



AGENCIA PARA LA REINCORPORACIÓN Y LA NORMALIZACIÓN (ARN)

Manual de comunicaciones con perspectiva de género

BOGOTÁ D.C. MAYO DE 2025

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	DEFINICIONES	4
3.	ALCANCE.....	6
4.	CONTENIDO Y DESARROLLO	6
4.1.	OBJETIVOS.....	6
4.1.1.	OBJETIVO GENERAL.....	6
4.1.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS	6
5.	PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA COMUNICACIÓN PERSPECTIVA DE GÉNERO	7
5.1	LLAMAR LAS COSAS POR SU NOMBRE:	7
5.2	Reconocer la diversidad y darle un lugar:	8
5.3	UTILIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO COMO UNA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN:	9
5.4	Aportar a una cultura libre de todo tipo violencias:	10
5.5	Comunicar desde la empatía:.....	11
6.	EJEMPLOS CONCRETOS PARA UTILIZAR UN LENGUAJE NO SEXISTA:	12
6.1	Uso de términos inclusivos o neutros para evitar el masculino como norma	12
6.2	Uso de formas impersonales para neutralidad	13
6.3	Desdoblamiento de género cuando sea necesario:.....	15
6.4	Profesiones y cargos sin sesgo de género	16
6.5	Sustitución de expresiones masculinas en plural por opciones inclusivas	18
6.6	Evitar expresiones que tengan connotaciones negativas o que perpetúen estereotipos de género	20
6.7	Usos del lenguaje a evitar: @, e y x.....	20
7.	TRANSFORMAR EL SEXISMO DESDE LA MIRADA	20
7.1	5 principios claves:	21
7.2	Recomendaciones prácticas.....	21
7.2.1	Selección de imágenes	21
7.2.2	Uso de ilustraciones y gráficos	21
7.2.3	Piezas audiovisuales	22
7.2.4	Edición y publicación	22



8. BIBLIOGRAFÍA / FUENTES CONSULTADAS	22
---	----

1. INTRODUCCIÓN

En la apuesta de la dirección actual de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización, en adelante, ARN y de la Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género– Policarpa- adoptada mediante Resolución 2696 de 2024, la comunicación desempeña un papel fundamental en la

construcción de espacios laborales más incluyentes, diversos y justos. En el marco de Policarpa, la comunicación se posiciona como un eje transversal para promover sus principios, lo que incluye trabajar en la visibilización de la diversidad, la eliminación de estereotipos sexistas y la promoción de la equidad de género. Además, contempla una línea de acción específica denominada “**Comunicación Inclusiva no sexista**”, que hace parte del eje de acción 1” Transversalización del enfoque de género”.

Bajo esta lógica, surge la necesidad que la ARN cuente con un manual de comunicaciones alineado con estos objetivos, que sirva como guía para sensibilizar sobre las desigualdades y estereotipos de género que continuamente son reproducidas a través de prácticas comunicacionales que transmiten valores y creencias sociales sobre las desigualdades de género históricas y garantizar un enfoque inclusivo en todos los mensajes escritos y visuales de la ARN

La perspectiva de género en las comunicaciones es una herramienta esencial en la construcción de una sociedad donde todas las personas en su diversidad tengan un lugar, sean nombradas, reconocidas y respetadas en todas sus diferencias socioculturales. Al integrar esta perspectiva en las prácticas comunicativas de la ARN, se asegura que los mensajes transmitidos reflejen reconocimiento y garantías para la diversidad, la inclusión, y la equidad, consolidando una institución que sea un espacio seguro y libre de discriminaciones.

2. DEFINICIONES

Brechas de género: El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres en la sociedad.

Comunicación empática: Estrategia comunicativa que conecta con las experiencias de las personas, reconociendo sus realidades y evitando discursos discriminatorios.

Comunicación inclusiva no sexista: Estrategia comunicativa que evita el uso de expresiones o imágenes que refuercen discriminaciones o desigualdades basadas en el género.

Cultura institucional libre de violencias: Espacio organizacional que elimina expresiones y prácticas que perpetúan la discriminación y los estereotipos de género.

