

Guía de comunicación

de lenguaje incluyente

Versión 1 - 2024

Estimados colaboradores(as) y grupos de interés,

En ODC, entendemos que el lenguaje tiene un poder inmenso: no solo nos permite comunicarnos, sino que también moldea la cultura y las relaciones que construimos día a día. Por eso, el uso de un **lenguaje incluyente** es mucho más que una cuestión de palabras; es un compromiso con **la equidad, la diversidad y la inclusión** en todos nuestros espacios de trabajo.

El lenguaje que usamos refleja nuestras creencias y actitudes. Al optar por un lenguaje respetuoso e inclusivo, promovemos un entorno donde todas las personas, sin importar su género, origen, capacidades o identidad, se sienten valoradas y respetadas. Además, favorece una cultura de colaboración, innovación y respeto mutuo, pilares y valores fundamentales para Oleoducto de Colombia -ODC-.

El lenguaje incluyente no es solo una herramienta para evitar discriminación, sino también una **forma activa de empoderar a todos nuestros colaboradores (as)**, creando un ambiente más abierto, seguro y accesible. Cada uno de nosotros tiene el poder de contribuir a un cambio positivo, simplemente comenzando por la forma en que nos comunicamos.

Este es un paso importante en nuestro compromiso con la construcción de una cultura organizacional más justa y equitativa. Juntos, podemos hacer de ODC un ejemplo de respeto, diversidad y oportunidades para todos(as).

¡Los invitamos a ser parte de este cambio, para continuar transportando la energía que mueve un país!

1. Objetivo

Contribuir a que el personal trabajador de Oleoducto de Colombia S.A, en adelante ODC o la Compañía puedan tener a su alcance la información necesaria para mitigar los sesgos inconscientes en los procesos de selección; con el fin de generar un ambiente de trabajo más equitativo y productivo en la Compañía.

2. Alcance

Esta guía proporciona ejemplos y directrices específicas para ayudar a integrar los principios fundamentales del lenguaje y comunicación incluyente en el día a día de ODC. La comunicación incluyente no es solo una práctica recomendada, sino una necesidad imperativa para fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Al utilizar un lenguaje que incluya a todas las personas, independientemente de su género, raza, orientación sexual, capacidades físicas, y cualquier otra característica, promovemos la igualdad y el respeto mutuo.

ODC apuesta a poner en marcha una comunicación incluyente en todos los aspectos: visual, auditiva, textual; entendiendo que esto que enriquece la sociedad en su conjunto al promover una cultura de respeto, igualdad y comprensión.

Esta guía permitirá tener una perspectiva más amplia e igualitaria para implementar prácticas adecuadas en el uso de una comunicación incluyente promoviendo la diversidad de expresión, una sana comunicación en la creación de piezas gráficas y textos, libres de estereotipos.

3. Premisas

Esta guía debe servir como una herramienta viva que promueva la reflexión y mejora continua en la forma en que nos comunicamos, con el fin de ser más incluyentes. El respeto por la diversidad y el compromiso con la equidad e inclusión son valores que fortalecen nuestra cultura organizacional y nuestro impacto en la sociedad.

Los invitamos a todas las personas a leer atentamente este documento y a aplicar sus principios en sus comunicaciones.

“Juntos, construimos un espacio donde cada voz importa, para continuar transportando la energía que mueve un país”.

3.1 Diversidad Equidad e Inclusión

La **diversidad** abarca todas las diferencias que nos hacen únicos, tales como género, etnia, orientación sexual, identidad de género, edad, discapacidad, religión, y más. En nuestra compañía, valoramos la riqueza que aporta la diversidad, pues reconocemos que un entorno diverso promueve la innovación, la creatividad y el crecimiento.

La **equidad** se refiere al trato justo, en el cual se reconocen y abordan las diferentes necesidades de las personas para que puedan acceder a las mismas oportunidades. En lugar de proporcionar lo mismo a todos, la equidad se enfoca en adaptar los recursos, el apoyo y las oportunidades según las necesidades individuales, con el fin de eliminar barreras que impiden la participación plena.

