...

Las personas / El talento humano / Quienes trabajan en la SIC deberán presentar los informes...

Se desaconseja el uso de expresiones como “señorita”, “niña”, “princesa” para referirse a las mujeres:

Pueden resultar peyorativas, condescendientes o disminuir su autoridad y profesionalismo. Es preferible utilizar formas de tratamiento neutrales y respetuosas como “señora” o simplemente el nombre y apellido.

MENOS INCLUYENTE

La niña del área jurídica le dará la información

MÁS INCLUYENTE

La abogada Andrea Navarro le dará la información

Se recomienda evitar expresiones con estereotipos de género:

Son expresiones que perpetúan los roles asignados socialmente a las mujeres.

MENOS INCLUYENTE

Enfermeras y médicos harán parte del equipo de atención a casos COVID en la Entidad

Entregar la información a las secretarías de la Entidad

MÁS INCLUYENTE

Personal de la salud hará parte del equipo de atención a casos COVID en la Entidad

Entregar la información al personal secretarial de la Entidad / a las secretarías y secretarios de la Entidad

Nombrar la diversidad y los grupos históricamente discriminados:

MÁS INCLUYENTE

Población LGBTIQ+ – Lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales. Algunas siglas también incluyen a las personas travestis, transgénero y queer

Mujeres + Lesbianas / Bisexuales / Transexuales /
Transgénero / Travestis / Intersexuales

Hombres + Gays / Bisexuales / Transexuales /
Transgénero / Travestis / Intersexuales

Personas con Orientaciones Sexuales e Identidades de Género Diversas

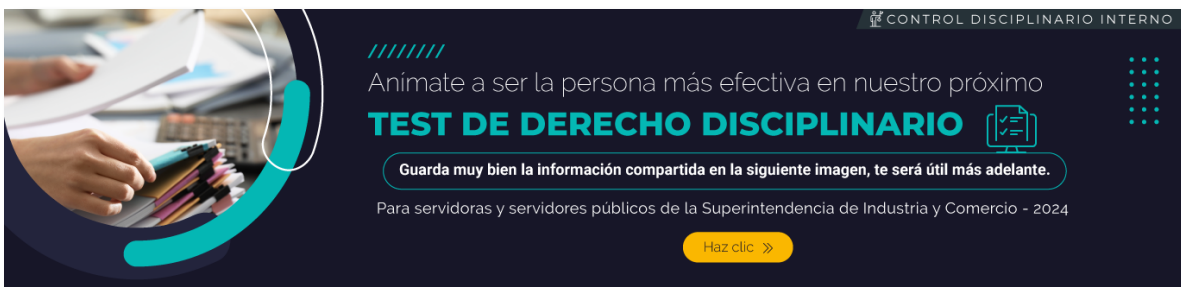
Algunos ejemplos:



Sustantivo común, uso de los pronombre o artículos sin género y uso de quien / cualquiera / nadie y el uso de "persona"



Uso de barras y omitir el sujeto



Desdoblamiento y uso de "persona"

Recomendaciones para el uso incluyente del lenguaje con otras poblaciones

Grupos étnicos:

MENOS INCLUYENTE

Personas de color

Indios

Los afrocolombianos/ gitanos/
palenqueros/ indígenas

Niche

Los negritos/Las negritas, los indiecitos,
las indiecitas, los gitanitos, las gitanitas

Minorías

Moreno/a

MÁS INCLUYENTE

- Población negra, afrocolombiana o afrodescendiente (de acuerdo a la manera como se autoreconozca cada persona)
- Raizal / palenquera / indígena / gitana
- Pueblos indígenas
- Pueblo gitano o Rrom / raizal
- Personas con pertenencia étnica

Habitabilidad en calle:

MENOS INCLUYENTE

Indigentes

Desechables

Gamines

MÁS INCLUYENTE

- Población o ciudadanía habitante de calle
- Personas habitantes de calle
- Habitantes de calle

Discapacidad:

