

# Guía para el uso de un lenguaje incluyente en AGROSAVIA

## **Autores (as)**

Ivania Cerón Souza

Eliana Trujillo Suárez

Yenny Lorena Valbuena Guzmán

Alba Liliana Pinto Meneses

Oscar Rodríguez Camargo

Juan Sebastián Valencia Sánchez

Edson Manuel Peña Moreno



## Comité de Dirección de AGROSAVIA

Jorge Mario Díaz Luengas  
Director Ejecutivo

Adriana Gómez Badel  
Asesora Dirección Ejecutiva

Juan Carlos Gallego Gómez  
Asesor Dirección Ejecutiva

Ana Fabiola Guzmán Portilla  
Asesora Dirección Ejecutiva

Ariel Hurtado Rodríguez  
Director Administrativo y Financiero

Rodrigo Alfredo Martínez Sarmiento  
Director de Investigación y Desarrollo

Martha Isabel Gómez Álvarez  
Directora de Vinculación

Sandra Tatiana Rivero Espitia  
Directora de Planeación y Cooperación  
Institucional

María Cristina Montaña Domínguez  
Jefe Oficina Asesora Jurídica

María del Pilar Sierra Gayón  
Jefe Oficina Asesora de Gestión Organizacional

Luis Fernando Mayolo de Satory  
Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones,  
Identidad y Relaciones Corporativas

Juan Diego Palacio Mejía  
Director C. I. Tibaitatá Sede Cimpa y Sede Tunja

Juan Mauricio Rojas Acosta  
Director C. I. La Selva Sede Eje Cafetero

Diego Alejandro Zárate Caicedo  
Director C. I. La Suiza Sede Guatigurá y Sede  
Cúcuta

Carlos Enrique Castilla Campos  
Director C. I. El Mira

Juan Fernando Toro Tobón  
Director C. I. El Nus

Lorenzo Peláez Suárez  
Director C. I. Nataima Sede Putumayo y Sede  
Florencia

Margaret Pasquini  
Directora C. I. Obonuco

Mario Augusto Zapata Tamayo  
Director C. I. Motilonia

Diego Aristizábal Quintero  
Director C. I. Palmira Sede Popayán

Román Tibavija Cipagauta  
Director C. I. Carimagua y C. I. La Libertad Finca  
Experimental Taluma Sede Yopal

Eder Aleyxo Castro Lizcano  
Director C. I. Caribia Finca Experimental La  
Trinidad

Sergio Luis Mejía Kerguelen  
Director C. I. Turipaná Sede Carmen de Bolívar



## Agradecimientos

Miembros de los equipos diversos de AGROSAVIA:

Equidad de género  
Diversidad Étnico Cultural  
Diversidad Funcional  
Diversidad Sexual

Publicado agosto de 2024

Cláusula de responsabilidad: AGROSAVIA no es responsable de las opiniones e información recogidas en el presente texto. Los autores asumen de manera exclusiva y plena toda responsabilidad sobre su contenido, ya sea este propio o de terceros, declarando en este último supuesto que cuentan con la debida autorización de terceros para su publicación; igualmente, declaran que no existe conflicto de interés alguno. En consecuencia, los autores serán responsables civil, administrativa o penalmente, frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros relativa a los derechos de autor u otros derechos que se hubieran vulnerado como resultado de su contribución.

Línea de atención al cliente: 018000121515

[atencionalcliente@agrosavia.co](mailto:atencionalcliente@agrosavia.co)

[www.agrosavia.co](http://www.agrosavia.co)



# Contenido

Introducción .....	6
Objetivos .....	7
1. Lenguaje incluyente no sexista .....	8
1.1. Contexto .....	8
1.1.1. ¿Qué entendemos por lenguaje incluyente no sexista? .....	8
1.1.2. Breve historia sobre la adopción del enfoque diferencial en Colombia y el reconocimiento de las diferentes identidades como sujetos de derecho .....	9
1.1.3. ¿Por qué es controversial el uso del lenguaje incluyente no sexista? .....	12
1.1.4. ¿Por qué adoptar un lenguaje incluyente no sexista en AGROSAVIA? .....	16
1.2. Pautas y ejemplos específicos para el uso del lenguaje incluyente, no sexista en formatos escritos, orales, gráficos y audiovisuales .....	17
1.2.1. Desdoblamiento de género o de artículos .....	18
1.2.2. El uso de sustantivos comunes, términos colectivos, hiperónimos, epicenos o metonimias .....	20
1.2.3. El parafraseo para evitar el masculino genérico o la búsqueda de un sinónimo sin carga de género .....	21
1.2.4. Agregar las palabras “mujeres y hombres” .....	23
1.2.5. Agregar la palabra “persona (s)” .....	24
1.2.6. Empleo de pronombres neutros o genéricos .....	24
1.2.7. Modificar los verbos .....	26
1.2.8. Omisión del masculino genérico .....	27
1.2.9. Otras consideraciones importantes para evitar la perpetuación de estereotipos de género en el lenguaje y en la cotidianidad .....	28
1.3. Pautas y ejemplos para el uso del lenguaje incluyente no sexista en el diseño de cuestionarios y encuestas .....	31

1.4. Pautas y ejemplos para el uso del lenguaje incluyente no sexista en piezas gráficas y audiovisuales .....	32
1.5. El uso de la barra, la arroba, la "x", la "e", el asterisco o el guion bajo .....	34
1.6. Pautas y ejemplos para el uso de un lenguaje incluyente específico cuando hay que referirse a personas no binarias .....	35
1.7. Hacer explícita la política de equidad, igualdad y diversidad en las comunicaciones....	36
1.8. Casos reales en nuestras comunicaciones y ejemplos específicos de inclusión .....	37
2.1. Recomendaciones para la comunicación verbal y escrita .....	43
3. Diversidad étnico-cultural .....	45
3.1. Recomendaciones para la comunicación verbal y escrita .....	46
3.2. Ejemplos de denominaciones inclusivas (5, 19): .....	47
4. Diversidad funcional .....	48
4.1. Recomendaciones y ejemplos para la comunicación verbal y escrita (18, 29, 30): .....	49
5. Anexos: Infografías de resumen .....	51
6. Glosario .....	55
7. Referencias.....	61

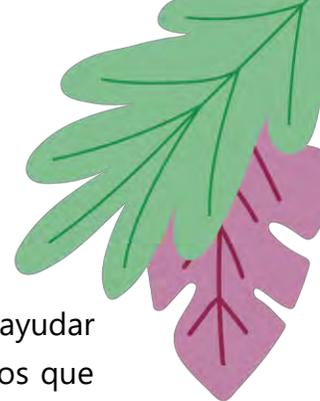
## Introducción

El lenguaje es el rasgo que más distingue a la especie humana de las demás especies. Si bien otras especies no humanas son capaces de comunicarse, ninguna lo hace de forma más diversa como la nuestra. Quienes son expertos en semiología del lenguaje, lo consideran como el hilo conductor que ha avanzado con la evolución de la humanidad. El lenguaje ha sido utilizado para contar la historia y ha influenciado la construcción de realidades. Así, en el desarrollo de la comunicación confluyen tres elementos: la evolución biológica, el aprendizaje individual y la transmisión cultural (1,2). En esta guía nos concentramos sobre la última interacción, y nos interesa hacer una reflexión sobre cómo el lenguaje está marcado por el entorno en que vivimos; ese entorno va cambiando en el tiempo, exigiendo que el lenguaje exprese nuevas realidades (3,4).

A través de esta guía buscamos facilitar una comunicación escrita, oral, gráfica y audiovisual que sea respetuosa con el reconocimiento de las mujeres, las identidades diversas LGBTQ+, la diversidad étnico-cultural y la diversidad funcional vinculadas con AGROSAVIA, y que cuestione ese *statu quo* del lenguaje que invisibiliza y excluye a veces sin notarlo.

La guía cuenta con diversos términos, resaltados en color azul que se pueden consultar en la sección de glosario, para conocer más en profundidad su significado y aplicación en el contexto del lenguaje incluyente. Además, adaptamos a la cotidianidad de AGROSAVIA textos que aparecen en numerosas guías, para que en cada situación se pueda recurrir a la guía para un fácil reemplazo de palabras, abriendo la posibilidad de usar un lenguaje más incluyente sin invisibilizar o perpetuar estereotipos de género, racistas y capacitistas.





Finalmente, ofrecemos una lista amplia de referencias consultadas que pueden ayudar a profundizar varios temas que tratamos en las diferentes secciones. Esperamos que esta guía se vuelva una parte fundamental del quehacer diario de AGROSAVIA según la política de equidad, igualdad y diversidad que impulsa la Corporación desde 2022.

## Objetivos

- Orientar sobre la creación de comunicaciones internas que se realizan de manera escrita, oral, gráfica y audiovisual en todas las áreas de soporte y misionales de AGROSAVIA.
- Promover el uso del lenguaje incluyente, **no sexista**, no racista y no capacitista, evitando perpetuar estereotipos en las diversas categorías que existen en nuestra sociedad.
- Fomentar la búsqueda de formas creativas en el lenguaje oral, escrito, gráfico y audiovisual de AGROSAVIA para ampliar el imaginario hacia diversas maneras de incluir a las mujeres, a las identidades que están fuera del binario **sexo** y **género**, a las identidades étnico-culturales y diversidades funcionales, mediante ejemplos útiles que puedan reemplazarse directamente y ser usados en cualquier situación particular.
- Promover la creación de formas de expresión, escritas y orales, que generen cada vez más equidad en la comunidad de AGROSAVIA
- Hacer cotidiano el uso incluyente de términos y expresiones visuales, orales y escritas, que evidencian la presencia de la diversidad de género, orientación sexual, procedencia étnico-cultural y **diversidad funcional** dentro del ambiente laboral y fuera de él.



## 1. Lenguaje incluyente no sexista

### 1.1. Contexto

#### 1.1.1. ¿Qué entendemos por lenguaje incluyente no sexista?

El lenguaje incluyente no sexista se refiere a un lenguaje escrito, oral y visual, tanto cotidiano como académico, que nos ayuda a visibilizar y disgregar las categorías de sexo y género que aparecen cuando adoptamos una [perspectiva de género](#) o un [enfoque diferencial e interseccional](#) en las múltiples dimensiones que tiene nuestra cotidianidad, incluyendo la interacción con el entorno social, familiar y laboral y el quehacer investigativo y de divulgación científica que nos exige la misión de AGROSAVIA (4, 6).

Este lenguaje cuestiona los estereotipos de una sociedad cisheteronormada, [sexista](#) y [patriarcal](#). Por lo tanto, ayuda a cerrar brechas de sexo y género en la medida en que permite nombrar, visibilizar y estudiar grupos específicos que no son necesariamente evidentes en la sociedad y que no reflejan la realidad actual (4, 7, 8). Así, no se busca imponer un cambio de jerarquías donde las mujeres y diversidades [LGBTIQ+](#) deben estar en la cima, lo que busca es cuestionar cómo ciertas reglas gramaticales y sintácticas ocultan su presencia en el mundo, y qué alternativas hay para subsanar esta falencia en el lenguaje cotidiano y académico (8).

Desde la Constitución de 1991, Colombia comenzó progresivamente a adoptar un lenguaje incluyente no sexista que se puede separar en dos momentos históricos. En un primer momento, se enfocó en promover un principio de igualdad entre hombres y mujeres mediante el uso de la palabra «personas» en reemplazo de la palabra «hombre», o el uso del desdoblamiento masculino y femenino como mecanismo para visibilizar a las mujeres ante la ley y en diferentes políticas públicas nacionales y locales (9). Posteriormente, en un segundo momento, se ha enfocado en el reconocimiento de

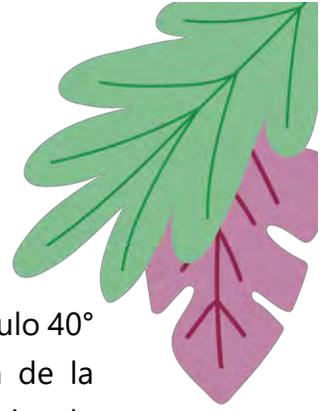


identidades que están fuera de un binario de género como son las identidades trans no binarias (NB), fluidas o queer, y en nombrar las diversidades no heterosexuales (10). Estas diversidades son reconocidas en diferentes sentencias de ley, son sujetas de derechos y, por lo tanto, su reconocimiento en la sociedad colombiana exige la actualización de formularios, encuestas, investigaciones y políticas públicas, incluyendo nuestro quehacer misional y de soporte en AGROSAVIA.

### **1.1.2. Breve historia sobre la adopción del enfoque diferencial en Colombia y el reconocimiento de las diferentes identidades como sujetos de derecho**

La Constitución colombiana reconoce la diversidad y pluralidad que integra la población del país, así como su protección por ley en diferentes artículos. Por ejemplo, en el artículo 7° se reconocen los grupos étnicos y la protección de la diversidad étnica y cultural. El artículo 8° establece la obligación del Estado y de las personas de proteger las riquezas naturales y culturales de la nación. El artículo 10° se enfoca en reconocer las lenguas y dialectos de los grupos étnicos como oficiales en su territorio, y la enseñanza bilingüe en comunidades con tradición lingüística propia. Asimismo, en el artículo 13° se establece el goce de derechos, libertades y oportunidades sin sufrir de ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión y opinión política o filosófica. El artículo transitorio 55° establece la creación de una ley enfocada en el derecho a la propiedad colectiva de las comunidades afrocolombianas. El artículo 68° habla del respeto al desarrollo de la identidad cultural, y el artículo 70° se enfoca en el reconocimiento de la igualdad y dignidad de todas las culturas que conviven en el país, promoviendo la investigación, la ciencia, el desarrollo y la difusión de los valores culturales de la nación colombiana.





La Constitución del 91 también se enfoca en los derechos de las mujeres. El artículo 40° establece el derecho de las mujeres a participar en los niveles de decisión de la Administración pública. El artículo 42° habla de la igualdad de derechos al interior de la pareja, y el artículo 43° se enfoca en la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, en la protección especial de las mujeres en el embarazo y en las mujeres que son cabeza de familia (11,12).

Dos décadas después de la Constitución, la Ley 1448 de 2011, conocida como Ley de Víctimas, fue pionera en introducir el concepto de **Enfoque Diferencial e interseccional** como un principio básico para que el Estado pueda generar políticas públicas de acuerdo con la población víctima. Esta ley, además de exigir la disgregación de la información de manera que se puedan tomar decisiones públicas y privadas, igualmente solicitó a diferentes organismos del Estado colombiano adoptar un discurso más incluyente (11). En este contexto, organismos estatales como el DANE (Departamento Administrativo Nacional de Estadística), también se vieron en la necesidad de generar datos para las estadísticas oficiales del país que vayan de acuerdo con esta normativa. Es así como en 2022 el DANE creó un manual orientado a la generación de estadísticas con enfoque diferencial basadas en género, diversidad funcional, ciclo de vida, campesinado y comunidades étnicas (11). Para cada enfoque, existen leyes de la república que pueden consultarse con el fin de entender su perspectiva histórica, y conocer ejemplos para la aplicación del enfoque diferencial que puede ser adoptado por AGROSAVIA en sus diferentes estudios.

En este contexto, la Corte Constitucional de Colombia ha sido una aliada en el reconocimiento de los derechos de las mujeres y de las diversidades sexuales y de género. La Ley 823 de 2003 dictó la normativa sobre igualdad de oportunidades para las mujeres y la generación de indicadores estadísticos de género en instituciones públicas y privadas. Luego, la Sentencia C-804 de 2006 de la Corte Constitucional, introduce la inclusión desde el lenguaje y considera que hablar solo usando género masculino, perpetua la discriminación femenina, faltando al principio de la igualdad.