La **inclusión** es la práctica de crear un ambiente donde todas las personas se sientan valoradas, respetadas y tengan las mismas oportunidades para contribuir y desarrollarse. No se trata solo de aceptar la diversidad, sino de garantizar que cada individuo se sienta parte integral de nuestra cultura organizacional, fomentando la colaboración y el respeto mutuo. Ejemplo práctico:

Diversidad

Es la variedad de flores que hay en el jardín.

Equidad

Es asegurarse de que todas las flores tengan la cantidad de agua y sol que necesitan para crecer.

Inclusión

Es crear un espacio donde todas las flores puedan florecer y coexistir en armonía.

La diversidad equidad e inclusión en ODC tiene las siguientes Perspectivas:

Género

Uso de lenguaje neutro y no sexista. Representación equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos. Inclusión de personas no binarias y de la diversidad de identidades de género.

Discapacidad

Utilizar un lenguaje que no defina a las personas por su discapacidad y que sea respetuoso de las diferencias. Promover la accesibilidad en la comunicación y en todos los aspectos de la interacción, incluyendo las tecnologías.

Étnicas y Culturales

Respetar todas las religiones y creencias, evitando suposiciones sobre las creencias de los demás. Promover la diversidad cultural y la inclusión de todas las razas y etnias. Utilizar términos respetuosos y reconocidos por los grupos étnicos, evitando estereotipos raciales.

Diversidad Sexual

Incluir y respetar todas las orientaciones sexuales (heterosexualidad, homosexualidad, bisexualidad, asexualidad, etc.). Respetar la elección de las personas de no divulgar su orientación sexual.

Figura 1. Perspectivas diversidad equidad e inclusión. **Fuente:** Propia

Pensamiento Flexible

Entender que existen diversas realidades y experiencias nos ayuda a utilizar un lenguaje que sea respetuoso y representativo de todas ellas. El lenguaje evoluciona constantemente, y el pensamiento flexible nos permite estar al día y utilizar un lenguaje que sea actual y relevante. Al pensar de manera flexible, podemos encontrar nuevas formas de expresar ideas y conceptos de manera incluyente.

3.2 Principios Fundamentales

Evitar estereotipos: es importante evitar las generalizaciones o estereotipos basados en género, etnia, edad u otras características. Debemos comunicarnos de manera que no perpetúe prejuicios ni discrimine.

Uso de género neutro: para evitar el uso exclusivo de términos masculinos o femeninos, se recomienda emplear el género neutro en nuestras comunicaciones. Esto incluye el uso de palabras como “personas”, “equipo”, “colaboradores/as” y evitar binarismos en los mensajes, como por ejemplo “todos y todas”. En su lugar, podemos usar expresiones inclusivas como “todos”, “quien lo desee”, “la persona interesada”, entre otros.

Lenguaje accesible: asegurémonos de que nuestro lenguaje sea comprensible y accesible para todos los públicos. Evitar jergas técnicas o frases que puedan excluir a grupos por sus diferencias educativas o culturales.

Reconocimiento de identidades: Es fundamental respetar la manera en que las personas prefieren ser identificadas, ya sea en términos de género, orientación sexual o identidad étnica. El uso correcto de los pronombres que cada persona prefiere es una muestra clara de respeto.

4. Actividades

Es importante volver las diversidades parte del día a día de la comunicación escrita, visual y auditiva, mostrando la diversidad en las imágenes como parte activa de la sociedad, no como personas vulneradas y garantizando una sana comunicación con todas las personas diversas.

En la práctica, la comunicación incluyente se refleja en todos los aspectos de la interacción diaria, desde correos electrónicos y reuniones hasta materiales de formación y publicaciones externas.