Desigualdades de género: Brechas y diferencias en oportunidades, acceso a recursos y ejercicio de derechos que afectan de manera diferenciada a las personas según su género.

Discriminación de género: Trato desigual y excluyente hacia una persona o grupo basado en su identidad o expresión de género.

Diversidad: Reconocimiento y respeto por las diferencias entre las personas en términos de género, orientación sexual, etnia, cultura, entre otros.

Diversidad en imágenes y medios: Representación equilibrada e incluyente de distintos géneros, identidades y orientaciones sexuales en productos visuales y mediáticos.

Empoderamiento de las mujeres: Proceso mediante el cual las mujeres fortalecen su autonomía, confianza y capacidad de decisión en todos los ámbitos de su vida.

Equidad de género: Principio que busca garantizar la igualdad de oportunidades y derechos entre todas las personas, independientemente de su género, corrigiendo desigualdades históricas.

Espacio seguro: Entorno libre de discriminación, violencia o exclusión, donde todas las personas pueden expresarse sin temor a represalias o prejuicios.

Estereotipos de género: Creencias y expectativas socialmente construidas sobre cómo deben comportarse, vestirse o desempeñarse las personas según su género.

Instrumentalización de la diversidad: Uso superficial o simbólico de la diversidad sin un compromiso real con la equidad e inclusión.

Lenguaje inclusivo: Uso del lenguaje de manera que todas las personas sean visibilizadas y nombradas, evitando el sesgo sexista o discriminatorio.

Masculinidades: Construcciones socioculturales de lo que significa "ser hombre", las cuales pueden influir en la emocionalidad, comportamiento y relaciones de género.

Orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas: Reconocimiento de la pluralidad de formas en que las personas se identifican y expresan su género y sexualidad.

POLICARPA: Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género, "Policarpa". Vigente de 2024 a 2030, busca eliminar brechas de género y promover un entorno inclusivo y libre de violencia en la ARN.

Perspectiva de género: Enfoque analítico que permite identificar, cuestionar y transformar desigualdades y roles de género en diferentes ámbitos de la sociedad.

Protocolo VBG ARN: Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y otras formas de discriminación ARN.

Trabajo doméstico no remunerado: Actividades de cuidado y mantenimiento del hogar realizadas sin pago, que suelen recaer de manera desproporcionada en las mujeres.

Transfeminicidio: Asesinato de personas trans motivado por prejuicios y discriminación, enmarcado en la violencia de género.

Transversalización del enfoque de género: Integración del enfoque de género en todas las políticas, programas y acciones de una institución para garantizar la equidad y la no discriminación.

Violencias basadas en género: Cualquier acto de violencia que se perpetra contra una persona debido a su género, identidad o expresión de género.

3. ALCANCE

El Manual de Comunicaciones con Perspectiva de Género de la Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN) tiene como objetivo integrar un enfoque inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones institucionales, promoviendo la visibilización de la diversidad y la eliminación de prejuicios sexistas en los mensajes escritos y visuales, asegurando que todas las personas sean reconocidas y respetadas en su diversidad. Este manual se alinea con la Política Institucional de Mujeres y Equidad de Género – *Policarpa* (Resolución 2696 de 2024), y con la línea de acción “Comunicación Inclusiva no Sexista” del eje “Transversalización del enfoque de género” de dicha política.

4. CONTENIDO Y DESARROLLO

4.1. OBJETIVOS

4.1.1. OBJETIVO GENERAL

Evidenciar cómo a través de incluir la perspectiva de género en las acciones comunicacionales, se puede promover la igualdad entre hombres, mujeres y personas con orientaciones sexuales, identidades y/o expresiones de género diversas.

4.1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

4.2.1 Promover la equidad de género: Asegurar que, mediante las comunicaciones, se reflejen los esfuerzos de la entidad para promover y crear condiciones justas y de igualdad de oportunidades y derechos para las personas que forman parte de la ARN y para la población sujeta a atención.