Posteriormente, la Ley 1475 de 2011 establece las cuotas en los movimientos y partidos políticos de Colombia como un mecanismo para impulsar la participación política de las mujeres, y la Ley 1496 de 2011 establece mecanismos para garantizar la igualdad salarial y de retribución laboral entre hombres y mujeres. En cuanto a la prevención de violencias basadas en género (VBG), la Ley 1257 de 2008 se enfoca en normas para la sensibilización, prevención y sanción de discriminación y formas de violencia contra las mujeres. Luego, el Decreto 164 de 2010 crea la mesa interseccional para erradicar la violencia contra las mujeres. Asimismo, la Ley 1719 de 2014 crea medidas para garantizar que las víctimas de violencia sexual, especialmente con ocasión del conflicto armado, tengan acceso a la justicia. Finalmente, la Ley 1761 de 2015 crea el tipo penal de feminicidio.

En cuanto al reconocimiento de las diversidades **LGBTIQ+**, el Decreto 410 de 2018 crea un capítulo sobre prevención de la discriminación por razones de orientación sexual e identidad de género, promoviendo la acción afirmativa #AquíEntranTodos, y el Decreto 762 de 2018 se enfoca en la adopción de una política pública para garantizar los derechos de personas **LGBTIQ+**. También es de resaltar que, sobre el reconocimiento de la diversidad de género en la documentación colombiana, el Decreto 1227 de 2015 reglamenta el trámite expedito para cambiar la identificación de género en el registro civil. Este decreto ha ido un paso más adelante al reconocer otras identidades fuera del binario de sexo y género, estableciendo que en los marcadores de sexo aparezca el género no binario (NB) en la identificación de la ciudadanía colombiana por medio de la sentencia T-033 de 2022. Como resultado de esta sentencia, la Cancillería de Colombia, en agosto de 2023, adiciona una nueva categoría de género en los pasaportes colombianos para que el género no binario sea reconocido con una letra "X", de acuerdo con los estándares de la Organización de Aviación Civil Internacional (13). Finalmente, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural de Colombia, en su Resolución 161 de 2021, crea los lineamientos para generar una política pública para fortalecer la Asociatividad Rural Productiva. Esta política está enfocada en la agricultura campesina, familiar y comunitaria, en los grupos con enfoque diferencial de género



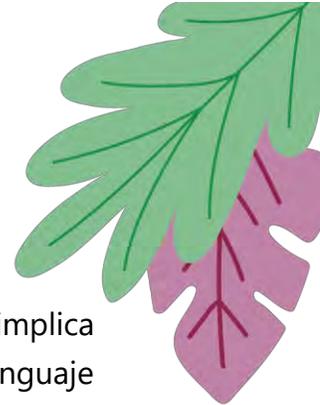
(mujer rural y población LGBTIQ+, jóvenes rurales y grupos étnicos (población indígena, afrocolombiana, negra, palenquera, raizal y rom), y a víctimas de violencia incluyendo personas en proceso de reincorporación (14).

### 1.1.3. ¿Por qué es controversial el uso del lenguaje incluyente no sexista?

El argumento más extendido para negarse a utilizar un lenguaje incluyente no sexista en el lenguaje cotidiano y académico, se apoya en el hecho de que la RAE (Real Academia Española) se ha pronunciado respaldando el genérico masculino como incluyente de todas las identidades de género y sexo. Es decir, se ha opuesto públicamente a varias formas del lenguaje, incluyendo el uso de pronombres como «elle» o el uso de «todos, todas y todes» (15). Sin embargo, el debate es mucho más amplio, ya que implica cuestionar cómo el lenguaje se ha configurado dentro de un sistema **sexista** y **patriarcal** en nuestra sociedad que usualmente invisibiliza, ofende, estereotipa, discrimina, relega, inferioriza, banaliza, ignora, menosprecia, agrede, insulta, sexualiza, calumnia o ridiculiza a las mujeres, a los sujetos feminizados y a todas las diversidades LGBTIQ+ que se salen del marco esperado en una sociedad cisheteronormada (8).

En este contexto, el lingüista argentino Santiago Kalinowski y la lingüista mexicana Claudia Guichard Bello han expuesto varios argumentos sobre la construcción social del lenguaje, que sirven de base para respaldar el uso del lenguaje incluyente no sexista más allá de cualquier regla gramatical o sintáctica (3,4). El argumento principal es que las prácticas lingüísticas, no solo reflejan las creencias culturales, sino que también son mecanismos de control social. Así, el uso del lenguaje incluyente no sexista es una propuesta contra el *statu quo* que no codifica la lengua ni altera la gramática, pero que





busca construir en el lenguaje relaciones de género justas y equitativas. Esto implica hacer consciencia de que, así como es posible hablar y escribir muy bien con lenguaje no sexista, también es posible hablar y escribir muy mal con lenguaje sexista (8).

Los argumentos desglosados a favor del uso de un lenguaje incluyente no sexista son los siguientes:

- Existe un vínculo entre la lengua y la realidad. *Cuando la realidad se modifica, el lenguaje también.* En ese sentido, cualquier cambio social o político que se ha dado en la historia de la humanidad tiene un impacto en el lenguaje que hace que se modifique o cambie, a veces por azar, pero también por eficiencia. Es decir, por pura economía del lenguaje al hablar, nos es más fácil tomar una frase nominal y convertirla en un verbo para explicar nuestras ideas, aspiraciones y deseos en un momento social y político específico. Por ejemplo, la palabra *independizarse* tuvo una gran polémica en los años veinte del siglo pasado. A través de los procesos políticos del siglo XVIII en América, resultó más fácil expresar ese deseo de independencia como un verbo nuevo que aún se mantiene en uso. La RAE en la edición de 1927, un siglo después de que ocurrieron todos los procesos de independencia de América, definió esta palabra nacida en el continente americano como «neologismo inútil por *emancipar* o *emanciparse*». Esta oposición, y la discusión que se dio al respecto de su rechazo o aceptación, tuvo un claro tinte político que generó una amplia discusión entre académicos lingüistas sobre si el proceso de colonización de España en América fue sangriento o no, y si los nuevos países independientes estaban o no en deuda con España, vista como la madre patria (3).
- *La lucha del lenguaje inclusivo no es gramatical ni de eficiencia o economía en el lenguaje (Ejemplo: independizarse), sino de retórica en el sentido de que pretende tener un efecto potente en el auditorio al cual se le está hablando.* Esta es una lucha por la visibilidad de desigualdades y brechas de género históricas que se mide en las cifras de feminicidios, transfeminicidios, brechas salariales, brechas



de acceso a salud, acoso sexual, violencias basadas en género y un largo etcétera. En este contexto, usar el lenguaje inclusivo es una decisión consciente, calculada y diseñada que ha surgido como consecuencia de un proceso de varias décadas de estudio y reflexión acerca del [sexismo](#) y de un [sistema patriarcal](#) en el que las personas estamos inmersas y que se refleja en la lengua. Por lo tanto, el lenguaje inclusivo es la configuración en el discurso de la lucha política por la igualdad y por ser conscientes y hacer visibles las desigualdades. Sin embargo, la descalificación de su uso generalmente se concentra exclusivamente en que es un problema lingüístico, ya sea porque va en contra de la economía en el lenguaje o por su inteligibilidad. Pero, en realidad la incomodidad y resistencia que genera, aunque en principio puede verse como puramente gramatical, en el fondo es política, porque interviene el discurso público con el objetivo manifiesto de conseguir un avance en la igualdad de género en la sociedad (3,4).

- Está muy generalizada la idea de que la lengua es una construcción inocua, por lo tanto, no es sexista, ni racista, ni mucho menos xenófoba. Sin embargo, a nivel mundial, en diferentes países y en distintas lenguas estamos ante una discusión general sobre las dinámicas de poder que atraviesan el lenguaje y las jerarquías de género que se utilizan. El masculino genérico es universal en muchas lenguas, incluyendo el español, porque también son universales las desigualdades de género que atraviesan a muchas sociedades. Por lo tanto, el cuestionamiento del genérico masculino para representar a todas las personas pasa por reconocer que este surgió de unas dinámicas de poder desde hace muchos siglos, donde era el hombre exclusivamente quién ocupaba y acaparaba todos los espacios de visibilidad en la política, en la ciencia y en el arte. Es decir, el lenguaje se configuró como un correlato de un [sistema patriarcal](#) casi que universal. Por lo tanto, *el objetivo del lenguaje inclusivo se configura dentro de un debate social, cultural y político que busca un impacto en la realidad con respecto a los espacios que han ido ganando otras identidades diferentes a la masculina y, por ende, apunta hacia la igualdad de género (3,4).* Un ejemplo específico es la expresión

“qué día tan negro he tenido hoy”. Esta expresión revela la asociación que hacemos de lo negro con lo malo o lo negativo. Así, con este uso aparentemente neutral e inocente, sin darnos cuenta, perpetuamos estereotipos asociados con la discriminación racial. Lo mismo pasa con el genérico masculino para representar lo femenino, al utilizarlo, el subtexto es que hay una subordinación de género donde las mujeres son secundarias y donde el hombre es la única medida de lo que consideramos como humano. — Nuevamente, estas expresiones, aparentemente inocuas envían un mensaje de que las mujeres tienen menos capacidades para ejercer en política o en la ciencia, porque son profesiones que requieren un rigor o una racionalidad, que está fuera del imaginario de la sensibilidad que caracteriza a las mujeres. Así, el uso del lenguaje incluyente no sexista es una forma de expresar el inconformismo social con el uso del lenguaje como un instrumento social para invisibilizar y subordinar a las mujeres y a las diversidades de género y sexo (4).

- Finalmente, desde el punto de vista de los estudios con enfoque de género o con **enfoque diferencial o interseccional**, es probable que el diseño de cuestionarios y encuestas enfocadas a la población campesina, productora o consumidora genere respuestas distintas si se usa un lenguaje incluyente no sexista en el quehacer investigativo de AGROSAVIA. Como consecuencia, omitir este lenguaje incluyente no sexista puede poner en riesgo la veracidad de los análisis estadísticos posteriores (11,16). Por lo tanto, discutir acerca de la importancia de su uso en investigaciones específicas dentro de la misión de AGROSAVIA minimiza los riesgos, y aumenta la precisión en la recolección de datos, en el análisis y en las conclusiones derivadas de estos estudios. Asimismo, el diseño de encuestas o cuestionarios también nos exige estar muy pendientes de evitar la reproducción de estereotipos sexistas que puedan sesgar la investigación, el análisis y el procesamiento de datos (17).





#### 1.1.4. ¿Por qué adoptar un lenguaje incluyente no sexista en AGROSAVIA?

De acuerdo con la reflexión anterior, nos encontramos con el problema de que muchas veces el lenguaje que utilizamos en AGROSAVIA, dentro de nuestras comunicaciones internas y externas, no está necesariamente acorde con el reconocimiento de todas las diversidades e **interseccionalidades** de las personas que hacemos parte de la Corporación, ni tampoco del **enfoque diferencial o de perspectiva de género** que se nos exige actualmente en la investigación agropecuaria como parte de la misión de AGROSAVIA, mediante su política de equidad, igualdad y diversidad (Circular reglamentaria n.º 010 de 2021). Por esta razón, esta guía se enfoca en proponer diversas alternativas incluyentes que pueden ser usadas en las comunicaciones internas y externas, y en la divulgación de productos de investigación y ofertas tecnológicas que desarrollamos en la entidad.

La presente guía está lejos de ser impositiva u obligatoria; es una invitación a que trabajemos con un **enfoque diferencial e interseccional** y que hagamos una reflexión sobre la manera cómo visibilizamos (o invisibilizamos) a las personas en el uso cotidiano del lenguaje o cómo mediante diferentes acciones estamos fomentando la inclusión en la Corporación, y la erradicación de estereotipos de género, de grupos étnicos o de diversidad funcional. Por ejemplo: ¿mi grupo de investigación es paritario?, ¿las mujeres de mi grupo lideran proyectos?, ¿escucho las ideas de mis compañeras?, ¿respeto los pronombres de mis compañeros y compañeras de trabajo?, ¿hago chistes sexistas o racistas o me río de ellos?, ¿en mi entorno personal o laboral interactúo con personas con diversidad funcional o LGBTIQ+?, y si es así, ¿cómo les trato?, ¿me incomoda esta guía y si es así, por qué?, ¿mi investigación requiere de un enfoque diferencial para visibilizar y disgregar en diferentes grupos poblacionales?, y si es así, ¿el diseño de mis cuestionarios y encuestas podrían ser más inclusivos? (11).



## **1.2. Pautas y ejemplos específicos para el uso del lenguaje incluyente, no sexista en formatos escritos, orales, gráficos y audiovisuales**

A lo largo de esta guía hemos visto cómo el lenguaje está cargado de imaginarios sexistas y, por lo tanto, tiene un uso muy androcéntrico, que invisibiliza y discrimina a las mujeres y a las personas con orientaciones sexuales y de género diversas. Sin embargo, el idioma español es muy rico en recursos y alternativas que nos dan la posibilidad de nombrar al género femenino, a las diversidades de género y a las orientaciones sexuales diversas de una manera incluyente y no sexista. Para esto hemos consultado 11 guías nacionales e internacionales de lenguaje incluyente no sexista, cuyas estrategias y ejemplos específicos de uso fueron adaptados para la cotidianidad de AGROSAVIA, y pueden ser utilizados en las comunicaciones internas y externas, orales, escritas, gráficas y audiovisuales de la Corporación. No hay recetas únicas para incorporar una perspectiva no sexista en el lenguaje, se trata de un ejercicio creativo que se practica a través de la voluntad de notar nuestros sesgos (4–8,18–23). Estas estrategias son las siguientes:

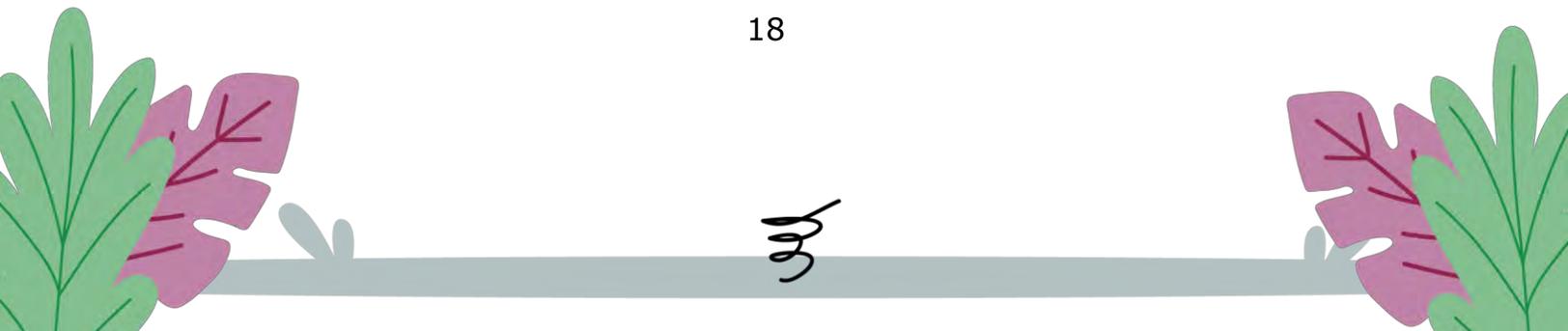
- El desdoblamiento de género o de artículos
- El uso de sustantivos comunes o epicenos
- El parafraseo para evitar el masculino genérico o la búsqueda de un sinónimo sin carga de género
- Agregar las palabras “mujeres y hombres”
- Agregar las palabras “personas, ser humano, pareja”
- Empleo de pronombres específicos
- Modificar los verbos
- Omisión del masculino genérico

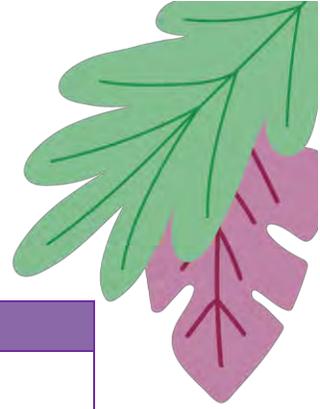


### 1.2.1. Desdoblamiento de género o de artículos

Consiste en presentar pares de palabras que solamente se diferencian en su género con el propósito de visibilizar a hombres y a mujeres. En este recurso no se duplica el lenguaje porque alude a un referente distinto, uno masculino, otro femenino y, si aplica, otro de diversidad de género/sexual. También, en el caso de sustantivos comunes, cuyo género es determinado por las palabras que se acompañan, se puede agregar el artículo gramatical desdoblado en masculino, femenino y neutro cuando aplique. Frente a otras opciones para emplear el lenguaje inclusivo no sexista, el desdoblamiento de sustantivos muchas veces es el menos utilizado porque el párrafo puede quedar muy repetitivo. También se emplea el desdoblamiento de artículos determinados como el, la, los, las, les (4–8,18–23).