4.1 Consideraciones para Fomentar una Comunicación Incluyente

Usa lenguaje neutro: Opta por términos que no asuman género. Por ejemplo, en lugar de "el supervisor" o "la supervisora", utiliza "el personal de supervisión"

Evita estereotipos: No hagas suposiciones basadas en género, raza, orientación sexual, religión, capacidad física o cualquier otra característica.

Escucha activamente: Presta atención a lo que dice la otra persona sin interrumpir y muestra interés genuino en su perspectiva.

Usa pronombres correctos: Pregunta y utiliza los pronombres que la persona prefiera (él, ella, elle).

Incluye a todas las personas: Asegúrate de que tu comunicación en ODC alcance a todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidades. Usa subtítulos en videos, proporciona transcripciones y asegúrate de que los documentos sean accesibles.

Sé consciente del contexto cultural: Respeta y reconoce las diferencias culturales y cómo pueden afectar la comunicación.

Evita jerga y acrónimos: No asumas que todas las personas entienden términos técnicos o específicos de una industria. Explica cualquier término que pueda no ser familiar.

Promueve la participación: Fomenta un ambiente en el que todas las voces puedan ser escuchadas y valoradas.

Ten apertura a la retroalimentación: Acepta críticas constructivas y busca mejorar continuamente tu forma de comunicarte.

Fomenta el respeto: Mantén siempre un tono respetuoso y evita comentarios que puedan ser ofensivos o excluyentes.

4.2 Comunicación Verbal y Auditiva Incluyente

En el caso de la comunicación verbal y auditiva, es necesario que sea accesible y comprensible para todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidades auditivas o diferentes estilos de procesamiento auditivo. Algunas estrategias para lograr una comunicación auditiva incluyente son:

- Hablar claramente y a un ritmo moderado.
- Utilizar micrófonos y sistemas de amplificación.
- Proporcionar subtítulos en tiempo real.

Emplear intérpretes de lengua de señas cuando hay presencia de personas sordas. También se recomienda promover la igualdad de género en representaciones auditivas, por ejemplo, dentro de una producción de audio y dependiendo del objetivo comunicativo, elegir la persona evitando sesgos en los roles de género.

4.3 Comunicación Textual Incluyente

Busca que el lenguaje escrito sea accesible y representativo de todas las personas, sin importar su género, raza, orientación sexual, capacidad física o cualquier otra característica. Aquí tienes algunas estrategias para lograr una comunicación textual incluyente:

Expresión habitual	Expresión incluyente
Los trabajadores.	Las personas trabajadoras - Las personas de la Compañía.
Los operadores buscan nuevos dispositivos de bajo costo.	Las empresas fabricantes buscan nuevos dispositivos.
El que se encuentre interesado.	Quien tenga interés.
Todos los miembros del comité deberán asistir.	Quienes integren el Comité deberán asistir.
Los que estén comprometidos con la compañía.	Quienes tienen un compromiso con la compañía.
Los conductores de esta vía.	Quienes conducen por esta vía.
El Proveedor.	Persona proveedora o equipo proveedor
¡Felicitaciones equipo! Este es un logro de todos.	¡Felicitaciones equipo! Este es un logro en conjunto

Tabla 1. Expresión habitual vs incluyente para la comunicación textual. **Fuente:** Propia.

4.3.1 Evitar el Masculino Genérico

Expresión habitual	Expresión incluyente
Todos los asistentes al taller	Todas las personas que asistieron al taller
Los voluntariados	El voluntariado
Los candidatos	Las personas candidatas
El jefe inmediato	La jefatura inmediata
Los padres	Familias o padres y madres

Tabla 2. Expresión habitual vs incluyente – evitar masculino genérico. **Fuente:** Propia.

4.3.2 Evitar el Sexismo Lingüístico

- Añadir la palabra “persona”. Ejemplo: “si eres alto” reemplazarla por “si eres una persona alta”.
- Cambiar el tiempo de la frase. Ejemplo: “estás ocupado” reemplazarla por “te has ocupado”.
- Convertir el adverbio en sustantivo. Ejemplo: “eres calificado” reemplazarla por “tener las calificaciones”.
- Cambiar el adjetivo por un adverbio. Ejemplo: “ser maestro” reemplazarla por “adquirir una maestría”. “ser doctor” reemplazarla por “adquirir el doctorado”.