4.2.2 Fortalecer el empoderamiento de las mujeres y las personas con orientaciones sexuales, identidades y/o expresiones de género diversas: la comunicación es una aliada fundamental para que las mujeres puedan reconocerse y se fortalezcan como sujetas activas en todas las dimensiones de su vida.

4.2.3 Aportar a una cultura institucional libre de violencias: Identificar y eliminar expresiones, imágenes y prácticas comunicativas que perpetúen estereotipos y roles de género tradicionales tanto al interior de la entidad como con la población sujeto de atención, y en general, con la sociedad que recibe nuestros mensajes. Garantizar que la diversidad de género se represente adecuadamente en todos los mensajes y canales de comunicación.

4.2.4 Sensibilizar y educar: Contribuir a la sensibilización dentro de la entidad sobre la importancia de una comunicación inclusiva y con enfoque de género, a través de herramientas pedagógicas para la creación de procesos de aprendizaje en este ámbito.

5. PRINCIPIOS BÁSICOS DE LA COMUNICACIÓN PERSPECTIVA DE GÉNERO

5.1 LLAMAR LAS COSAS POR SU NOMBRE:

Para comunicar de manera clara y efectiva, es fundamental **nombrar los hechos, actores y contextos de forma precisa**. Este principio es especialmente importante en temas como la defensa de los derechos humanos, la equidad de género y la construcción de paz en Colombia.

Nombrar las cosas por su nombre significa reconocer la verdad como un derecho público. Evitemos los eufemismos y términos ambiguos que dificulten la comprensión o minimicen la gravedad de ciertos hechos.

Ejemplo práctico:

En muchas noticias, los feminicidios se presentan como "crímenes pasionales". Este término no solo oculta las causas reales de la violencia de género, sino que también transmite la idea de que son actos impulsados únicamente por emociones, ignorando su profundo trasfondo cultural, histórico y social que emerge de un sistema histórico cultural patriarcal y misógino

La clave:

Decir "feminicidio" en lugar de "crimen pasional" permite a la sociedad identificar y enfrentar esta problemática como lo que es: una forma de violencia de género que debe ser erradicada y que no puede legitimarse ni perpetuarse bajo ninguna circunstancia.

Recuerda:

La precisión en el lenguaje no solo *informa*, también *transforma*. Nombrar correctamente ayuda a visibilizar las realidades y a promover cambios necesarios. (Para más información revisar la Ley 1761 de 2015, conocida como "Ley Rosa Elvira Cely")

5.2 Reconocer la diversidad y darle un lugar:

"Lo que no se nombra, no existe". Esta idea nos recuerda la importancia de visibilizar las diversidades humanas desde el lenguaje y las representaciones visuales, siempre de manera digna y respetuosa.

Nombrar transforma:

Cuando usamos el lenguaje inclusivo, reconocemos la diversidad y ampliamos nuestra forma de pensar. Esto no solo enriquece nuestra realidad, sino que contribuye a construir un mundo más justo e inequitativo entre hombres y mujeres o personas con diversidades sexuales y de género.

Diversidad en imágenes y medios:

La representación importa. Al crear imágenes, videos o productos sonoros, debemos asegurarnos de incluir la diversidad de género, identidades y expresiones de género, así como las orientaciones sexuales. Nuestra cultura visual influye en cómo entendemos y nos relacionamos con el mundo, por lo que es esencial evitar estereotipos y promover narrativas inclusivas.

Destacar lo positivo:

Es fundamental dar protagonismo a historias, experiencias y procesos liderados por mujeres y personas con identidades de género diversas. Reconocer sus logros, capacidad de agencia y aportes, contribuye a una sociedad más equitativa y visibiliza los avances en derechos y oportunidades.

¿Sabía usted que, en Colombia, según la Super Intendencia de Salud la esperanza de vida de una persona transgénero (hombre o mujer) es de aproximadamente 35 años?

Esto no es por un problema biológico o de salud, sino porque por los estereotipos sexistas que se reproducen en los medios de comunicación y la cultura, se ven enfrentados más fácilmente a violencia física o sexual, lo que se conoce como un transfeminicidio, porque detrás de esa violencia o muerte se legitima que sus vidas deben ser eliminadas o no importan a la sociedad.