Masculino genérico	Desdoblamiento de sustantivos
Los investigadores	<b>Los investigadores y las investigadoras</b>
Los becarios	<b>Los becarios y las becarias</b>
Los alumnos	<b>Los alumnos y las alumnas</b>
El ciudadano	<b>Las ciudadanas y los ciudadanos</b>
Los campesinos	<b>Las campesinas y los campesinos</b>
El cliente	<b>El cliente o la clienta</b>
Los colombianos	<b>Los colombianos y las colombianas</b>
El hombre	<b>La mujer y el hombre</b>
Los usuarios	<b>Las usuarias y los usuarios</b>
El auditorio de Tibaitatá cuenta con una capacidad para más de 100 <b>espectadores.</b>	El auditorio de Tibaitatá cuenta con una capacidad para más de 100 <b>espectadoras y espectadores</b>
<b>Los usuarios</b> de la red interna de AGROSAVIA se conectan diariamente.	<b>Los usuarios y usuarias</b> de la red interna de AGROSAVIA se conectan diariamente.





Masculino genérico	Desdoblamiento de sustantivos
<b>Los concejales</b> de Bogotá instan a AGROSAVIA a trabajar conjuntamente.	<b>Los concejales y las concejalas</b> de Bogotá instan a AGROSAVIA a trabajar conjuntamente.
<b>Los trabajadores</b> de AGROSAVIA utilizan las rutas corporativas.	<b>Los trabajadores y las trabajadoras</b> de AGROSAVIA utilizan las rutas corporativas.
Todos los tipos de familia campesina deben ser encuestados, consideraron expertos de AGROSAVIA...	Todos los tipos de familia campesina deben encuestarse, consideraron <b>expertas y expertos</b> de AGROSAVIA
<b>Los padres de familia</b> de AGROSAVIA están invitados a participar con sus hijos en el programa de vacaciones recreativas corporativas.	<b>Los padres y madres de familia</b> de AGROSAVIA están invitadas con <b>sus hijos e hijas</b> a participar en el programa de vacaciones recreativas corporativas.
<b>Los integrantes</b> de los grupos de investigación de AGROSAVIA.	<b>Las y los integrantes</b> de los grupos de investigación de AGROSAVIA.
Los estudiantes	<b>Las, los y les</b> estudiantes
Los solicitantes	<b>Las, los y les</b> solicitantes
Los clientes	<b>Las o los o les</b> clientes
Los habitantes	<b>Las, los y les</b> habitantes
Los participantes	<b>Las, los y les</b> participantes
Colombia se ha convertido en un país atractivo para <b>los</b> productores de cebada.	Colombia se ha convertido en un país atractivo para <b>las y los</b> productores de cebada. Colombia se ha convertido en un país atractivo <b>para la producción</b> de cebada.
<b>Los niños</b> deben tener acceso a la educación	<b>Los niños, las niñas y les niños</b> deben tener acceso a la educación



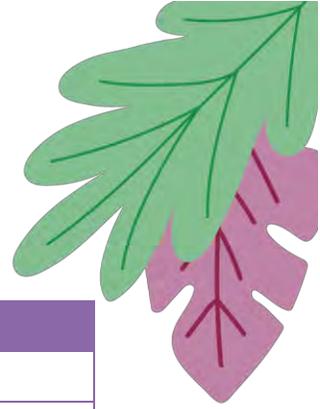
Masculino genérico	Desdoblamiento de sustantivos
<b>Los candidatos</b> que se presenten a la convocatoria de AGROSAVIA.	<b>Las candidatas y los candidatos</b> que se presenten a la convocatoria de AGROSAVIA.

### 1.2.2. El uso de sustantivos comunes, términos colectivos, hiperónimos, epicenos o metonimias

Es el uso de palabras cuyo significado incluye en un solo término a hombres y mujeres y diversidades de sexo y género, ya sea usando sustantivos comunes, hiperónimos (palabras que engloban a otras), epicenos (palabras sin sexo o género) o metonimias (reemplazar por palabras conectadas que tengan un significado más amplio) (4–8,18–23).

Masculino genérico	Término incluyente
Los ciudadanos	<b>La ciudadanía</b>
Los jueces	<b>La justicia</b>
Los profesores	<b>El profesorado</b>
Los alumnos	<b>El alumnado</b>
Los músicos	<b>La orquesta</b>
AGROSAVIA participó sensibilizando a los alumnos de las escuelas rurales del Meta.	AGROSAVIA participó sensibilizando <b>al alumnado</b> de las escuelas rurales del Meta.
Los niños	<b>Las infancias, la niñez, la infancia</b>
Los niños rurales tienen derecho a una vida digna.	<b>La infancia rural</b> tiene derecho a una vida digna





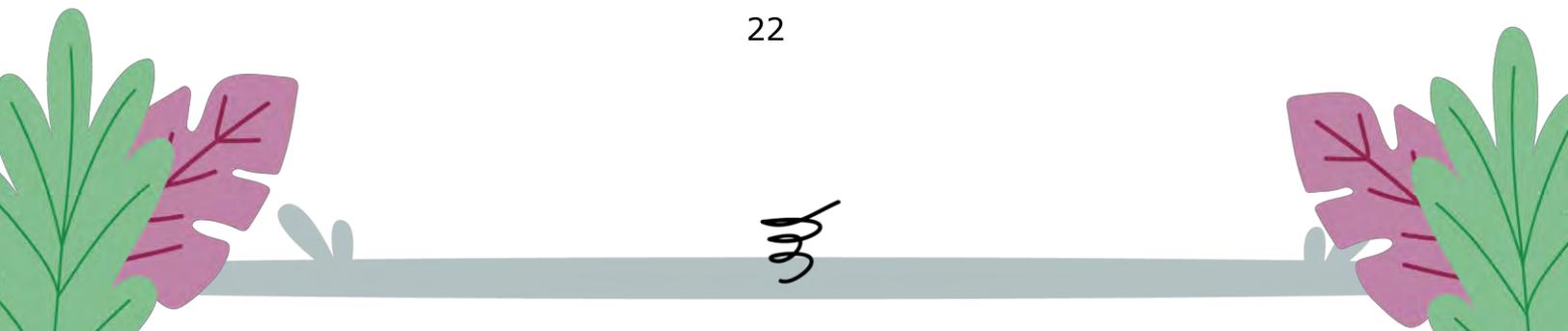
Masculino genérico	Término incluyente
El hombre	<b>La humanidad</b>
Los campesinos	<b>El campesinado</b>
AGROSAVIA va a distribuir formularios entre <b>los campesinos.</b>	AGROSAVIA va a distribuir formularios entre <b>el campesinado.</b>
Los pobladores	<b>Las poblaciones</b>
Los electores	<b>El electorado</b>
<b>Los empleados</b> de AGROSAVIA	<b>El personal</b> de AGROSAVIA
<b>Las secretarias</b> de cada centro de AGROSAVIA.	<b>El personal secretarial</b> de cada centro de AGROSAVIA.
<b>Los directores</b> de centro de AGROSAVIA.	<b>Las direcciones</b> del centro de AGROSAVIA.
<b>Los subgerentes</b> de las asociaciones campesinas.	<b>Las subgerencias</b> de las asociaciones campesinas.
El compromiso de <b>los científicos</b> es divulgar sus hallazgos.	El compromiso de <b>la ciencia</b> es divulgar sus hallazgos.
Colombia se ha convertido en un país atractivo para <b>los productores</b> de cebada.	Colombia se ha convertido en un país atractivo <b>para la producción</b> de cebada.

### 1.2.3. El parafraseo para evitar el masculino genérico o la búsqueda de un sinónimo sin carga de género

Es la elección de una o más palabras con las cuales se nombra a las personas o al grupo sin que haya una carga de género o sexo (4–8,18–23).



Masculino genérico	Parfraseo
Los colombianos	<b>El pueblo colombiano,</b> <b>La cultura colombiana,</b> <b>La sociedad colombiana,</b> <b>La población colombiana</b>
Los afrocolombianos	<b>La sociedad</b> afrocolombiana, <b>Los pueblos</b> afrocolombianos, <b>las comunidades</b> afrocolombianas
Los indígenas	<b>Los pueblos indígenas,</b> <b>la sociedad indígena,</b> <b>las comunidades indígenas</b>
Los campesinos	<b>La comunidad</b> campesina, <b>los pueblos</b> campesinos
Los jóvenes	<b>La juventud,</b> <b>la población joven,</b> <b>la gente joven</b>
<b>Los investigadores</b> de AGROSAVIA.	<b>Los equipos de investigación</b> de AGROSAVIA. <b>El grupo de investigación</b> de AGROSAVIA.
<b>Los colaboradores</b> de AGROSAVIA.	<b>La comunidad</b> AGROSAVIA.
<b>Los fabricantes</b> de agroquímicos se reunieron con representantes de <b>los investigadores</b> de AGROSAVIA.	<b>Las empresas fabricantes</b> de agroquímicos se reunieron con una <b>representación de la comunidad científica</b> de AGROSAVIA.
<b>Los científicos</b> de AGROSAVIA recomiendan preservar el maíz nativo.	<b>La comunidad científica</b> de AGROSAVIA recomienda preservar el maíz nativo.
Los datos sugieren que los <b>primeros cazadores-recolectores</b> ayudaron a dispersar el aguacate de Mesoamérica a Colombia.	Los datos sugieren que los primeros <b>grupos cazadores-recolectores</b> ayudaron a dispersar el aguacate de Mesoamérica a Colombia.



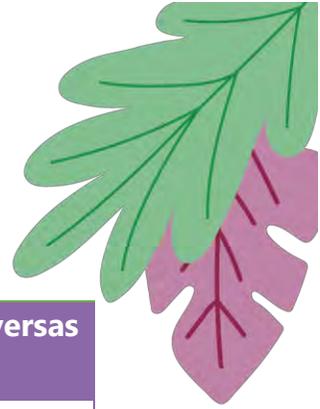
Masculino genérico	Parfraseo
Se buscan <b>ingenieros</b> agrícolas o afines para ocupar el cargo de <b>investigador</b> máster en AGROSAVIA	Se buscan <b>profesionales en ingeniería agrícola</b> o afines para ocupar el cargo de <b>investigación máster en</b> AGROSAVIA
Los migrantes y sus familias	<b>La población</b> migrante
AGROSAVIA quiere concientizar a <b>los consumidores.</b>	AGROSAVIA quiere concientizar a <b>la población consumidora.</b>
<b>Los usuarios</b> de la aplicación que diseñó AGROSAVIA.	<b>La población usuaria</b> de la aplicación que diseñó AGROSAVIA.

#### 1.2.4. Agregar las palabras “mujeres y hombres”

Consiste en reemplazar el masculino genérico por la palabra “hombres y mujeres” (4–8,18–23). Sin embargo, se debe tener en cuenta que estas construcciones sociales binarias excluyen otras realidades dentro la diversidad humana como las personas intersexuales y no binarias (Sentencia T-033 de 2022) (23). Por lo tanto, esta alternativa también puede incluir “otras diversidades”.

Masculino genérico	Agregar “hombres y mujeres” y otras identidades diversas de sexo y género
Los aplicantes	<b>Los aplicantes, hombres y mujeres</b>
Los usuarios	<b>Los usuarios, hombres, mujeres y no binarios</b> <b>Los usuarios, hombres, mujeres y otras diversidades de sexo y género</b>





Masculino genérico	Agregar “hombres y mujeres” y otras identidades diversas de sexo y género
La organización de ganaderos que se dedican a la cría de vacas lecheras...	La organización que agrupa a <b>ganaderos, hombres y mujeres y otras diversidades</b> , que se dedican a la cría de vacas lecheras...

### 1.2.5. Agregar la palabra “persona (s)”

Consiste en reemplazar un genérico masculino por las palabras persona o personas de manera que se englobe a hombres, mujeres y diversidades LGBTIQ+ en lo que se quiere expresar (4–8,18–23).

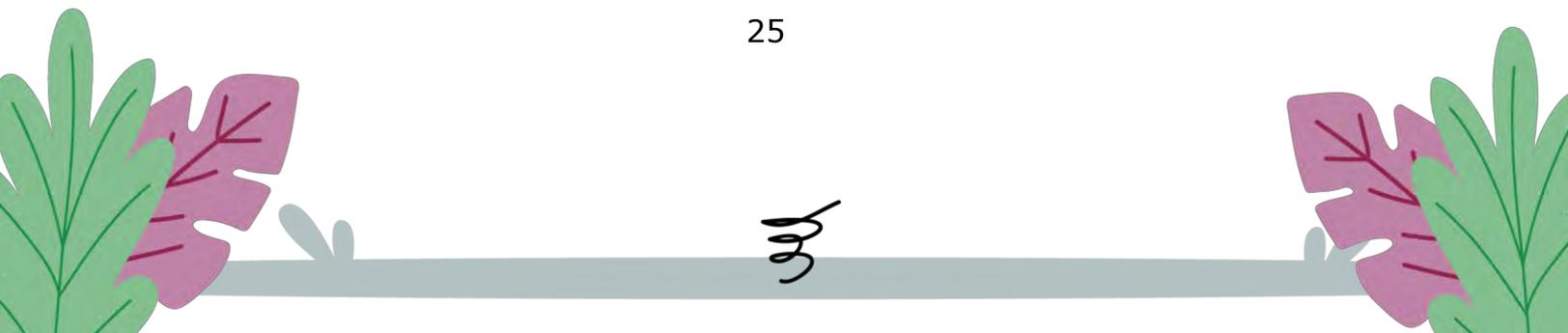
Masculino genérico	Agregar “persona (s)”
Los adultos	<b>Las personas adultas</b>
Los clientes	<b>Las personas clientes</b>
Este es un beneficio exclusivo para <b>adultos mayores</b> de 60 años.	Este es un beneficio exclusivo para <b>personas adultas mayores</b> de 60.
En <b>AGROSAVIA</b> en promedio se invierten cuatro <b>horas–hombre por día</b> para el trabajo de campo.	En AGROSAVIA en promedio se invierten cuatro <b>horas–persona por día</b> para el trabajo de campo.