MENOS INCLUYENTE

Discapacitado/a

Paralítico/a

Enano/a

Retardado mental

Personas o niños (as) especiales

Sordito, cieguito, enfermito, enanito

Los discapacitados

Minusválido

MÁS INCLUYENTE

- Ciudadanía o población o personas con discapacidad
- Niñez / juventud / adultez / vejez con discapacidad, persona mayor con discapacidad
- Personas con discapacidad física / visual / auditiva / psicosocial / cognitiva / múltiple / con sordo ceguera
- Persona o población: de talla baja / ciega / con baja visión / sorda / con hipoacusia

Víctimas:

MENOS INCLUYENTE

Los desplazados

MÁS INCLUYENTE

- Víctimas de...
- Población víctima del conflicto armado
- Personas víctimas del conflicto armado
- Personas en situación de desplazamiento

Infancia y adolescencia:

MENOS INCLUYENTE

Menores

Los niños

Chiquitos / Niñitos / Pequeños

Los adolescentes

MÁS INCLUYENTE

- La infancia
- La niñez
- Población infantil
- Las niñas y los niños
- La adolescencia
- Población adolescente
- Las y los adolescentes

Adulthood:

MENOS INCLUYENTE

Los adultos

MÁS INCLUYENTE

- Población adulta
- Personas adultas
- Las adultas y los adultos

Vejez:

MENOS INCLUYENTE

Las adultas y los adultos

Tercera edad

Abuelitos / Abuelitas / Viejitos /
Viejitas / Ancianitos / Ancianitas

MÁS INCLUYENTE

- Persona mayor
- Población mayor

Sectores LGBTIQ+:

MENOS INCLUYENTE

Personas no heterosexuales

Población LGBTIQ+

Persona LGBTIQ+

Los LGBTIQ+

MÁS INCLUYENTE

- Personas de los sectores LGBTIQ+
- Hombre gay / gay / persona gay / homosexual
- Mujer lesbiana / lesbiana / persona lesbiana / homosexual
- Mujer / hombre / persona transgénero
- Persona bisexual
- Persona intersexual

Personas desplazadas transfronterizas:

MENOS INCLUYENTE

Los migrantes

Los refugiados

MÁS INCLUYENTE

- Población migrante
- Personas migrantes
- Población refugiada
- Refugiado o refugiada
- Personas refugiadas

Población rural:

MENOS INCLUYENTE

Campesinitos

MÁS INCLUYENTE

- Población campesina
- Personas campesinas
- Comunidad rural

La importancia del contenido de los mensajes

En la comunicación incluyente y no sexista, también es importante construir contenidos que muestren a mujeres, personas de la comunidad LGBTQ+ y hombres asumiendo roles diferentes a los asignados socialmente.

A continuación, se presentan algunos ejemplos de mensajes no incluyentes e ideas para desafiar estereotipos²¹:

- Representar roles y labores sexualmente asignadas.

MENOS INCLUYENTE

Transmitir mensajes enfocados en roles de género

Usar imágenes de ciertos trabajos o labores como más apropiados para un género determinado

MÁS INCLUYENTE

Presentar a mujeres y hombres que participan de manera igualitaria en diversos roles:

Representar la participación de mujeres y hombres en diferentes labores y roles en las relaciones de comercio, cadenas productivas o contextos laborales y domésticos

21. Basado en los lineamientos para un enfoque inclusivo de género en productos de comunicación PNUD (2020).

- Utilizar imágenes y videos protagonizados por hombres o mujeres que no representan diversidad étnica y cultural

MENOS INCLUYENTE

Ignorar la multiétnicidad y las culturas en imágenes y videos

MÁS INCLUYENTE

Presentar a mujeres y hombres en un contexto local que represente la diversidad cultural: Incluir imágenes de mujeres y hombres interactuando en determinados contextos en los que se represente diversidad de culturas, etnias, razas, religiones, identidades de género, orientaciones sexuales, etc

- Rosado para mujeres y azul para hombres / Los hombres no lloran y nunca necesitan ayuda / Los hombres siempre son fuertes y valientes / Las mujeres son muy emocionales

MENOS INCLUYENTE

Usar colores tradicionalmente asociados a un género

MÁS INCLUYENTE

Usar colores no estereotipados o invertir los colores tradicionalmente asociados a cada género: Usar el color rosado para hombres y el azul para mujeres, al presentar datos desagregados por género en gráficos o diagramas, o usar colores neutros que no sean asociados a ningún género