Recuerda:

Visibilizar la diversidad no solo genera inclusión; también impulsa cambios culturales y sociales que benefician a todas las personas. ¡Hagamos de nuestras comunicaciones un reflejo de esta riqueza humana!

5.3 UTILIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO COMO UNA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN:

La perspectiva de género puede enriquecer profundamente los mensajes y comunicaciones. Para aprovecharla al máximo, es útil formular preguntas que nos guíen a integrar este enfoque de manera genuina y reflexiva en cada situación.

Preguntas clave para el análisis:

Si deseamos comunicar sobre los esfuerzos para mejorar la salud mental del equipo, podríamos plantearnos:

- ¿Las causas que afectan la salud mental de hombres y mujeres son iguales?
- ¿Existen factores relacionados con la identidad o expresión de género que influyen en la salud mental del equipo?
- ¿Los hombres y las mujeres sienten que la entidad es un espacio seguro para su salud mental? ¿Hay diferencias en las respuestas asociadas al género?
- ¿Tiene la entidad un manejo diferenciado para las afectaciones en salud mental para hombres y mujeres? ¿Podría ser necesario? ¿Por qué?
- ¿Cómo afecta el trabajo doméstico no remunerado a la salud mental de las mujeres? ¿Qué implicaciones tiene en su desempeño laboral?
- ¿De qué manera la construcción de la masculinidad en nuestra sociedad influye en la emocionalidad de los hombres? ¿Cómo puede esto impactar positiva o negativamente el entorno laboral?
- ¿Existen políticas dentro de la entidad que aborden diferencias de género en la salud mental? Si no, ¿cuáles serían necesarias?

- ¿Se percibe que las mujeres y los hombres tienen el mismo acceso a apoyo emocional dentro de la entidad?

Evitar la superficialidad:

La perspectiva de género no debe limitarse a cumplir con la corrección política. Su mal uso puede derivar en la instrumentalización de personas, generando mensajes que aparentan inclusión sin responder a un análisis profundo.

Ejemplo de error:

Incluir imágenes de personas gais o transgénero en un documento para aparentar diversidad, pero que en su contenido ignora o trata superficialmente las realidades y desafíos de estas comunidades o reproduce estereotipos discriminatorios puede ser más perjudicial que no visibilizarlos.

La clave:

Asegúrate de que cada mensaje basado en la perspectiva de género responda a un proceso real de reflexión e investigación. Así, contribuirás a crear espacios y comunicaciones auténticamente incluyentes y transformadoras.

5.4 Aportar a una cultura libre de todo tipo violencias:

La comunicación es una herramienta poderosa en la construcción de ideas, pensamientos y emociones, y juega un papel crucial en moldear los imaginarios colectivos culturales.

La importancia del mensaje:

Cada palabra, imagen o mensaje que emitimos tiene el potencial de transformar o perpetuar realidades. Por eso, es esencial que nuestras comunicaciones se diseñen para:

- **Erradicar estereotipos sexistas:** Evitar representaciones que refuercen roles de género tradicionales o ideas discriminatorias.
- **Fomentar la equidad entre los géneros:** Promover mensajes inclusivos que celebren la diversidad y rechacen todo tipo de discriminación.

- **Eliminar discursos violentos:** Garantizar que ninguna comunicación directa o indirecta justifique o alimente acciones violentas hacia mujeres o personas con orientaciones sexuales o identidades de género diversas.

Recuerda:

Lo que comunicamos no solo informa, también educa y genera cambios. Al construir mensajes libres de violencia y con un enfoque de equidad, contribuimos a una cultura más justa y respetuosa para todas las personas.

5.5 Comunicar desde la empatía:

La empatía en la comunicación significa conectar emocionalmente con aquello que transmitimos, humanizando los mensajes y mostrando respeto hacia las personas protagonistas de nuestras historias y noticias.

¿Cómo comunicar con empatía?