### 1.2.6. Empleo de pronombres neutros o genéricos

Se trata de reemplazar el masculino genérico por diferentes tipos de pronombres. Por ejemplo, posesivos (nos, nuestro, nuestra, sus, consigo, se), reflexivos (se, te, nos), personales (yo, tú, ustedes), indefinidos (alguien, cualquiera, nadie) y relativos (quien, quienes) (4–8,18–23).



Masculino genérico	Empleo de pronombres específicos
Los conductores que usen los vehículos oficiales de AGROSAVIA deben usar cinturón de seguridad.	<b>Quienes conduzcan</b> los vehículos oficiales de AGROSAVIA deben usar cinturón de seguridad.
En el acta deben firmar para su constancia los que intervinieron en la reunión.	En el acta deben firmar para su constancia <b>quienes intervinieron</b> en la reunión.
AGROSAVIA trabaja al servicio de los usuarios.	AGROSAVIA trabaja <b>a su servicio</b> .
Cuando uno escucha por primera vez sobre lenguaje incluyente puede quedar un poco desubicado.	<b>Cuando alguien ...</b> <b>Cuando una persona ...</b> <b>Cuando cualquiera ...</b> ... <b>escucha por primera vez</b> sobre lenguaje incluyente puede <b>desubicarse</b> .
El que acuda en la mañana al laboratorio debe tener cuidado de dejar la puerta cerrada.	<b>Quien acuda ...</b> en la mañana al laboratorio debe tener cuidado de dejar la puerta cerrada.
Aquellos que no hayan entregado su certificado deben hacerlo a la mayor brevedad posible.	<b>Quienes</b> no hayan ... <b>Las personas</b> que no hayan... ... entregado su certificado deben hacerlo a la mayor brevedad posible.
Los participantes del simposio interno de AGROSAVIA deben registrarse.	<b>Quienes participen ...</b> <b>Las personas que participen ...</b> ... en el simposio de AGROSAVIA deben registrarse.



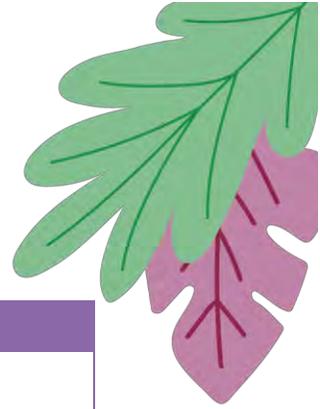
Masculino genérico	Empleo de pronombres específicos
El denunciante está en la obligación de presentarse en la oficina.	<b>Quien denuncia</b> <b>La persona que denuncia ...</b> ... está en la obligación de presentarse en la oficina.
Todos	<b>Todos, todas y todes</b> (si se quiere visibilizar la diversidad de género en el grupo)

### 1.2.7. Modificar los verbos

Se pueden obviar los sustantivos modificando la posición de los verbos, pasando estos últimos a la segunda o tercera persona del singular, o a la primera o segunda persona del plural, o creando una oración de forma impersonal, o pasando el verbo a forma imperativa.

Masculino genérico	Modificación de verbos
Cuando <b>un empleado</b> de AGROSAVIA tenga que hacer un trámite debe registrarse.	<b>Cuando se tenga que</b> hacer un trámite en AGROSAVIA, hay que registrarse.
Cuando <b>un colaborador</b> de AGROSAVIA escuche la alarma de incendios debe salir inmediatamente.	<b>Si escuchamos...</b> <b>Si se escucha...</b> <b>Cuando se escuche ...</b> ... la alarma de incendios dentro de AGROSAVIA, hay que salir inmediatamente.





Masculino genérico	Modificación de verbos
<b>Los interesados</b> en participar en el concurso de disfraces de Halloween pueden inscribirse en la dirección de centro.	<b>Si te interesa</b> <b>Si le interesa ...</b> ... participar en el concurso de disfraces de Halloween puede (s) inscribirse (te) en la dirección de centro.
Discute con tus <b>compañeros</b> de AGROSAVIA acerca de la importancia del lenguaje incluyente no sexista.	Discute <b>con tu equipo</b> <b>Discute con tu grupo</b> acerca de ... ... la importancia del lenguaje incluyente no sexista en AGROSAVIA.
Coméntales a tus <b>compañeros</b> cuáles son las mayores dificultades en la elaboración del informe.	<b>Comenta con tu grupo</b> cuáles son las mayores dificultades en la elaboración del informe.
Quien sea <b>el proveedor</b> de insumos agropecuarios de AGROSAVIA debe aparecer en planilla.	<b>Quien provea</b> insumos agropecuarios a AGROSAVIA debe aparecer en planilla.

### 1.2.8. Omisión del masculino genérico

Esta alternativa sugiere eliminar el masculino genérico cuando al omitirlo no se afecta la claridad de la oración o del texto (4–8,18–23).

Masculino genérico	Omisión del masculino genérico
Una vez que termine de diligenciar el formulario diseñado por AGROSAVIA se procederá a la discusión general entre sus <b>compañeros</b> .	Una vez que termine de diligenciar el formulario diseñado por AGROSAVIA <b>se procederá a la discusión general</b> .

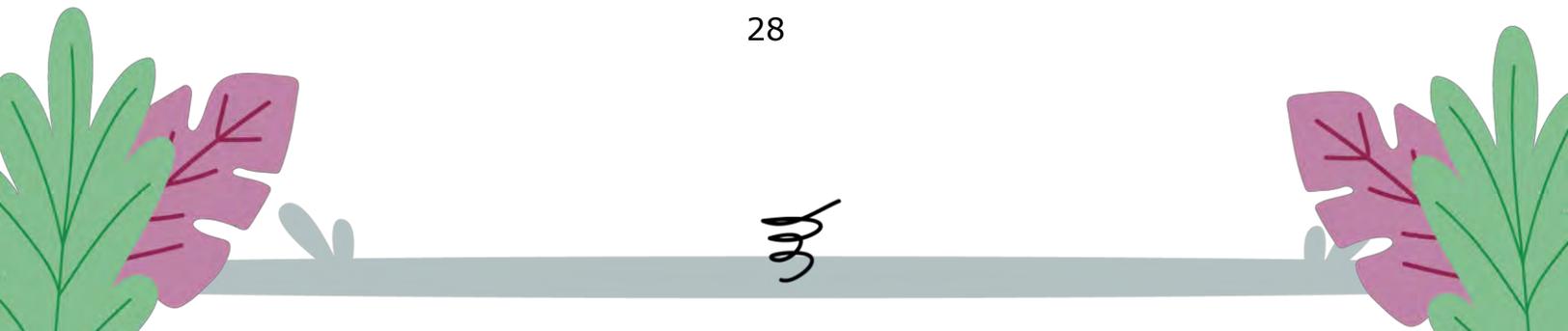


Masculino genérico	Omisión del masculino genérico
En el seminario nacional de investigación de AGROSAVIA, <b>los investigadores</b> explicaron la importancia de tomar datos con enfoque diferencial e interseccional.	En el seminario nacional de investigación de AGROSAVIA <b>se explicó la importancia de tomar datos</b> con enfoque diferencial e interseccional.
La aplicación de campo diseñada por AGROSAVIA permite al <b>usuario</b> seleccionar el color de la hoja infectada.	La aplicación de campo diseñada por AGROSAVIA <b>permite seleccionar el color</b> de la hoja infectada.
El desayuno que organizó AGROSAVIA fue con <b>los representantes</b> de los gremios.	El desayuno que organizó AGROSAVIA fue <b>con representantes de</b> los gremios.
En la reunión nacional están <b>los representantes</b> de las zonas del país.	En la reunión nacional están <b>representantes de todo</b> el país.
La reunión de <b>los miembros</b> de la Junta Directiva de AGROSAVIA es mañana.	La <b>reunión de la Junta Directiva</b> de AGROSAVIA es mañana.

### 1.2.9. Otras consideraciones importantes para evitar la perpetuación de estereotipos de género en el lenguaje y en la cotidianidad

- Dirigirse siempre de manera igualitaria entre hombres y mujeres ya sea por estado civil, cargo, título, o por el nombre o apellidos, o nombre y apellidos. De lo contrario se está cometiendo una asimetría en el trato que puede caer en expresiones discriminatorias (4–8,18–23).

Menos inclusivo	Inclusivo
El doctor Andrés Gómez y la señorita Camila Suárez.	<b>El doctor</b> Gómez y <b>la doctora</b> Suárez. <b>El doctor</b> Andrés y <b>la doctora</b> Camila.





**El señor** Gómez y **la señora** Suárez.

- Cambiar las expresiones que perpetúan estereotipos de género y hacen ver a las mujeres como inferiores, o como apéndice de los hombres (4–8,18–23).

Menos inclusivo	Inclusivo
Los hombres ayudan en los quehaceres de la casa.	<b>Los hombres hacen los quehaceres domésticos.</b>
Lo invitamos a asistir con <b>su esposa</b> a la ceremonia de reconocimientos de AGROSAVIA.	<b>Le invitamos a asistir con su pareja</b> a la ceremonia de reconocimientos de AGROSAVIA.
<b>Las amas de casa</b> colombianas prefieren la papa de cáscara oscura.	<b>Las familias colombianas</b> prefieren la papa de cáscara oscura.
Las mujeres de la limpieza de AGROSAVIA.	<b>El personal de limpieza</b> de AGROSAVIA.
Este resultado es un gran logro para el hombre.	Este resultado es un gran logro para <b>la humanidad.</b>
<b>Al interesado</b> en saber más de nuestras nuevas variedades comuníquese a la línea general de AGROSAVIA.	<b>Si le interesa</b> saber más de nuestras variedades, comuníquese a la línea general de AGROSAVIA. <b>A quien le interese</b> saber más...
Estamos <b>comprometidos</b> con este proyecto.	<b>Tenemos un compromiso</b> con este proyecto.

- Usar expresiones que visibilizan el género cuando se requiere. Esto es especialmente importante en los títulos profesionales y cargos de las mujeres, ya que no hay una norma gramatical que impida su uso (4–8,18–23).

Género invisible	Género visible
La presidente, la juez, la abogado, el ingeniero, la cajero, la científico, etc.	<b>La presidenta, la jueza, la abogada, la ingeniera, la cajera, la científica,</b>



<b>la investigadora.</b>
--------------------------

- Utilizar el plural “mujeres” en vez de “mujer” y “diversidades LGBTIQ+” en vez de “diversidad LGBTIQ+”, porque su uso en singular nos remite a la idea de que solo hay un único modelo. Sin embargo, hay muchos tipos de mujeres y hay muchos tipos de diversidades LGBTIQ+ que, a su vez, están atravesadas por diferentes tipos de interseccionalidades (Ejemplo: edad, color de piel, tamaño y forma del cuerpo, clase social, grupos étnicos, etc.) (4–8,18–23).

Singular	Plural – diverso y amplio
Día internacional de la mujer	<b>Día internacional de las mujeres</b>
Día de la mujer rural	<b>Día de las mujeres rurales</b>

- Sumar una perspectiva de género a la cotidianidad de su trabajo. Esto implica un esfuerzo consciente de incluir más voces de mujeres y diversidades LGBTIQ+ en cada área de investigación y en el quehacer diario. Por ejemplo, la identificación de fuentes bibliográficas cuyas autoras sean mujeres y de diversas identidades de sexo y género. Adicionalmente, en la organización de paneles, foros y encuentros científicos, encontrar paridad en el número de panelistas. Esto implica hacer un esfuerzo en la búsqueda de mujeres y diversidades LGBTIQ+ que sean especialistas en el tema, y cuenten con amplia experiencia en el área como investigadoras, funcionarias, docentes, etc. En el caso de no encontrarlas, ampliar el tema de manera que se pueda mantener la paridad en el panel. Si definitivamente esa búsqueda falló, crear una memoria del evento sobre lecciones aprendidas de manera que esto no vuelva a repetirse y eliminar la excusa de parte de la organización de “no hay mujeres o diversidades LGBTIQ+ trabajando en el tema”. Además de esto, permitir que las mujeres y otras diversidades LGBTIQ+ salgan del rol de moderación o relatoría exclusivamente en estos eventos. Asimismo, asignar un tiempo equitativo del uso de la palabra de manera que todas las personas invitadas puedan dar su punto de vista sin



excepción. Finalmente, crear un espacio seguro donde los pronombres identitarios de todas las personas invitadas sean respetados sin excepción (23).

### **1.3. Pautas y ejemplos para el uso del lenguaje incluyente no sexista en el diseño de cuestionarios y encuestas**

Siguiendo los lineamientos del DANE y su manual de [enfoque diferencial](#), consideramos que AGROSAVIA, de acuerdo con su política de equidad, igualdad y diversidad, y de acuerdo con diferentes estudios de investigación que se desarrollan y que exigen un enfoque diferencial, comience a disgregar la información teniendo en cuenta el enfoque diferencial de género (mujeres y población LGBTQ+) (11).

El DANE en la ficha metodológica del boletín técnico “Mercado laboral de la población LGBT. Año móvil agosto 2022 – julio 2023”, utilizó tres preguntas para disgregar la población LGBTQ+ con respecto a la identidad de género (sexo al nacer e identificación de género) y a la orientación sexual (atracción sexual o romántica), que adaptamos a continuación para que comience a ser aplicada en AGROSAVIA (24). En la identificación de sexo al nacer, aunque la metodología del DANE utilizó dos opciones, es posible que, al aplicar la encuesta o cuestionario a partir de 2023, ya existan personas que han hecho el cambio de documentos y que, en su registro civil, tarjeta de identidad o cédula aparezcan como NB (No binario), de acuerdo con la sentencia T-033 de 2022. Según la prensa, para diciembre de 2022 un total de 400 personas hicieron el cambio a NB. Así que es posible que este número siga subiendo progresivamente, y que AGROSAVIA comience a tener dentro de su planta, personas no binarias, o que sean parte de grupos focales de investigación en áreas rurales o en colaboración con otras instituciones (25).