Expresión habitual	Expresión incluyente
Hasta que te hagas experto.	Hasta que adquieras la experiencia.
Trabajar para ser más productivos.	Trabajar para mejorar la productividad.
Llevarlo a la práctica como un profesional.	Llevarlo a la práctica de manera profesional.

Tabla 3. Expresión habitual vs incluyente – evitar sexismo lingüístico. **Fuente:** Propia.

Expresión habitual	Expresión incluyente
Homosexualidad	Persona atraída hacia personas del mismo sexo.
Bisexualidad	Persona atraída hacia personas de ambos sexos.
Pansexualidad	Persona atraída hacia personas independientemente de su género o identidad de género.
Transgénero	Persona cuya identidad de género difiere del sexo asignado al nacer.
No binario	Persona cuya identidad de género no se ajusta exclusivamente a los términos hombre o mujer.
Género fluido	Persona cuya identidad de género puede variar a lo largo del tiempo.

Tabla 4. Ejemplos en diversidad sexual. **Fuente:** Propia.

4.3.3 Recursos para Evitar la Comunicación Discriminatoria con Poblaciones Diversas

Expresión habitual	Expresión incluyente
Los/las migrantes	Personas migrantes.
Persona “normal”: para referirse a alguien con identidad de género dominante	Persona heterosexual.
Sordomudo/a	Persona sorda, persona con discapacidad auditiva.
Invidente	Persona ciega, persona con discapacidad visual.
Mongólico	Persona con discapacidad intelectual o cognitiva.
Los/las indígenas	Personas, comunidades o pueblos indígenas.
Morenos	Personas afroamericanas, poblaciones afrodescendientes.

Tabla 5. Expresión habitual vs incluyente – evitar discriminación con poblaciones diversas. **Fuente:** Propia.

5. Glosario

Algunos conceptos importantes para tener en cuenta:

Sexo: conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas que vienen desde el nacimiento y que distinguen a hombres y mujeres.

Género: roles, comportamientos, actividades, y atributos que son determinados por una sociedad en una época específica y establece que se considera apropiados para lo que es femenino o masculino.

Roles de género: normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas.

Igualdad de género: igual valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres, además del acceso igualitario a los derechos humanos.

Equidad de género: ruta para corregir desigualdades por razón de género, a través de medidas no necesariamente iguales, pero que orienten a la igualdad en términos de derechos, obligaciones, beneficios y oportunidades.

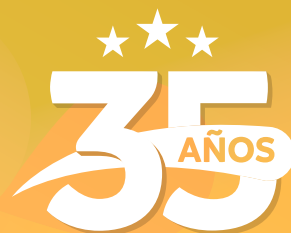
Lenguaje sexista: forma de exclusión que refuerza la discriminación históricamente hacia las mujeres y promueve los estereotipos de género por medio del lenguaje.

Comunicación sexista: hace referencia a la documentación, imágenes o campañas publicitarias que contienen estereotipos y/o refuerzan los roles de género.

El contenido de este material, incluidos pero no limitados a textos, imágenes, gráficos, diseños, logotipos, y cualquier otro recurso presentado, es propiedad exclusiva de Oleoducto de Colombia – ODC- y está protegido por las leyes nacionales e internacionales de derechos de autor y propiedad intelectual.

Todos los derechos están reservados.

Queda estrictamente prohibida la reproducción, distribución, modificación, transmisión, publicación o exhibición del contenido de este material sin el consentimiento previo y por escrito de Oleoducto de Colombia -ODC- Cualquier uso no autorizado de los recursos contenidos en este material podrá resultar en acciones legales.



Guía de comunicación

de lenguaje incluyente

Versión 1 - 2024