- **Intentar ponerse en el lugar del otro ser humano:** Reconocer y sentir las experiencias de quienes forman parte del mensaje para transmitirlos con sensibilidad.
- **Reconocer nuestros propios privilegios y sesgos:** Reflexionar sobre el lugar desde donde comunicamos, identificando prejuicios o perspectivas que puedan influir en la forma de contar las historias.
- **Cuidar el tono y el enfoque:** Garantizar que los mensajes reflejen respeto, dignidad y comprensión hacia todas las personas involucradas.

El objetivo:

La comunicación empática no solo transmite información, sino que también genera conexión, confianza y una visión más humana y transparente. ¡Hagamos de la empatía una práctica esencial en cada mensaje!

Para tener en cuenta

1. **Aplica solo a personas, no a objetos:** El lenguaje inclusivo está pensado para hablar de personas, no de cosas.

2. **Visibiliza a hombres, mujeres y personas no binarias:** Evita el masculino genérico siempre que sea posible; así nos aseguramos de incluir a todas las personas.
3. **Más que gramática:** No se trata solo de sustantivos y artículos, también de evitar expresiones que refuercen desigualdades entre los géneros, las identidades de género y las orientaciones sexuales.
4. **Imágenes con equidad:** Usa imágenes que promuevan la igualdad y evita cualquier representación sexista o estereotipada.

6. EJEMPLOS CONCRETOS PARA UTILIZAR UN LENGUAJE NO SEXISTA:

La comunicación institucional desempeña un papel fundamental en la promoción de la equidad de género y la inclusión. Por esta razón, es importante adoptar un lenguaje no sexista que garantice la representación equitativa de todas las personas, sin sesgos ni estereotipos de género.

En esta sesión, encontraremos algunos ejemplos concretos que facilitarán la implementación de un lenguaje inclusivo en los distintos canales de comunicación de la ARN.

6.1 Uso de términos inclusivos o neutros para evitar el masculino como norma

Evitar el uso de fórmulas que suponen el masculino como norma:

En lugar de decir (uso común)	Cómo usar un lenguaje inclusivo
"Los jóvenes necesitan orientación."	"La juventud necesita orientación" o "Las personas jóvenes necesitan orientación."
"Los jóvenes necesitan acceso a oportunidades educativas."	"La juventud necesita acceso a oportunidades educativas."

Evitar construcciones donde el sujeto sea implícitamente masculino:

En lugar de decir (uso común)	Cómo usar un lenguaje inclusivo
" Los empleados deben enviar sus formularios"	"El personal debe enviar sus formularios."
" Los participantes vinculados al programa deben firmar los acuerdos de apoyo."	"El personal participante debe firmar los acuerdos de apoyo" "Las personas participantes deben firmar los acuerdos de apoyo".
"Al terminar, muestra el dibujo a tus compañeros y explícalo."	"Al terminar, muestra el dibujo al grupo y explícalo."

6.2 Uso de formas impersonales para neutralidad

Alternativas para evitar el uso exclusivo del masculino:

En lugar de decir (uso común)	Usa Cómo usar un lenguaje inclusivo
" Todos los empleados deben asistir."	"Todo el personal debe asistir."
" Todos los beneficiarios del programa deben asistir a la reunión."	"Todas las personas vinculadas al programa deben asistir a la reunión."

Alternativas inclusivas para términos genéricos masculinos:

En lugar de decir (uso común)	Usa Cómo usar un lenguaje inclusivo
" El hombre ha alcanzado grandes logros en la ciencia."	"La humanidad ha alcanzado grandes logros en la ciencia "
" Los participantes del programa han mostrado avances en sus proyectos comunitarios."	"La comunidad ha mostrado avances en los proyectos sociales."

Uso de sustantivos no marcados por género: Utilizar las palabras como "quienes", "alguien", "nadie", "cualquiera" y "cada".

En lugar de decir(uso común)	Usa Cómo usar un lenguaje inclusivo
" El hombre es responsable del medio ambiente."	"Las personas son responsables del medio ambiente." Los seres humanos; la humanidad;
" El participante es responsable de entregar los documentos"	"Cada participante es responsable de entregar los documentos "
Los ciudadanos. Los profesores.	La ciudadanía. El profesorado.