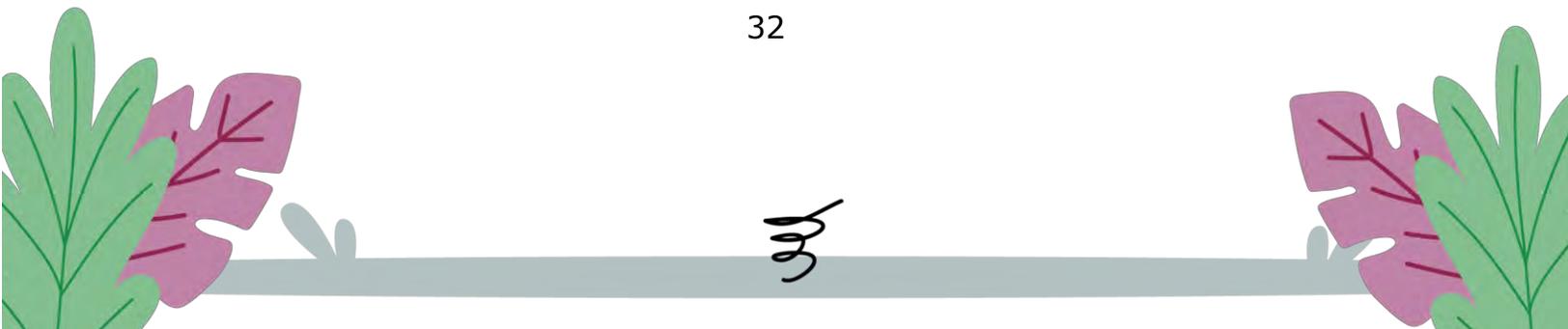
Como consecuencia, sugerimos el siguiente formato para el desarrollo de cuestionarios y encuestas internas y externas:

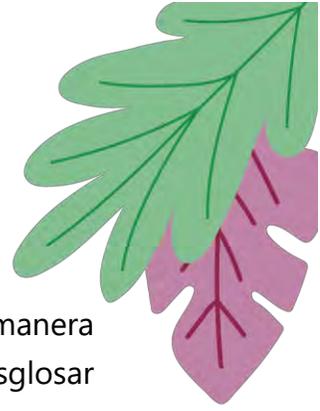


Sexo (asignado al nacer o como aparece en la cédula de ciudadanía):	Usted se reconoce cómo (identidad género):	Orientación sexual:
<ul style="list-style-type: none"> <li>F – Femenino</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hombre</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Heterosexual (hacia el sexo opuesto)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>M – Masculino</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mujer</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gay/lesbiana (atracción hacia el mismo sexo)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>NB – No binario (A partir de la Sentencia T-033 de 2022)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Persona no binaria (ni hombre ni mujer)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bisexual (atracción hacia ambos sexos)</li> <li>Otra ¿cuál? _____</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mujer trans</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hombre trans</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Otra ¿Cuál? _____</li> </ul>	

#### 1.4. Pautas y ejemplos para el uso del lenguaje incluyente no sexista en piezas gráficas y audiovisuales

Las imágenes representan un lenguaje no verbal que incluye videos, ilustraciones, gráficas y fotografías. En el lenguaje gráfico y audiovisual también se pueden invisibilizar a las mujeres y las diversidades LGBTQ+, y reproducir estereotipos de género. Para evitar estos sesgos discriminatorios, y de acuerdo con la política de equidad, igualdad y diversidad de AGROSAVIA, proponemos los siguientes principios para la producción de piezas gráficas y audiovisuales (18,21,23):





- Incluir siempre imágenes de hombres, mujeres y diversidades LGBTQ+ de manera equitativa buscando un equilibrio numérico. Si los datos lo ameritan, desglosar la información por sexo y género.
- Visibilizar a las personas LGBTQ+ evitando estereotipos repetitivos como hombres feminizados, mujeres masculinizadas, personas LGBTQ+ llevando banderas arcoíris o participando en marchas o protestas. Se recomienda otro tipo de representación y tener en cuenta escenarios cotidianos como espacios de trabajo, vivienda o viajes en los que se expresen vidas positivas y plenas.
- Cuando se representa a hombres, mujeres y diversidades LGBTQ+ hacerlo preferiblemente en situaciones diferentes a las tradicionales sobre lo que se considera el binario femenino o masculino. En especial, resaltar a las personas en espacios distintos de los espacios tradicionales y estereotipados socialmente.
- Mostrar cuerpos diversos y reales de hombres, mujeres y diversidades LGBTQ+ sin caer en un único molde y permitiendo que se expresen libres y sin complejos. El objetivo es evitar modelos sexualizados y cosificados que perpetúan estereotipos de belleza hegemónicos.
- Incluir una mirada interseccional. Buscar que en las imágenes se visibilicen todas las interseccionalidades posibles en cuanto a color de piel, estatura, edad, culturas, formas físicas, tipos de trabajo, diversidad funcional, identidades de género y orientaciones sexuales.
- Ser muy conscientes de la actitud y gestos que se presentan en las imágenes de mujeres, hombres y diversidades LGBTQ+, evitando escoger cualquier imagen estereotipada que les infantilice o les ridiculice.
- Si en una pieza audiovisual se usa música como parte de la narrativa, revisar la letra de manera que no se caiga en estereotipos de género o discriminaciones.
- El tamaño de las fotos debe ser igual para hombres, mujeres y diversidades LGBTQ+.
- Asignar el mismo tiempo de aparición o de testimonio (en caso de entrevistas y otros contenidos audiovisuales) a hombres, mujeres y diversidades LGBTQ+.

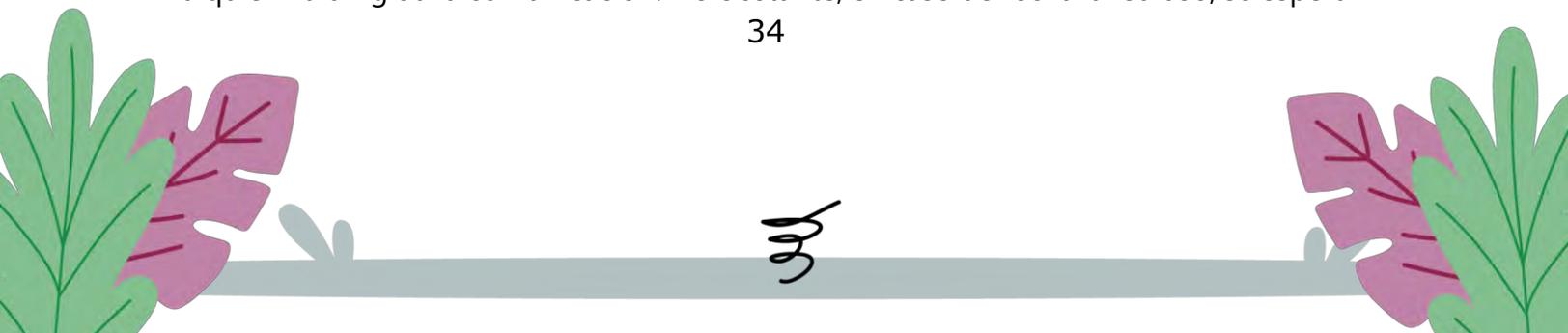


- Utilizar los mismos planos, luz y ubicación en el espacio para hombres, mujeres y diversidades LGBTIQ+.
- El equipo editorial que produce, graba y edita las piezas audiovisuales debe ser paritario y sensible al género, para que permita una discusión amplia sobre la política de equidad, igualdad y diversidad antes de publicarse cualquier pieza gráfica o audiovisual.
- El equipo editorial que produce, graba y edita las piezas audiovisuales puede considerar una introducción escrita u oral, o un pie de página en donde se haga explícito que la pieza producida está acorde con la política de equidad, igualdad y diversidad de AGROSAVIA.

### **1.5. El uso de la barra, la arroba, la “x”, la “e”, el asterisco o el guion bajo**

Existen varios recursos como la barra (todos/as), la arroba (tod@s), la “x” (todxs), la “e” (todes), el asterisco (tod\*s) o el guion bajo (tod\_s), que han sido utilizados para denotar inclusión, especialmente en el lenguaje escrito. Su uso es cada vez más generalizado en espacios informales de comunicación como mensajes personales, redes sociales, notas o correos electrónicos (8,10). Sin embargo, con excepción de la “e”, su empleo es cuestionable porque no tienen un sonido, lo que los hace imposibles de pronunciar y, en esa medida, pueden resultar siendo discriminatorios para personas con diversidad funcional que usan lectores de pantalla, ya que cambian la pronunciación de las palabras haciéndolas incomprensibles para quien escucha (Ejemplo: “Tod arroba s”).

A pesar del debate sobre el uso de estos recursos, ya es posible encontrar libros y artículos académicos que los utilizan, derrumbando lo que algunas veces se ha sugerido como un uso “incorrecto” del lenguaje incluyente no sexista en espacios formales (3,4,8,15). Como en el momento no hay un consenso sobre la pertinencia o no de su empleo en espacios académicos formales, la decisión de utilizar estas herramientas puede ser discutida y consensuada en cada grupo de trabajo, de acuerdo con el público a quien va dirigida la comunicación. No obstante, en caso de rechazar su uso, se espera



que esto no se convierta en una excusa para ignorar cualquier esfuerzo de inclusión en las comunicaciones de AGROSAVIA, ya que este manual ofrece otras opciones para incorporar un lenguaje incluyente no sexista como parte de la política de equidad, igualdad y diversidad de la Corporación (Circular reglamentaria No. 010 de 2021).

### **1.6. Pautas y ejemplos para el uso de un lenguaje incluyente específico cuando hay que referirse a personas no binarias**

De acuerdo con la Sentencia T-033 de 2022, la Corte Constitucional amplió los derechos de las personas no binarias, permitiendo que en el componente “sexo” del registro civil de nacimiento, tarjeta de identidad o cédula de ciudadanía aparezca la opción NB (No binario). En este contexto, y de acuerdo con la política de equidad, igualdad y diversidad, es fundamental que la comunidad de AGROSAVIA sea respetuosa en todo momento de los pronombres, adjetivos y sustantivos neutros que identifican a las personas no binarias, cuando estas hacen parte de comunicaciones orales, escritas, gráficas y audiovisuales, internas y externas.

Para estos casos hay que tener en cuenta lo siguiente (20):

- El pronombre personal neutro más usado en español es “elle” en singular, o “elles” en plural. Se usa igual que el pronombre masculino singular (él) y el femenino singular (ella). Ejemplo: Vamos a la conferencia que elle va a dar a las 10:00 a.m.
- Los sustantivos, adjetivos y determinantes neutros llevan una “e” en donde los sustantivos femeninos llevan una “a”, y deben corresponder con el género del sustantivo neutro al que describen. Ejemplo: Le investigadore está comprometide con el trabajo en equipo.





- Los sustantivos terminados en “-ista” (Ejemplo: Artista, periodista, activista, turista), o los terminados en “-ante” o “-ente” (Ejemplo: Cantante, suplente, gerente, estudiante) no se deben modificar en su forma masculina, femenina o neutra. Ejemplo: le turista, otre gerente, nuestro estudiante.
- Existen adjetivos invariables que se mantienen iguales sin importar la forma masculina femenina o neutra y, por lo tanto, no es necesario modificar el adjetivo. Ejemplo: Le periodista es une hipócrita, le artista es feliz, elle es inteligente.

### **1.7. Hacer explícita la política de equidad, igualdad y diversidad en las comunicaciones**

AGROSAVIA está comprometida con lo establecido en la política de equidad, igualdad y diversidad. Por lo tanto, es muy importante que la Corporación manifieste este compromiso en sus documentos oficiales, comunicaciones internas y externas, reuniones científicas y convocatorias de trabajo. Para esto sugerimos que en toda comunicación aparezca de manera explícita que tanto las mujeres como las personas LGBTIQ+ están invitadas y son bienvenidas (21). Algunas opciones para hacer explícita esta política son las siguientes:

- AGROSAVIA es una institución comprometida con la equidad, igualdad y diversidad.
- AGROSAVIA es una institución comprometida con la igualdad de oportunidades entre hombres, mujeres y diversidades.
- AGROSAVIA es una institución comprometida con la equidad, igualdad y diversidad. Por lo tanto, la selección de personal se hará con criterios que garanticen una evaluación justa y equitativa entre hombres, mujeres y diversidades LGBTIQ+, buscando el cierre de brechas de género.

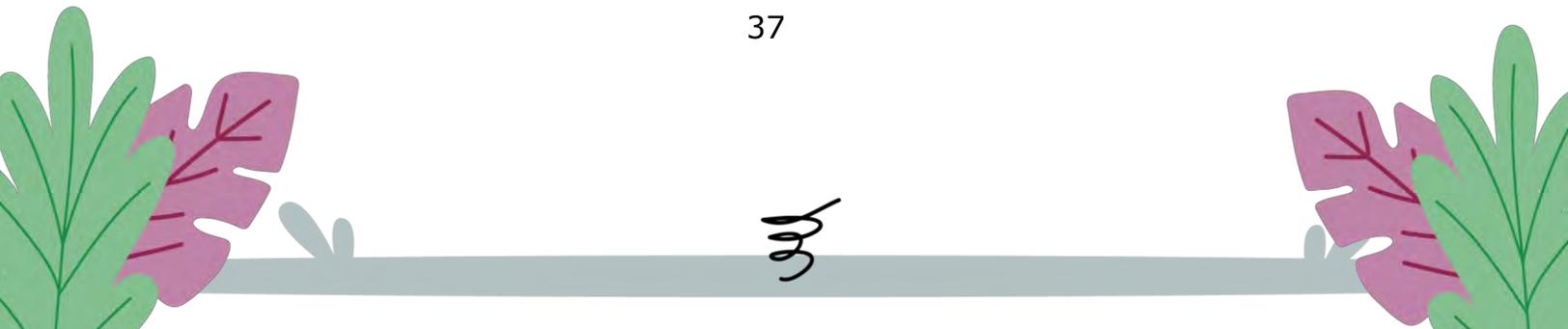


Adicionalmente, si una comunicación de AGROSAVIA requiere explicar por qué se está usando una estrategia de lenguaje incluyente no sexista, se puede agregar una advertencia en la primera página, en la introducción o en una nota a pie de página si es una pieza escrita o gráfica, y de manera verbal si es una comunicación oral o audiovisual (8).

### 1.8. Casos reales en nuestras comunicaciones y ejemplos específicos de inclusión

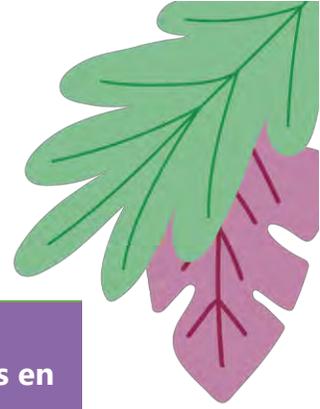
En esta sección, queremos mostrar casos reales de comunicaciones internas y externas de AGROSAVIA donde podemos poner en práctica todas las estrategias recomendadas en las secciones anteriores. Proponemos que lea la columna de la izquierda, reflexione por qué no es inclusiva, a continuación, busque nuevas formas de expresar la oración usando otros recursos del lenguaje, y finalmente compare con la propuesta inclusiva de la columna de la derecha.

Sin uso del lenguaje incluyente	Sugerencia inclusiva siguiendo las diferentes recomendaciones ofrecidas en esta guía
Convocatoria abierta. <b>Investigador</b> con énfasis en economía ...	Convocatoria abierta. <b>Investigador o investigadora</b> con énfasis en economía ... Convocatoria abierta. <b>Persona con formación y énfasis</b> en economía ...
A esta convocatoria <b>se pueden postular todos los colaboradores</b> que estén activos ...	A esta convocatoria pueden postularse <b>las colaboradoras y colaboradores</b> que estén activos ... A esta convocatoria puede postularse <b>el personal que esté activo</b> ... A esta convocatoria puede postularse <b>quien esté activo</b> ...