Reforzar estereotipos de género

Usar imágenes y mensajes que rompan estereotipos y representen diferentes experiencias de vida: Incluir elementos que amplíen la representación de diferentes situaciones y roles, sin encasillarlos en algún género particular

- Usar imágenes que representan solo hombres y mujeres heterosexuales y cisgénero

MENOS INCLUYENTE

Usar imágenes heteronormadas

MÁS INCLUYENTE

Visibilizar las diversidades: Usar imágenes que representen a los diferentes tipos de mujeres, hombres, personas con diferentes identidades y expresiones de género y orientaciones sexuales imágenes que representen

- Uso de imágenes que representan a las personas LGBTQ+ con expresiones corporales y gestuales, formas de vestir o tonos de voz que las estereotipen, ridiculicen o generen burlas por su expresión de género, identidad de género u orientación sexual. Igualmente, la representación de personas afrodescendientes y de pueblos indígenas que se tienden a estereotipar y caricaturizar, lo que constituye discriminación.

MENOS INCLUYENTE

Uso de imágenes que estereotipan o ridiculizan a personas con identidades de género diversas y orientaciones sexuales no hegemónicas, o por etnia o raza

MÁS INCLUYENTE

Usar imágenes que no refuercen estereotipos: Hacer uso de imágenes que representen las diversas identidades y expresiones de género, así como, las diferentes pertenencias étnicas, sin caer en estereotipos y ridiculización

Algunos ejemplos gráficos que desafían estereotipos:



Día del Hombre:
Reflexionemos sobre las masculinidades

En este día, queremos reconocer y visibilizar los desafíos que los estereotipos de género han impuesto sobre los hombres y la importancia de promover masculinidades basadas en el respeto, el autocuidado y la corresponsabilidad.

Los modelos tradicionales de masculinidad han exigido a los hombres ser fuertes, proveedores y poco expresivos con sus emociones, lo que puede afectar su bienestar y sus relaciones personales y profesionales.

Es momento de cuestionar estos roles y abrir espacio a formas de ser hombre más diversas, auténticas y libres de prejuicios.

En la SIC, creemos en la importancia de generar entornos laborales donde todas las personas, sin importar su género, puedan desarrollarse plenamente.

¿Cómo puedes aportar al cambio?

- Validando y expresando tus emociones sin temor.
- Apoyando la corresponsabilidad en el hogar y el trabajo.
- Promoviendo una comunicación basada en el respeto y la empatía.
- Cuestionando los prejuicios que limitan el desarrollo personal.

Celebremos el camino hacia masculinidades más conscientes y positivas.

¡Sigamos avanzando!

[Conoce más »](#)

#DíaDelHombre #DíeSICALaEquidadDeGenero



COLOMBIA
VIDA

Industria y Comercio
SUPERINTENDENCIA

21 de marzo
Día internacional contra la discriminación racial

Alisa, te has preguntado, ¿De qué raza eres?

mmm...

¡Somos una raza, la humana!

El 21 de marzo conmemoramos el Día Internacional contra la Discriminación Racial. Es un día para recordar que, a pesar de las diferencias visibles por nuestro color de piel, nuestro origen étnico, las características físicas o el lenguaje, todas y todos pertenecemos a una sola raza, la humana y, por tanto, tenemos los mismos derechos y merecemos respeto.

La discriminación racial es un problema grave que afecta a muchas personas en todo el mundo, **trabajemos para combatirla.** La educación, la conciencia y las políticas inclusivas son fundamentales para lograr este objetivo.

Es importante que en la SIC, **nos comprometamos y trabajemos en las políticas de derechos humanos** que promuevan la igualdad y protegen contra la discriminación. Cada esfuerzo cuenta para construir una sociedad más justa y equitativa.

Conoce nuestra política de derechos humanos:

<https://sedeelectronica.sic.gov.co/transparencia/informacion-especifica/politica-de-derechos-humanos>

¡Juntas y juntos podemos hacer la diferencia!



DESARROLLO DE TALENTO HUMANO

¡Dile sí a la empatía en tu vida!

Si deseas seguir desarrollando tu comunicación empática te invitamos a hacer clic.

[»](#)



**Superintendencia de
Industria y Comercio**