Manual de comunicaciones con perspectiva de género

Los alumnos.	El alumnado.
Los estudiantes.	las y los estudiantes.
El hombre.	La humanidad.
Los pobladores.	Las poblaciones.

Uso de términos alternativos que no hagan referencia al género:

En lugar de decir(uso común)	Usa Cómo usar un lenguaje inclusivo y/o diferencial
" Los hombres de negocios tuvieron una reunión."	"Las personas de negocios tuvieron una reunión."
"Los líderes comunitarios debatieron sobre el proceso de paz."	"Los líderes y las lideresas comunitarias debatieron sobre el proceso de paz."

Uso de infinitivos o formas impersonales para evitar el género:

En lugar de decir(uso común)	Usa Cómo usar un lenguaje inclusivo
" El empleado que quiera participar debe inscribirse."	"Para participar, es necesario inscribirse."
"El participante que desee continuar con el programa debe registrarse."	"Para continuar en el programa, es necesario registrarse."

6. 3 Desdoblamiento de género cuando sea necesario:

El desdoblamiento se trata de escribir el género gramatical masculino y femenino de la misma palabra.

En lugar de decir(uso común)	Usa Cómo usar un lenguaje inclusivo y diferencial
"Los funcionarios tienen derecho a la información.	"Las funcionarias y los funcionarios tienen derecho a la información."
"Los participantes de los talleres recibirán certificados."	"Las participantes y los participantes de los talleres recibirán certificados."
"Encuesta de satisfacción para usuarios del servicio."	"Encuesta de satisfacción para usuarios y usuarias del servicio"
Los profesores. Los alumnos. El ciudadano. El cliente. Los usuarios.	Profesoras y profesores. Alumnos y alumnas. Ciudadanas y ciudadanos. Cliente o clienta. Las usuarias y los usuarios.

Utiliza estrategias tipográficas: hacen referencia a utilizar la barra (/) o los paréntesis para hacer explícitos los dos géneros.

Ejemplos:

- El/La director/a se debe encargar de gestionar los permisos.
- El reporte será presentado por el(la) ingeniero(a) a cargo.

6.4 Profesiones y cargos sin sesgo de género

Despersonalización de cargos o profesiones para evitar el género específico

En lugar de decir(uso común)	Usa Cómo usar un lenguaje inclusivo
"El equipo de integración evaluará las situaciones de los participantes en proceso de reincorporación"	"El equipo de integración evaluará las situaciones de las personas en proceso de reincorporación."
"El equipo evaluará los casos de los beneficiarios. "	"El equipo evaluará los casos de personas vinculadas al proceso."

Evitar el uso de profesiones y cargos solo en masculino:

En lugar de decir(uso común)	Usa Cómo usar un lenguaje inclusivo/diferencial
"El ingeniero debe firmar los documentos."	<p>"La persona responsable de ingeniería debe firmar los documentos."</p> <p>Si sabemos que el profesional de ingeniería es una mujer, se deberá usar en femenino con el fin de no seguir masculinizando profesiones que históricamente han sido ocupadas por hombres;</p>

"El asesor guiará el proceso de reintegración."	" El personal de asesoría social guiará el proceso de reintegración "
---	---

Evitar el uso de títulos profesionales en masculino por defecto:

En lugar de decir (uso común)	Usa Cómo usar un lenguaje inclusivo y diferencial
" El arquitecto responsable de la obra es Ana Pérez"	"La persona responsable de la obra es la arquitecta Ana Pérez."
"El asesor financiero aprobó el presupuesto"	"La persona responsable de la asesoría financiera aprobó el presupuesto" "La asesora financiera aprobó el presupuesto"
"El director recomendó apropiar las políticas institucionales"	"La directora recomendó apropiar las políticas institucionales"

6.5 Sustitución de expresiones masculinas en plural por opciones inclusivas

Evitar los pronombres masculinos cuando te refieras a grupos mixtos:

En lugar de decir (uso común)	Usa Cómo usar un lenguaje inclusivo
"Cada uno de los participantes debe entregar su informe."	"Cada participante debe entregar su informe."