Sin uso del lenguaje incluyente	Sugerencia inclusiva siguiendo las diferentes recomendaciones ofrecidas en esta guía
<p>Requisito: <b>Técnico y tecnólogo</b></p> <p>Si usted es estudiante universitario, debe anexar el certificado ...</p>	<p>Requisito: <b>Personas con</b> estudios técnicos o tecnológicos.</p> <p>Si usted es estudiante universitario...  <b>Si usted adelanta estudios en la universidad</b>, debe anexar el certificado...</p>
<p>Cordialmente <b>los invito</b> a una reunión con el fin de apoyar la formalización ...</p>	<p>Se invita a <b>las personas interesadas</b> a una reunión con el fin de apoyar la formalización ...</p> <p>Se invita a <b>quien pueda interesar a...</b></p> <p><b>Todas las personas interesadas</b> pueden asistir a la reunión</p>
<p>Es accidente de trabajo: Todo suceso repentino que sobrevenga por causa de o con ocasión del trabajo, y que produzca en <b>un trabajador</b> una lesión...</p>	<p>Es accidente de trabajo: Todo suceso repentino que sobrevenga por <b>causa de o con ocasión del trabajo</b>, y que produzca una lesión...</p>
<p>AGROSAVIA <b>los invita a todos</b> a participar en el espacio ...</p>	<p>AGROSAVIA invita a <b>toda la comunidad</b> de la Corporación a participar en el espacio ...</p> <p>AGROSAVIA invita a <b>todos y todas</b> a participar en el espacio ...</p> <p>AGROSAVIA invita a <b>todas las personas de la Corporación</b> a participar en el espacio ...</p>

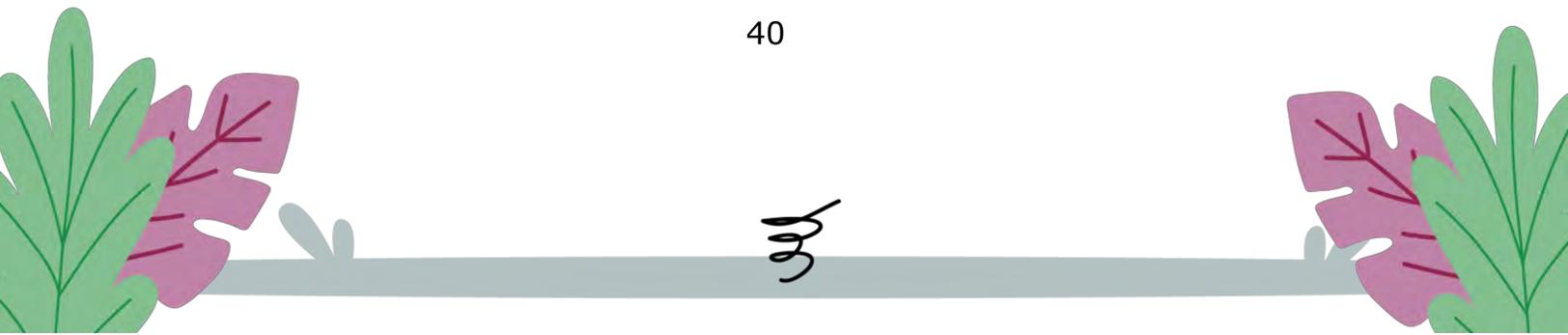




Sin uso del lenguaje incluyente	Sugerencia inclusiva siguiendo las diferentes recomendaciones ofrecidas en esta guía
<p><b>El trabajador</b> podrá remitir a la Unidad de Gestión Humana, de forma voluntaria el concepto de <b>un médico deportólogo</b>, fisiatra u ortopedista ...</p>	<p><b>La persona</b> que se encuentre vinculada a AGROSAVIA</p> <p><b>La persona que trabaja</b> en AGROSAVIA podrá remitir a la Unidad de Gestión Humana, de forma voluntaria el concepto médico profesional con <b>especialidad en deportología, fisiatría u ortopedia</b>.</p>
<p><b>El colaborador</b> que tenga como resultado: <b>Apto</b> con recomendaciones, debe acatar completamente las medidas...</p>	<p><b>Quien tenga como resultado: Persona apta</b> con recomendaciones, debe acatar completamente las medidas ...</p> <p><b>Las personas que tengan</b> como resultado: <b>Persona apta</b> con recomendaciones, deben acatar completamente las medidas ...</p> <p><b>Los colaboradores y las colaboradoras que tengan</b> como resultado: <b>Persona apta</b> con recomendaciones, deben acatar completamente las medidas ...</p>
<p>Balance social: Beneficio social para <b>los productores</b>: \$855.644 millones</p>	<p>Balance social: Beneficio social para la <b>población productora</b>: \$855.644 millones</p> <p>Balance social: Beneficio social para <b>productores y productoras</b>: \$855.644 millones</p> <p>Balance social: Beneficio social para <b>la población que produce</b>: \$855.644 millones</p>



Sin uso del lenguaje incluyente	Sugerencia inclusiva siguiendo las diferentes recomendaciones ofrecidas en esta guía
<p>Para una nueva serie que tendremos en formato de podcast, estamos buscando un <b>niño</b> para hacer la voz de un personaje ...</p>	<p>Para una nueva serie que tendremos en formato de podcast, estamos buscando <b>un niño o una niña</b> para hacer la voz de un personaje ...</p> <p>Para una nueva serie que tendremos en formato de podcast, estamos buscando <b>población infantil</b>, para hacer la voz de un personaje...</p>
<p>¡Hola <b>estimado colaborador!</b> Sigue avanzando en el desarrollo del curso ...</p>	<p>Hola, <b>sigue avanzando</b> en el desarrollo del curso ...</p> <p><b>Hola, te has inscrito en ... Avanza</b> en el desarrollo del curso ...</p>
<p>Durante el transporte: Indique <b>al conductor</b>, respetar la ruta ...</p>	<p>Durante el transporte: <b>Indique a la persona</b> que conduce el vehículo, respetar la ruta ...</p> <p><b>Indique a quien</b> conduce el vehículo, respetar la ruta ...</p> <p><b>Indique que se</b> debe respetar la ruta ...</p>
<p><b>Todos los ocupantes</b> del servicio de transporte deben usar cinturón de seguridad.</p>	<p><b>Todas las personas usuarias</b> del servicio de transporte deben usar cinturón de seguridad.</p> <p><b>Quien utilice el servicio de transporte,</b> debe usar el cinturón de seguridad.</p> <p><b>Cuando utilice el servicio de transporte, debe usar</b> el cinturón de seguridad.</p>



## Sin uso del lenguaje incluyente

Para recuperar, conservar y mejorar con las comunidades, el uso de los recursos fitogenéticos para **pequeños** productores agropecuarios. De este modo, el Plan Nacional de...

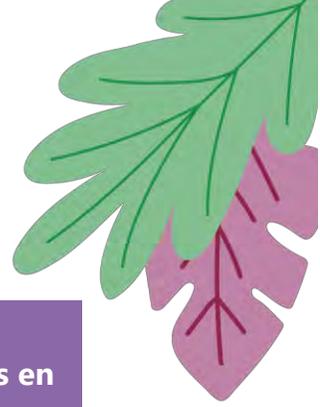
## Sugerencia inclusiva siguiendo las diferentes recomendaciones ofrecidas en esta guía

Para recuperar, conservar y mejorar con las comunidades, el uso de los recursos fitogenéticos **para la población de pequeños productores agropecuarios**. De este modo, el Plan Nacional de...

Para recuperar, conservar y mejorar, junto con las comunidades, el uso de los recursos fitogenéticos **en beneficio de los pequeños y las pequeñas productoras** agropecuarias. De este modo, el Plan Nacional de...

Para recuperar, conservar y mejorar con las comunidades, el uso de los recursos fitogenéticos **para pequeños productores y productoras del sector agropecuario**. De este modo, el Plan Nacional de...





Sin uso del lenguaje incluyente	Sugerencia inclusiva siguiendo las diferentes recomendaciones ofrecidas en esta guía
<p>Pensando en fomentar una cultura de prevención entre <b>los trabajadores</b> de la comunidad de AGROSAVIA, realizaremos un simulacro de...</p>	<p>Pensando en fomentar una cultura de prevención <b>en la comunidad</b> de AGROSAVIA, realizaremos un simulacro de...</p> <p>Pensando en fomentar una cultura de prevención <b>para quienes</b> trabajamos en AGROSAVIA, realizaremos un simulacro de...</p> <p>Pensando en fomentar una cultura de prevención <b>para las trabajadoras y trabajadores</b> de AGROSAVIA, realizaremos un simulacro de ...</p>
<p>...definir los lineamientos para la adecuada y eficaz recepción de peticiones formuladas por <b>los usuarios, ciudadanos y colaboradores</b> de la Corporación...</p>	<p>... definir los lineamientos para la adecuada y eficaz recepción de peticiones formuladas <b>por la población usuaria, la ciudadanía, y quienes</b> trabajan en AGROSAVIA...</p> <p>...definir los lineamientos para la adecuada y eficaz recepción de peticiones formuladas <b>por todas las personas usuarias, la ciudadanía y personal</b> de AGROSAVIA...</p> <p>...definir los lineamientos para la adecuada y eficaz recepción de peticiones de la <b>población visitante y de quienes</b> pertenecen a la Corporación.</p> <p>...definir los lineamientos para la adecuada y eficaz recepción de peticiones <b>de quienes visitan y hacen parte de la Corporación.</b></p>



## 2. Diversidad sexual

### 2.1. Recomendaciones para la comunicación verbal y escrita

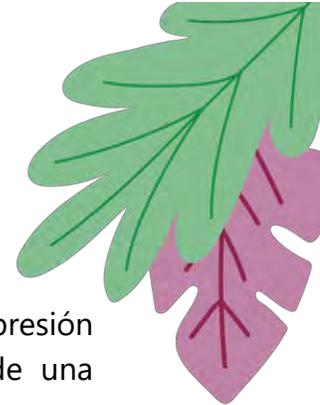
Las siglas LGBTIQ+ hacen referencia al colectivo de personas lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersex, queer y el “+” amplía a otras realidades como [pansexualidad](#), [demisexualidad](#), etc.

Las siglas reconocen la diversidad dentro del colectivo y el orden de las letras hace referencia a la visibilización. Así, dependiendo del contexto, las siglas pueden iniciarse como LGTB, GLBT, LGBT, LBGT, a veces LGBTI, y otras LGBTIAQ+, etc. La referencia al colectivo puede ir sumando nuevas letras con el fin de reconocer e incluir todas las formas de diversidad sexual, características sexuales e identidades de género (26, 27).

A continuación, se relacionan algunas recomendaciones para tener en cuenta en la promoción de espacios de confianza y respeto hacia las personas de los sectores sociales LGBTIQ+ (26, 27):

- Promover espacios de confianza en donde, aun desconociendo la presencia de personas sexualmente diversas, se reconoce a todas las personas en general, puesto que, el respeto por toda orientación sexual, identidad y/o expresión de género diversa es obligatorio para construir un entorno de confianza y protección entre las partes.
- Al momento de realizar espacios de diálogo o divulgación, es importante no presumir la identidad de género de las personas, es necesario preguntar a la persona cómo desea ser nombrada, qué tipo de tratamiento prefiere, ya sea en masculino, femenino u otro que proponga, en caso de no expresarlo el lenguaje neutro es la mejor opción.
- Se debe reconocer el nombre identitario expresado por la persona, y así mismo la persona debe ser nombrada.





- En las áreas de trabajo, y si la persona lo permite, se debe identificar la expresión de género u orientación sexual diversa (sin categorizarlas más allá de una respuesta positiva o negativa).
- Se debe usar un lenguaje claro, incluyente y no sexista, como una herramienta que promueve la inclusión, el respeto y el reconocimiento en los diferentes espacios de divulgación, socialización y retroalimentación que se tendrán con las diferentes partes interesadas.
- No se deben patologizar a las personas LGTBIQ+, la orientación sexual no es una enfermedad.
- Al realizar análisis de hallazgos relacionados con la presencia de violencia, discriminación o privilegios, se deben tener en cuenta aspectos como la interseccionalidad, la territorialidad, y las dinámicas desarrolladas por las distintas personas.
- Si se presencia algún caso de violencia contra personas de los sectores sociales LGTBIQ+ se debe analizar el prejuicio o la violencia basada en género como un factor determinante, definir acciones, y seguir construyendo espacios de confianza.

En ese sentido, y en el marco del conocimiento y reconocimiento que promueve AGROSAVIA para hacer que su comunidad incorpore en su cultura y lenguaje, los términos o expresiones que puedan lograr una mayor inclusión, y así hacer partícipes a las personas sexualmente diversas, se comparten las siguientes recomendaciones para que puedan ser adoptadas:

Uso evitable	Uso inclusivo
Maricón, marica, mariquita	<b>Hombre Gay</b>
Marimacho/a, tortillera	<b>Mujer lesbiana</b>
Un transgénero/Una transgénero	Mujer/hombre/persona no binaria / <b>persona con experiencia de vida trans</b>
Hermafrodita	<b>Persona intersexual</b> o como la persona se identifique
Cambio de sexo	Transición



Uso evitable	Uso inclusivo
Personas no heterosexuales	Personas <b>de los sectores sociales LGBTIQ+</b>
Persona LGBTI /Los LGBTI	<b>Hombre gay/ mujer lesbiana</b>
	Mujer/hombre/ <b>persona trans / persona con experiencia de vida trans</b>

Es importante evitar el uso de términos despectivos sobre la identidad y la orientación sexual de las personas; en cualquier caso, siempre será una buena alternativa utilizar el nombre o pronombre con el que se identifica la persona (26, 27).

### 3. Diversidad étnico-cultural

De acuerdo con el trabajo realizado en AGROSAVIA y con el cumplimiento de su política de diversidad, es importante conocer, aprender y adoptar un lenguaje claro e incluyente al momento de tener cualquier interacción con poblaciones étnico-culturales, ya que estas no solo hacen parte de la comunidad corporativa sino también de las y los clientes, alianzas e instituciones con las cuales desarrollamos los proyectos de investigación, pues al manejar dicho lenguaje estamos manifestando respeto y reconocimiento hacia dichas poblaciones, y transmitiendo la información de forma clara y efectiva (5, 19, 28).

### 3.1. Recomendaciones para la comunicación verbal y escrita

Cuando usamos el lenguaje inclusivo para referirnos a las comunidades étnicas, es necesario entender que sus culturas, lo mismo que las de cualquier otro grupo humano, no son estáticas, son dinámicas (28).

- No se debe hablar de “nuestros” pueblos, sino de “los” pueblos, así como tampoco se debe hablar de pueblos originarios “de Colombia”, por ejemplo, sino de pueblos originarios, dado que no se trata de sujetos de pertenencia.
- No calificar a ninguna persona que hace parte de un pueblo como “pura o no pura”.
- Comunicar en presente sobre los pueblos originarios, no como colectivos del pasado. Se trata de culturas actuales que conviven con otras expresiones culturales.
- La palabra “indígena” es la que más se impulsa desde los foros internacionales para referirse a estas comunidades. Una buena práctica comunicacional es preguntar a la persona cómo prefiere ser nombrada, y esto vale para todas las personas de grupos étnicos o en situación de vulnerabilidad.
- Si bien es una realidad que hay pueblos originarios en situaciones recurrentes de pobreza y/o marginación, que deben ser visibilizadas, también hay que resaltar en las comunicaciones sus aportes a la sociedad.
- Identificar personas de pueblos indígenas que son referentes en ámbitos universitarios, culturales, artísticos, deportivos, científicos, políticos, etc.



- Comunicar sobre personas indígenas desde un enfoque de diversidad e interseccionalidad de identidades.

Para comunicarse con personas afrodescendientes (28):

- Preguntar a la persona cómo prefiere ser nombrada.
- No utilizar el calificativo “negro” para adjetivar negativamente cualquier elemento o situación. Por ejemplo: “humor negro”, “lunes negro en la bolsa”, “trabajo en negro”, “suerte negra”.
- No utilizar la palabra denigrar en ningún caso, pues su origen etimológico es “tratar de negro” a alguien como una ofensa, en todo caso se conviene usar la palabra “degradar”.
- Dar visibilidad a la presencia de la población afrodescendiente en las distintas temáticas que aborda la Corporación.
- Difundir la presencia y participación histórica de las personas afrodescendientes en la formación de las naciones americanas, y su aporte a la cultura.
- Colaborar en erradicar el prejuicio que asocia lo afro con lo extranjero, lo exótico o lo sexualizado.
- No estereotipar características, roles o habilidades según la diferenciación racial, por ejemplo: que las personas afrodescendientes son todas buenas bailarinas, cocineras, cantantes, con mucha resistencia física, con conocimientos de medicina alternativa, etc.
  - No representar las costumbres de la población afrodescendiente como algo ajeno, exótico o ridículo.
  - Incluir en las comunicaciones a personas afrodescendientes desde un enfoque de diversidad e interseccionalidad de identidades.

