

Nuestra
energía

ecopETROL

GUÍA DE LENGUAJE

y comunicación
incluyente



INTRODUCCIÓN

Queremos valorar la riqueza humana de los trabajadores y las trabajadoras, para que todas las personas se sientan incluidas y tratadas con respeto. Por eso, en el Grupo Ecopetrol, promovemos la Diversidad, la Equidad, la Inclusión y la Pertenencia como capacidades competitivas y de desarrollo sostenible. En esa transformación, el lenguaje y la comunicación son potenciadores que contribuyen a cambiar las palabras, narrativas y acciones que transforman la realidad de nuestros entornos.



► **Esta Guía práctica se enmarca en la Estrategia de Riqueza Humana y sus perspectivas:**

- 1 **GÉNERO**
- 2 **DISCAPACIDAD Y PRÁCTICAS DE CUIDADO**
- 3 **RECONCILIACIÓN**
- 4 **ÉTNICA**
- 5 **GRUPOS SOCIOCULTURALES**
- 6 **GENERACIONES**



A continuación, se presentan los conceptos clave que se deben tener en cuenta para la comprensión del contenido del presente documento.

Riqueza humana: Por riqueza humana entendemos nuestra esencia como compañía. Es una invitación a valorar la diversidad, reconocer la equidad, potenciar la inclusión y adoptar la pertenencia, para que todas las personas se sientan seguras y puedan expresar su autenticidad.

Diversidad: nos invita a valorar las características que nos hacen personas únicas. A reconocer nuestras diferencias y, con ellas, lo que nos da autenticidad. En nuestra compañía, la diversidad se refleja en la identidad étnica, la capacidad física, la fisionomía, características genéticas, edad, creencias religiosas, ideología política o filosófica, nivel educativo, nacionalidad, origen familiar, lengua, identidad de género, orientación sexual, nivel socioeconómico y muchas otras características socioculturales ¡Te invitamos a acoger la diversidad!

Equidad: implica que todas las personas puedan tener acceso justo a oportunidades sociales y económicas que posibiliten su desarrollo personal y profesional. El reto es encontrar formas de proveer una participación justa, que considere las barreras que han enfrentado las personas diversas.

Inclusión: se relaciona con la creación de entornos (procesos, prácticas y

comportamientos) donde las personas se sientan bienvenidas, valoradas y comprendidas desde su identidad, habilidades y experiencias únicas. La inclusión real valora la diversidad, respeta y adopta los principios de la equidad, para que todas las personas puedan participar activamente en las sociedades.

Pertenencia: es la experiencia de sentirse parte integral de un lugar de trabajo o de una comunidad. Al sentirse parte, cada persona dará lo mejor de sí. También se conecta estrechamente con los conceptos de diversidad, equidad e inclusión, al valorar todos los aspectos de la identidad. Significa tratar a todas las personas como miembros indispensables del equipo, alentándolas a mantener su autenticidad dentro de la organización.

Ajustes razonables: son modificaciones y adaptaciones (ajustes) necesarias y adecuadas (razonables) del entorno laboral, social, comunicacional, político, cultural, actitudinal y físico para garantizar a las personas el pleno goce y ejercicio de todos sus derechos y libertades fundamentales, en igualdad de condiciones con todas las demás personas. Estos ajustes se usan para promover la igualdad de oportunidades.

Estos conceptos se actualizarán de manera contextual y periódica.

¿Qué es el lenguaje incluyente?



Es aquel en el que las personas somos conscientes del poder de nuestras palabras, permitiéndonos construir nuevos imaginarios donde todos/as/es tienen cabida. De esta manera, visibiliza y cuestiona los prejuicios y sesgos inconscientes que pueden influir en nuestra comprensión y relación con los/as/es demás.

Las palabras tienen vida y pueden aportar en la construcción de la convivencia. El lenguaje incluyente no discrimina a nadie por su condición social, etnia, religión, sexualidad, edad, género, nacionalidad, discapacidad, experiencias, etc. Pone en el centro la condición humana, el respeto por la persona y su dignidad.

El lenguaje es una construcción social, cultural e histórica en permanente transformación.





¿Para qué una guía de lenguaje incluyente en Ecopetrol?

- 1 Activa la conversación.
- 2 Enriquece las interacciones y las relaciones.
- 3 Refleja respeto por nuestra riqueza humana.
- 4 Hace que las personas se sientan cómodas y valoradas.
- 5 Rompe estereotipos.
- 6 Desnormaliza comportamientos excluyentes, de discriminación o agresión.
- 7 Visibiliza a los seres humanos, sus historias y sus sueños, más allá de cualquier característica que posea.
- 8 Acerca a la diversidad.
- 9 Crea conciencia de las barreras visibles o invisibles.
- 10 Promueve la acción.

Los principales errores al expresarnos

Por desconocimiento o descuido, fallamos a la hora de comunicarnos.