Manual de comunicaciones con perspectiva de género

" Cada uno debe presentar su propuesta."	"Cada integrante del programa debe presentar su propuesta."
"Los conductores de esta vía."	"Quienes conduzcan por esta vía."
"Esta unidad cuenta con personal médico al servicio del usuario de los Parques."	"Esta unidad cuenta con personal médico a su servicio."

Uso de "quienes" en lugar de "los que" para referirse a grupos:

En lugar de decir (uso común)	Usa Cómo usar un lenguaje inclusivo
" Los que participen en el taller recibirán un certificado."	"Quienes participen en el taller recibirán un certificado."
" Los participantes que completen el curso recibirán un diploma."	"Quienes completen el curso recibirán un diploma."

6.6 Evitar expresiones que tengan connotaciones negativas o que perpetúen estereotipos de género

Evita expresiones que perpetúan estereotipos de género

En lugar de decir (uso común)	Usa Cómo usar un lenguaje inclusivo
<p>"Los hombres ayudan en los quehaceres de la casa"</p> <p>El verbo ayudar, en este caso, refuerza que es obligación de las mujeres hacer el trabajo doméstico y que cuando lo asume un hombre, ¡es una colaboración!</p>	<p>"Los hombres hacen los quehaceres domésticos."</p>
<p>"Discute con tus compañeros."</p>	<p>"Discute en equipo."</p>
<p>"Se buscan ingenieros para la vacante"</p>	<p>"Se buscan profesionales en ingeniería para la vacante"</p>

6.7 Usos del lenguaje a evitar: @, e y x

- El uso de la @ para evitar la distinción de género es inapropiado, dado que la arroba es un símbolo y no tiene un sonido asociado.
- El uso de la X resulta incorrecto, dado que además de hacer las palabras impronunciables, "lxs" no constituye una palabra con significado.

7. TRANSFORMAR EL SEXISMO DESDE LA MIRADA

La fotografía es, antes que nada, una manera de mirar. No es la mirada misma."

Susan Sontang

En la construcción de una comunicación incluyente y equitativa, es fundamental evitar representaciones sexistas en las imágenes utilizadas en nuestras piezas comunicativas. La representación visual influye en la percepción social y puede reforzar o desafiar estereotipos de género. Por ello, este apartado establece principios y recomendaciones para garantizar que nuestras imágenes reflejen equidad, diversidad e inclusión.

7.1 5 principios claves:

1. **Representación libre de estereotipos:** Representar a mujeres y hombres en roles diversos y equilibrados, evitando reforzar estereotipos tradicionales.
2. **Representación diversa:** Mostrar personas de diferentes edades, etnias, capacidades, orientaciones e identidades de género en contextos equitativos.
3. **Representación activa:** Visibilizar a las mujeres y a personas de género diverso en posiciones de liderazgo y otras áreas frecuentemente masculinizadas.
4. **Evitar la hipersexualización:** No utilizar imágenes que promuevan o inciten a la objetualización de mujeres, niñas y personas de género diverso.
5. **Coherencia de mensaje:** revisar que los mensajes escritos, pie de foto, título y demás elementos que acompañan las piezas gráficas y audiovisuales, sean también diversos, incluyentes y promuevan la equidad. De tal manera que la imagen tenga un contexto coherente que refuerce estos valores.

7.2 Recomendaciones prácticas

7.2.1 Selección de imágenes

- Crear banco de imágenes específico de mujeres y personas de género diverso que facilite su búsqueda y uso.
- Fomentar el uso de bancos de imágenes con perspectiva de género y diversidad.
- Asegurarse de contar con el consentimiento y el permiso de uso de imagen. En caso de menores de edad es fundamental contar con el permiso de padres, madres o quienes tienen la guarda y custodia de los menores.

7.2.2 Uso de ilustraciones y gráficos

- Diseñar personajes de manera equitativa en cuanto a género, vestimenta y roles dentro de infografías o representaciones visuales.