### 3.2. Ejemplos de denominaciones inclusivas (5, 19):

Uso evitable	Uso inclusivo
Persona de color, niche, diminutivos como los negritos/las negritas, gente	<b>Población/comunidad o persona negra,</b>

de color, moreno, persona de raza negra, cholo	<b>afrocolombiana o afrodescendiente (de acuerdo con la manera como se autoreconozca cada persona)</b>
	<b>Población/comunidad o persona raizal o palenquera (de acuerdo con la manera como se autoreconozca cada persona)</b>
Indios/as, hermanos indígenas, ancestros indígenas, aborígenes, diminutivos como los indiecitos/as, cholo	<b>Población/comunidad o persona indígena</b>
Trapacero	<b>Población/comunidad o persona gitana o Rrom</b>
Mi sangre, mi raza, minorías, gente de color	<b>Personas de grupos étnicos, población/comunidad o persona raizal/palenquera/indígena/gitana</b>
Reserva indígena	<b>Territorio indígena</b>
Dialecto indígena	<b>Lengua indígena, lengua originaria</b>

#### 4. Diversidad funcional

En la rutina laboral, se emplean expresiones y palabras que, en algunos casos y de manera involuntaria, pueden llegar a excluir, agredir o discriminar la identidad de las personas compañeras de trabajo y la comunidad usuaria en general. Esto puede generar estereotipos e imaginarios entre los que se enumeran la invisibilización,

discriminación, exclusión e indiferencia, entre otras, que afectan o impiden relaciones equitativas y respetuosas (18, 29).

La utilización de un lenguaje adecuado permite que cada vez más personas sean incorporadas en el quehacer diario y laboral, tal es el caso de la diversidad funcional. A continuación, se relaciona el uso del lenguaje incluyente para las personas con diversidad funcional. Es necesario tener en cuenta que antes de referirse a las personas con diversidad funcional o discapacidad, debemos reconocer sus cualidades o características, tener empatía, y renunciar a los prejuicios (18, 29).

#### 4.1. Recomendaciones y ejemplos para la comunicación verbal y escrita (18, 29, 30):

Uso evitable	Uso inclusivo
Persona con necesidades especiales, discapacitadas, incapacitadas, en condición de discapacidad.	<b>Persona con discapacidad, persona con diversidad funcional.</b>
Persona con capacidades diferentes, lisiado, minusválido, inválido, paralítico, tullido, cojo, manco, impedido, deforme, persona con problemas físicos, persona limitada.	<b>Persona con discapacidad física.</b>

Uso evitable	Uso inclusivo
Mongólico, retardado, retardado mental, persona especial.	<b>Persona con discapacidad intelectual, persona con deficiencia intelectual, persona con síndrome de Down, persona con trisomía 21.</b>
Sordo, sordomudo.	<b>Persona con discapacidad auditiva</b> (no son mudas necesariamente), <b>persona sorda</b> , persona <b>con sordera</b> , persona <b>con deficiencia auditiva</b> , persona <b>hipoacúsica</b> , <b>persona sordomuda</b> , <b>persona sordociega</b> ,

Uso evitable	Uso inclusivo
	<b>persona con pérdida auditiva total, parcialmente sordo.</b>
El ciego, invidente, no vidente.	<b>Persona con discapacidad visual,</b> persona con <b>baja visión, persona ciega,</b> persona con <b>ceguera,</b> persona con <b>deficiencia visual,</b> persona con <b>capacidad visual reducida,</b> persona sordociega.
Insano, demente, loco, trastornado, esquizofrénico.	<b>Persona con discapacidad mental,</b> persona con <b>discapacidad psicosocial.</b>
Demente	<b>Persona con demencia</b>
Depresivo	<b>Persona con depresión</b>
Leproso	<b>Persona con lepra,</b> persona <b>afectada por la lepra.</b>
Enano, persona con retraso de crecimiento.	<b>Persona de baja estatura,</b> persona de talla baja, persona con <b>enanismo</b> (si es el caso), persona con <b>acndroplasia</b> (si es el caso).
Lenguaje de señas.	Lengua de señas.
Albino.	<b>Persona albina,</b> persona con <b>albinismo.</b>

Uso evitable	Uso inclusivo
Persona sin habla, "no puede hablar", persona con problemas de comunicación.	Usuario o <b>persona que utiliza un dispositivo para la comunicación,</b> <b>persona que</b> utiliza una ayuda técnica para la comunicación/un sistema alternativo de comunicación.
Silla de ruedas eléctrica, sillita, carrito.	Silla de ruedas a motor/motorizada.



Uso evitable	Uso inclusivo
Parqueadero para minusválidos/inválidos,	Parqueadero accesible, <b>parqueadero reservado para personas con discapacidad.</b>
Baño para minusválidos/inválidos.	Baño accesible <b>para personas con discapacidad.</b>

## 5. Anexos: Infografías de resumen



## Lenguaje Incluyente

**Lenguaje:** el rasgo que nos distingue de otras especies.

### Lleva tu lenguaje a un nivel superior



Aquí te compartimos algunas opciones, que puedes practicar en tu día a día.

+ info consulta la [Guía de lenguaje incluyente](#)

#### Cambia expresiones estereotipadas



Di "**Se buscan profesionales en ingeniería para la vacante**", en lugar de "Se buscan ingenieros para la vacante"

#### Visibiliza el género



Puedes decir "**Los niños y las niñas deben tener acceso a la educación**" en lugar de "Los niños deben tener acceso a la educación."

#### Y a veces no necesitas el género



Escoge frases como "**El desayuno fue con periodistas**" en lugar de "El desayuno fue con los periodistas."

#### Usa sustantivos colectivos



Por ejemplo: el equipo de investigación, la ciudadanía, la población colombiana



Utiliza palabras como "quienes", "alguien", "nadie", "cualquiera" y "cada" para reemplazar el género. Ejemplo: usa "**Quienes** quieran postularse" en cambio de "**Los empleados** que quieran postularse." o reemplaza "**Los conductores** de esta vía" por "**Quienes** conduzcan por esta vía"



También puedes agregar al masculino genérico, la palabra persona. Así:

El denunciante - La persona que denuncia.  
El emprendedor - Persona emprendedora

**Al unirnos como comunidad, podemos evolucionar nuestra manera de comunicarnos, construir y generar nuevas ideas.**

**10 Claves para un contenido audiovisual incluyente.**

- 

Equilibrar la aparición y tamaño de representación de todas las personas sin distinción de género.
- 

Resaltar a mujeres y hombres en espacios que no sean los tradicionales.
- 

Visibilizar la diversidad de hombres y mujeres sin caer en un solo molde.
- 

Visibilizar a las personas según pertenencia étnica, edad, cultura, tipo de trabajo, identidad de género, entre otros rasgos.
- 

Ser conscientes de actitudes y gestos para evitar estereotipos.
- 

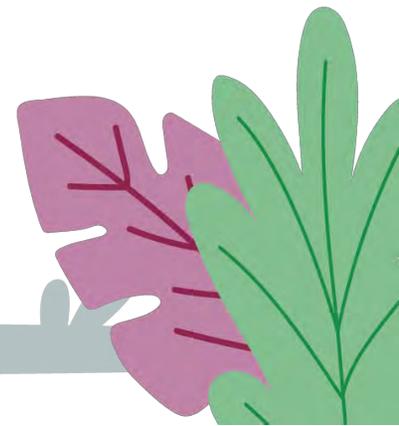
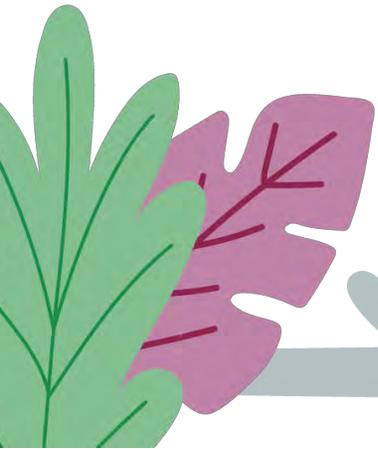
Revisar los contenidos de los audios para evitar estereotipos y discriminaciones.
- 

Emplear imágenes del mismo tamaño para representar a todas las personas sin distinción.
- 

Asignar a mujeres y hombres el mismo tiempo de aparición en entrevistas y otras piezas audiovisuales.
- 

Utilizar los mismos planos, tiempo, luz y ubicación en el espacio para registrar a hombres y mujeres.
- 

Promover la participación igualitaria de todas las personas sin distinción de género en los equipos de trabajo editorial.



## Algunos antecedentes legales en Colombia relacionados con lenguaje incluyente

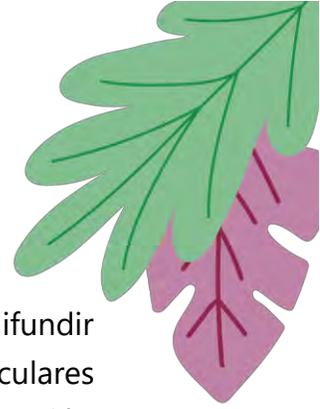
1	2	3	4	5	6
<b>Constitución Política del 1991</b>	<b>Ley 823 de 2003</b>	<b>Sentencia C-804 de 2006</b>	<b>Decreto 410 de 2018</b>	<b>Decreto 1227 de 2015</b>	<b>Sentencia T-033 de 2022</b>
Art. 7, 8, 10, 13, 42, 55, 68, 70 entre otros.	Igualdad de oportunidades.	Inclusión desde el lenguaje "...que hablar de niño, adulto, hombres... es un lenguaje que perpetúa la discriminación..."	Prevención de discriminación por orientación sexual e identidad de género.	Trámite para cambiar la identificación de género.	Creación de un tercer marcador de sexo para integrar la identidad no binaria en los documentos de identificación.

[+info consulta la Guía de lenguaje incluyente](#)

## 6. Glosario

- **Androcentrismo:** Es un sesgo de género consciente o no, donde la visión del mundo y de las relaciones sociales se centra exclusivamente en el punto de vista masculino invisibilizando a las mujeres, cuyo protagonismo se rebaja, es pasivo o desaparece (4).
- **Cisheteronormatividad:** Es el conjunto de ideas, creencias y normas sociales que asumen que todas las personas en la sociedad son cis (su identidad de género corresponde al sexo que le fue asignado al nacer), y son exclusivamente heterosexuales. Se presenta generalmente como un modelo único en la sociedad con respecto a las relaciones sexoafectivas y parentales. Por lo tanto, es una forma de discriminación para el colectivo LGBTIQ+ porque invisibiliza la diversidad sexual y a todas las personas que no entran dentro de esta construcción social normativa (4).
- **Demisexual:** Es una persona que solo puede tener relaciones con alguien con quien tiene una relación estable y profunda. Esto no quiere decir que se sienta atraído o atraída sexualmente hacia todo el mundo con el que tenga vínculos afectivos, sino que necesita ese primer paso para poder llegar a sentirse atraído sexualmente.
- **Diversidad funcional:** Es la terminología no negativa utilizada para referirse a las personas con capacidades diferentes entre sí. Algunas entidades prefieren el término discapacidad porque el uso de diversidad funcional no es muy reconocido por la sociedad y puede generar invisibilidad y disminución en la protección de este grupo diferencial (31). En este documento se utilizan como términos equivalentes.

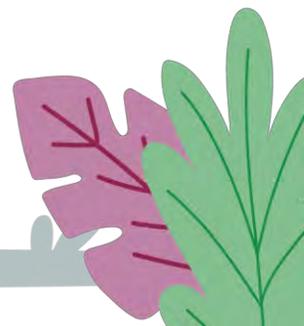
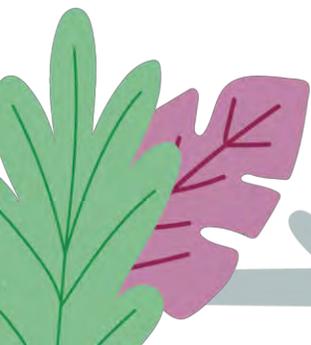




- **Enfoque diferencial:** Es una perspectiva de análisis para obtener y difundir información sobre grupos poblacionales con características particulares asociadas a edad o etapa de ciclo de vida, identidad de género, orientación sexual, grupo étnico, diversidad funcional, entre otras. Esta perspectiva permite visibilizar situaciones de vida particulares y brechas sociales existentes, de manera que se puede usar como guía para la toma de decisiones en el ámbito público o privado. Este enfoque aparece en el artículo 13 de la Ley 1448 de 2011 o Ley de víctimas (11).
- **Interseccionalidad:** Es una perspectiva de análisis que reconoce la presencia simultánea de dos o más características diferenciales de las personas (Ejemplo: etnia, género, sexo, diversidad funcional, etapa de ciclo de vida, etc.), que dependiendo del contexto social, histórico o cultural pueden generar experiencias distintas entre las personas incluyendo una carga más alta de desigualdad. Esta perspectiva es utilizada por la Corte Constitucional en la Sentencia T-141 de 2015 (11).
- **LGBTIQ+:** Es la sigla que representa la enorme diversidad humana con respecto a la identidad de género y orientación sexual. Esta sigla está en constante construcción. A medida que se comienzan a nombrar más identidades, la sigla se ha ido ampliando bajo la consigna de que lo que no se nombra, no existe. Por esa razón, el signo de la suma al final indica que hay más términos que se van agregando. La sigla extendida más actual es **LGBTIQQIP2SAA**, cuyos términos específicos repasamos a continuación (32):
  - **L – Lesbiana:** Se refiere a la mujer que se siente atraída sexualmente y afectivamente por otras mujeres.

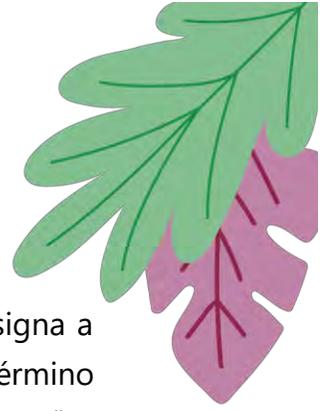


- **G– Gay:** Se refiere a la persona que se siente atraída sexual y afectivamente por personas del mismo sexo, usualmente hombres que se sienten atraídos por hombres.
- **B – Bisexual:** Se refiere a la persona que se siente atraída sexualmente por hombres y mujeres.
- **T–Trans, traba o transgénero:** Es un término sombrilla que engloba a las personas cuya identidad de género no coincide con el sexo asignado al nacer. También integra a las personas de género queer, o género diverso o no conformes con el género. Por lo tanto, describe a cualquier persona cuya expresión de género (estilo de cabello, ropa, accesorios, gesticulación, voz, etc.) no concuerda con las expectativas de la sociedad sobre lo que se espera y se acepta como masculino o femenino. En esta sombrilla podemos encontrar a los **hombres trans** (personas que fueron asignadas al nacer como mujeres y que se identifican como hombres), **mujeres trans** (personas que fueron asignadas al nacer como hombres y que se identifican como mujeres), y **personas no binarias (NB) o de género fluido o sin género o de género queer** (personas que no se identifican dentro del binario de género; por lo tanto, se pueden identificar como hombre y mujer al mismo tiempo, o pueden fluir entre ambos, o no identificarse con ningún género específico). Actualmente, bajo la sombrilla de personas que se identifican como **trans** hay muchísima diversidad, y la expresión de esa identidad de género puede ocurrir con o sin el uso de hormonas, con o sin operaciones de reafirmación de sexo, con o sin cambio de documento de identidad. Cada persona elige el término que más se le ajuste según su propia autopercepción. Por lo tanto, como regla general **jamás se debe asumir el nombre y el género de una persona**. Es preferible preguntar directamente cuál es el nombre de preferencia y con qué pronombres se identifica. Es posible que las personas NB o de género fluido o de género queer prefieran pronombres neutrales, como por ejemplo “elle”.