- Evitar que el color y los elementos gráficos refuercen estereotipos (ejemplo: rosado para mujeres, azul para hombres).
- Asegurar que las imágenes reflejen diversidad en términos de raza, edad y capacidades.

7.2.3 Piezas audiovisuales

- Asegurar la participación de mujeres y personas de género diverso en las entrevistas a realizar. De tal manera que sus puntos de vista siempre estén presentes en las distintas piezas realizadas. Esto aplica no sólo para productos con temáticas de género sino para todas las piezas a realizar en los distintos temas desarrollados por la Agencia de Reincorporación y Normalización.
- Al realizar entrevistas tener en cuenta la construcción de preguntas el enfoque de género. (Ejemplo: ¿Cuál son los principales retos para usted como mujer en proceso de reincorporación? ¿Qué retos ha encontrado como directiva mujer de esta institución?)

7.2.4 Edición y publicación

- Revisar y evaluar las imágenes antes de su publicación para identificar posibles sesgos de género.
- Contar con el apoyo y revisión de un equipo experto en género sobre la pertinencia de las imágenes y su contexto.

8. BIBLIOGRAFÍA / FUENTES CONSULTADAS

Documentos de referencia para profundizar.

Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN). (2023). *Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género.* ARN. https://www.arn.gov.co/Protocolo_prevenicion_atencion_VBG_ARN_Nov_2023.pdf

Agencia para la Reincorporación y la Normalización (ARN). (2024). *Política institucional de mujeres y equidad de género Policarpa.* ARN. https://www.arn.gov.co/Politica_Institucional_Genero_ARN-15-10-2024.pdf

Banco de la República de Colombia. (2022). *Guía para la orientación en el uso de lenguaje inclusivo.* Banco de la República. https://www.banrep.gov.co/Guia_lenguaje_inclusivo.pdf

Ministerio del Ambiente, Agua y Transición Ecológica (MAATE) & Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG). (2022). *Recomendaciones para la incorporación del enfoque de género en el uso del lenguaje y comunicaciones.* MAATE & MAG. https://www.maate.gob.ec/Cartilla-de-Comunicacion-con-Enfoque-de-Genero_PROAmazonia-vf-aprobada_compressed.pdf

Naciones Unidas. (s.f.). *Orientaciones para el empleo de un lenguaje inclusivo en cuanto al género en español.* Naciones Unidas. <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language>

Pacifista & Fundación Konrad Adenauer Stiftung (KAS). (s.f.). *Manual para la elaboración de estrategias de comunicación para el cambio social con perspectiva de género.* KAS. <https://www.kas.de/es/publications/CartillaKAS>

Secretaría de la Mujer, Alcaldía Mayor de Bogotá. (2022). *Manual para una comunicación libre de sexismo y discriminación para la prevención y eliminación de violencias contra las mujeres.* Secretaría de la Mujer. https://www.bogota.gov.co/sites/default/files/MANUAL_COMUNICACION_LIBRE_SEXI_SMO_VF.pdf

Sistema de la Integración Centroamericana (SICA). (s.f.). *Guía práctica sobre género y comunicación.* SICA. <https://www.sica.int/documentos/0001850605.pdf>

UNESCO. (2022). *Plan de comunicación con perspectiva de género para los programas educativos.* UNESCO Biblioteca Digital. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381223>

Universidad de Coruña. (s.f.). *Guía del lenguaje no sexista.* Universidad de Coruña. https://www.udc.gal/export/sites/udc/institucional/galeria_down/guia_lenguaje_no_sexista.pdf

Elaboró: María Paula Durán, Contratista Dirección General; Luisa Basto, Contratista Dirección General; Jefferson Gallego, Contratista Dirección General; Carolina Herrera, Contratista Dirección General; Angélica Escobar, Contratista Dirección General.
Revisó: : Salomé Gómez Corrales, Asesora Dirección General
Aprobó: : Salomé Gómez Corrales, Asesora Dirección General
Fecha de aprobación: 06 de marzo de 2025. Actualización 27 de marzo de 2025