- **Q – Queer:** Se refiere a la persona cuya identidad de género u orientación sexual está fuera de los estándares binarios o heterosexuales que están normalizados en la sociedad.
- **Q – Questioning:** Se refiere a la persona que tiene muchas preguntas y pocas certidumbres acerca de su identidad de género y por quién siente atracción sexual.
- **I – Intersexual:** Se refiere a la persona que nació con características anatómicas o reproductivas que no le permiten al personal médico establecer con certeza si su sexo asignado al nacer es hombre o mujer.
- **P – Pansexual:** Se refiere a la persona cuya sexualidad no está limitada por las categorías de sexo biológico, género, orientación sexual o identidad de género.
- **2S – Two spirit:** Es un término de identificación de género que usan las personas nativo–americanas de Estados Unidos y Canadá para referirse a las personas que tienen espíritu de hombre y mujer.
- **A – Asexual:** Se refiere a la persona que no se identifica como gay, heterosexual o ninguna otra orientación sexual y no se siente atraída sexualmente por otras personas.
- **A – Aliadas:** Se refiere a las personas que sin ser LGBTIQ+ apoyan a personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas.





- **Género:** Es el conjunto de atributos o características que la sociedad asigna a hombres y mujeres, y que se adquieren a lo largo de la vida. Se utiliza el término para referirse a los estereotipos culturales que se consideran “masculinos” y “femeninos” y que se expresan a través de tareas, pautas de comportamiento, valores, temores, actividades y expectativas que se asumen de forma diferenciada entre hombres y mujeres. En otras palabras, es el modo de ser hombre o de ser mujer en una cultura determinada. El género le da a la persona un lugar en la familia, en la sociedad, en el mundo de la economía y de la política. El género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres (4, 33).
- **Perspectiva de género:** También se conoce como *mainstreaming*. Es el proceso de evaluar el efecto que tiene cualquier acción planificada (Ejemplo: políticas públicas, políticas y programas laborales, etc.) en las mujeres, los hombres y las personas con identidades de género diversas en todos los ámbitos y niveles de su vida. El objetivo es que cualquier política beneficie a todas las personas por igual y que no se perpetúe la desigualdad. Este proceso va acompañado de la promoción, no discriminación y protección de los derechos humanos de las mujeres y las personas LGBTIQ+ (34).
- **Patriarcado:** Es un concepto acuñado por diversas teorías feministas que se refiere al conjunto de relaciones sociales entre hombres, que, si bien son jerárquicas, se han configurado para establecer vínculos de interdependencia y solidaridad que subordinan a las mujeres. La primera forma de observarlo es en la familia y en el poder que tienen los padres. Así el patriarcado es un sistema familiar, social, ideológico y político con el que los hombres a través de muchos mecanismos (Ejemplo: la fuerza, la presión social, la etiqueta social, la educación, la división del trabajo, las costumbres, la tradición, los rituales, la ley o el



lenguaje), determinan cuál es o no el papel que las mujeres deben tener en la sociedad con el fin de estar en toda circunstancia sometidas al hombre (4).

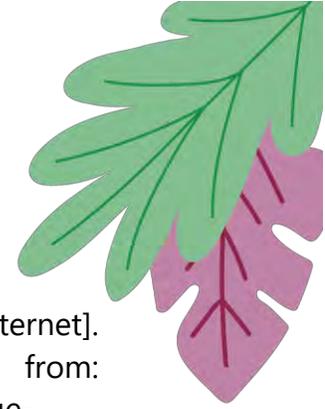
- **Sexo biológico:** Se refiere a las diferencias y características biológicas (genéticas, cromosómicas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) de los seres humanos a partir de las cuales las personas son clasificadas como “hombre” o “mujer”, asumiendo un dimorfismo sexual. Sin embargo, existen también personas cuyos cuerpos presentan una configuración genética, gonádica, morfológica u hormonal que no corresponde a ese dimorfismo y son llamadas intersexuales. Actualmente, el debate científico plantea que el sexo, al igual que el género, es una categoría social y no existe una diferencia sexual de orden biológico, puesto que los marcadores biológicos o dimorfismos que separan a los seres humanos como hombre y mujer no son categóricos, sino que son variaciones continuas, donde hay una amplísima variación genética y fenotípica cuya distribución se superpone entre hombres, mujeres y personas intersexuales (33, 35).
- **Sexismo:** También se conoce como discriminación sexual o discriminación de género. Se refiere al prejuicio, discriminación o perpetuación de estereotipos que se ejerce de manera consciente o no, basada en el sexo o el género. Se manifiesta a través de la hostilidad, la exclusión, la invisibilidad, la agresividad y la violencia física o simbólica hacia las mujeres y las diversidades LGBTQ+ (4).



## 7. Referencias

1. Dor D, Jablonka E. From cultural selection to genetic selection: a framework for the evolution of language. *Selection*. 2001;1(1-3):33-56.
2. Chater N, Christiansen MH. Language evolution as cultural evolution: how language is shaped by the brain. *Wiley Interdiscip Rev Cogn Sci*. 2010;1(5):623-8.
3. Sarlo B, Kalinowski, Santiago. *La lengua en disputa: Un debate sobre el lenguaje inclusivo*. Ediciones Godot; 2022.
4. Guichard Bello C. *Manual de comunicación no sexista: hacia un lenguaje incluyente*. México: Instituto Nacional de las Mujeres; 2015.
5. Secretaría de Planeación de Bogotá. *Guía de lenguaje claro e incluyente: mirada poblacional-diferencial y de género* [Internet]. 2022. Available from: [https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/20220621\\_guia\\_lenguaje\\_claro\\_incluyente.pdf](https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/20220621_guia_lenguaje_claro_incluyente.pdf)
6. CDMX D. *Guía para el uso del lenguaje inclusivo desde un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género* [Internet]. 2017. Available from: [https://dif.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/59b/948/565/59b948565102b1\\_80947326](https://dif.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/59b/948/565/59b948565102b1_80947326).
7. Asociación Cultural Simone de Beauvoir. *Guía para la utilización de un lenguaje no sexista*. 2006;
8. Rius Belausteguigoitia M, Chaparro Martínez A, García Roa MG, Molinar, Janaina Maciel, Moreno Esparza, Hortensia, Tapia Silva, Alejandra, et al. *Antimanual de la lengua española para un lenguaje no sexista* [Internet]. Ciudad de México: Universidad Nacional autónoma de México, Centro de Investigaciones y Estudios de Género; 2023. 48 p. Available from: <https://cieg.unam.mx/detalles-libro.php?l=MjE4>
9. Vicepresidencia de la República. *Equidad de la Mujer. Recomendaciones para ser incluyentes desde el lenguaje* [Internet]. Available from: [www.equidadmujer.gov.co/Documents/cajaherramientas2018/CH2018\\_Lenguaje-Incluyente.pdf](http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/cajaherramientas2018/CH2018_Lenguaje-Incluyente.pdf)
10. Nausa, Ricardo. "Todes": lenguaje incluyente (parte 1) [Internet]. [cited 2023 Nov 7]. Available from: <https://cienciassociales.uniandes.edu.co/blog/todes-lenguaje-incluyente-parte-1/>





11. DANE. Guía para la inclusión del enfoque diferencial e interseccional [Internet]. [cited 2023 Oct 8]. Available from: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/guia-inclusion-enfoque-diferencias-intersecciones-produccion-estadistica-SEN.pdf>
12. Comisión Colombiana de Juristas. Constitución política de Colombia comentada por la Comisión Colombiana de Juristas. Vol. 2. Comisión Colombiana de Juristas; 1996.
13. Lombo Delgado, Juan Sebastián. Cancillería agrega la categoría 'X' en el pasaporte para personas no binarias. El Tiempo [Internet]. 2023 Aug 24 [cited 2023 Nov 15]; Available from: <https://www.eltiempo.com/politica/gobierno/cancilleria-agrega-la-categoria-x-en-el-pasaporte-para-personas-no-binarias-799387>
14. MADR. Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. Resolución número 161 de 2021 [Internet]. [cited 2023 Nov 15]. Available from: <https://www.minagricultura.gov.co/Normatividad/Resoluciones/RESOLUCI%C3%93N%20NO.%20000161%20DE%202021.pdf>
15. Niklison LM. Lo que la RAE no nombra no existe: una mirada glotopolítica sobre las respuestas de la RAE al lenguaje inclusivo/no sexista. Cuad ALFAL. 2020;12(1):13–32.
16. Vainapel S, Shamir OY, Tenenbaum Y, Gilam G. The dark side of gendered language: The masculine-generic form as a cause for self-report bias. Psychol Assess. 2015;27(4):1513.
17. Perez CC. Invisible women: Data bias in a world designed for men. Abrams; 2019.
18. INVIAS. Manual de comunicaciones en equidad de género. [Internet]. 2022. Available from: <https://www.invias.gov.co/index.php/archivo-y-documentos/el-instituto/talento-humano/equidad-de-genero/13733-manual-de-comunicaciones-en-equidad-de-ge-nero/file>
19. Secretaría de la mujer, Alcaldía Mayor de Bogotá. Manual para una comunicación libre de sexismo y discriminación para la prevención y la eliminación de las violencias contra las mujeres [Internet]. [cited 2023 Oct 8]. Available from: <https://www.sdmujer.gov.co/sites/default/files/2022-03/documentos/MANUAL%20PARA%20UNA%20COMUNICACIÓN%20LIBRE%20SEXISMO%20Y%20DISCRIMINACIÓN%20PARA%20LA%20PREVENCIÓN%20Y%20ELIMINACIÓN%20DE%20LAS%20VIOLENCIAS%20CONTRA%20LAS%20MUJERES-%20VF.pdf>



20. Math. Género neutro y lenguaje inclusivo. Una pequeña guía práctica. 2a edición. [Internet]. Lauredal ediciones; [cited 2023 Nov 16]. Available from: [https://www.prideconnection.cl/archivos/GENERO-NEUTRO-LENGUAJE-INCLUSIVO-2\\_1-EDICION.pdf](https://www.prideconnection.cl/archivos/GENERO-NEUTRO-LENGUAJE-INCLUSIVO-2_1-EDICION.pdf)
21. CNCA. Guía de lenguaje inclusivo de género [Internet]. [cited 2023 Nov 16]. Available from: <https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2023/02/0702guia-de-lenguaje-inclusivo-de-genero-1.pdf>
22. Tecnológico de Monterrey. Guía de lenguaje inclusivo [Internet]. 2022. Available from: [https://tec.mx/sites/default/files/dignidad-humana/Guias-inclusivas/Guia\\_lenguaje\\_inclusivo.pdf](https://tec.mx/sites/default/files/dignidad-humana/Guias-inclusivas/Guia_lenguaje_inclusivo.pdf)
23. Universidad Nacional de Córdoba. Guía de recomendaciones para una comunicación no sexista e inclusiva [Internet]. 2022 [cited 2023 Nov 20]. Available from: <https://www.unc.edu.ar/comunicacion/C3%B3n/gu%C3%ADa-de-recomendaciones-para-una-comunicacion-no-sexista-e-inclusiva>
24. DANE. Mercado laboral de la población LGBT año móvil agosto 2022 - julio 2023 [Internet]. Departamento Administrativo Nacional de Estadística; [cited 2023 Oct 10]. Available from: [www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLLGBT-agos2022-jul2023.pdf](http://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLLGBT-agos2022-jul2023.pdf)
25. Infobae. 400 personas han cambiado su género por no binario en registro civil y cédula en Colombia. [cited 2023 Oct 10]; Available from: [www.infobae.com/america/colombia/2022/12/29/400-personas-han-cambiado-su-genero-por-no-binario-en-registro-civil-y-cedula-en-colombia/#:~:text=Malditos%20NerdsVirales-,400%20personas%20han%20cambiado%20su%20g%C3%A9nero%20por%20no%20binario,civil%20y%20c%C3%A9dula%20en%20Colombia](http://www.infobae.com/america/colombia/2022/12/29/400-personas-han-cambiado-su-genero-por-no-binario-en-registro-civil-y-cedula-en-colombia/#:~:text=Malditos%20NerdsVirales-,400%20personas%20han%20cambiado%20su%20g%C3%A9nero%20por%20no%20binario,civil%20y%20c%C3%A9dula%20en%20Colombia)
26. García García MM. Guía de comunicación y trato inclusivo. Delegación del Rector para la Diversidad e Inclusión Universidad Complutense de Madrid [Internet]. Ediciones Complutense. Ediciones Complutense; 2021. Available from: <https://docta.ucm.es/bitstreams/5b468037-2d24-4524-aec0-d6f02705f883/download>
27. Caribe Afirmativo. Recomendaciones generales sobre el abordaje de trabajo con personas LGBTI [Internet]. 2021. Available from: <https://caribeafirmativo.lgbt/wp-content/uploads/2021/10/Recomendaciones-para-el-trabajo-con-personas-LGBTI.pdf>



28. SG/OEA. Guía de comunicación inclusiva para la secretaría general de la OEA [Internet]. 2021. Available from: <https://www.oas.org/es/cim/docs/GuiaComunicacionInclusivaOEA-ES.pdf>
29. Función Pública. Lenguaje inclusivo - Inclusión Pública - Función Pública [Internet]. 2017 [cited 2024 Apr 25]. Available from: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/inclusion-publica/lenguaje-inclusivo>
30. NCDJ. Disability Language Style Guide | National Center on Disability and Journalism [Internet]. 2021 [cited 2024 May 7]. Available from: <https://ncdj.org/style-guide/>
31. Karma. Discapacidad o diversidad funcional, ¿cuál es el término correcto? - Karma Mobility España [Internet]. 2020 [cited 2024 May 7]. Available from: <https://www.karmamobility.es/2020/06/discapacidad-o-diversidad-funcional-cual-es-el-termino-correcto/>
32. Angello M, Bowman A. Raising the transgender child: A complete guide for parents, families, and caregivers. Seal Press; 2016.
33. Secretaría Distrital de la Mujer. Documento CONPES D.C. 14. "Política pública de mujeres y equidad de género 2020-2030". [Internet]. 2021 [cited 2023 Nov 15]. Available from: [https://www.sdmujer.gov.co/sites/default/files/2021-03/documentos/doc\\_conpes\\_d.c\\_14\\_ppmyeg\\_1.pdf](https://www.sdmujer.gov.co/sites/default/files/2021-03/documentos/doc_conpes_d.c_14_ppmyeg_1.pdf)
34. Naciones Unidas. <https://www.ohchr.org/es/women/gender-integration#:~:text=La%20integraci%C3%B3n%20de%20la%20perspectiva,%C3%A1mbitos%20y%20a%20todos%20los%20niveles>. Integración de género. El ACNUDH y los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género.
35. Ciccía L. Dimorfismo sexual, ¿ natural? Una reinterpretación crítica de las diferencias biológicas. Rev Bioét. 2021;29:66–75.