Estos son algunos de los errores en el lenguaje que son recurrentes.

1. Minimizar. Reducir las capacidades de alguien por su condición particular es un error frecuente:

- “Ella no puede”
- “La niña o el niño de la recepción”
- “Pobre, es discapacitado”
- “Hay que ayudarlo, porque ha vivido la violencia”
- “En esa comunidad no le enseñaron”
- “Siempre lo han discriminado por ser gay”

2. Victimizar. Pensar que las condiciones vividas por las personas las convierte en víctimas:

- “Por ser mujer, le tocó más duro”
- “¿Quiere mi ayuda?”
- Es que veo que no puede”
- “Qué valiente es, cómo afronta la vida”
- “Como es indígena, no conoce algunas cosas. Ayudémosle”
- “Es lesbiana/gay y le han rechazado”

3. Generalizar. Unificar características de acuerdo con los grupos:

- “Los discapacitados son muy agradecidos”
- “Los afro bailan muy bien”
- “Las mujeres son el sexo débil”
- “Las mujeres son más detallistas”
- “Los hombres no lloran”
- “Los hombres son más arriesgados”
- “Las víctimas están resentidas”
- “Las lesbianas son agresivas”
- “Los hombres gais son transmisores o portadores de enfermedades de transmisión sexual”

4. Ofender. Usar apodos, sobrenombres o expresiones que denigran a las personas:

- “Niñita”, “niñito”, “mami”, “cieguito”, “minusválido”, “enano”, “persona especial”, “tombo”, “guerrillo”, “paraco”, “indio”, “chuto”, “corroncho”, “calentana”, “amanerado”, “marica”, “marimacha”, “arepera”, entre otros.

5. Preguntar temas privados. Iniciar una conversación con inquietudes que corresponden a la privacidad:

- “¿Eres de izquierda o de derecha?”
- “¿Quién te ayudó a conseguir el puesto?”
- “¿Eres discapacitada?”
- “¿Qué piensas de los sindicatos?”
- “¿De qué religión eres?”
- “¿En qué momento saliste del clóset?”





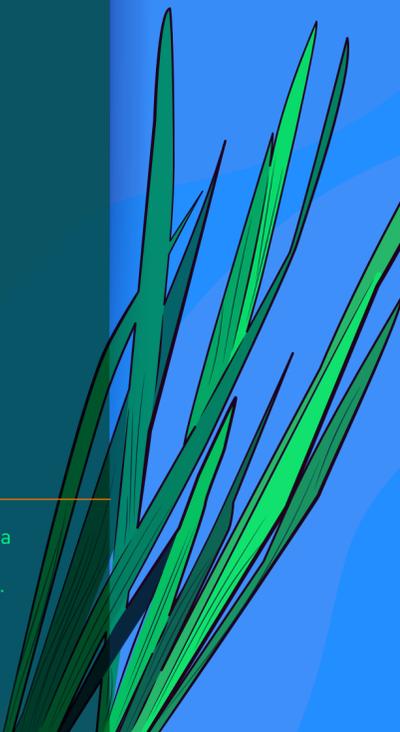
¿Todos, todas y todes?

- Es importante hacer uso de un lenguaje inclusivo, reconociendo la existencia de personas con identidades de género diversas. El uso de pronombres según la identidad debe ser respetado de acuerdo como cada persona lo manifieste, y si no lo hace, es importante preguntarlo. Consulta la sentencia T-033 de 2022.
- Darle importancia a la identidad de cada persona es necesario por lo que se debe preguntar con cual pronombre le gusta ser tratada.
- Para el caso de los cargos y posiciones también es necesario usar los adjetivos en relación con el género con el que la persona se identifica.
- Para casos particulares, si es necesario, utiliza palabras, términos o conceptos neutros o imparciales, en lugar de usar términos que implican género: en lugar de “los niños”, puedes decir “la niñez”.

¿Raza o etnia?

- El concepto de *raza*¹ es una construcción social que ha pretendido clasificar, erróneamente, a las personas desde el ámbito biológico, en especial por sus características fisionómicas y por el color de la piel.
- La etnia, hace referencia a un grupo dotado generalmente de características fenotípicas, heredables a sus descendientes, y de rasgos socioculturales específicos transmitidos de generación en generación.
- ¡Recuerda, los seres humanos ni científica ni biológicamente estamos divididos en razas y si quieres precisar ciertas características particulares de un grupo, la palabra etnia es la adecuada!

¹ La categoría de *raza* se pondrá en cursiva para expresar una postura crítica y no de afirmación frente al impacto de la misma.



EJEMPLOS ESPECÍFICOS POR PERSPECTIVA ✨

Género

Expresiones usuales	Se propone
Los padres.	Las madres, los padres, las familias, los y las cuidadores/as.
Los trabajadores.	Los trabajadores y las trabajadoras. Las personas trabajadoras.
Comunidad LGBTIQ+	Personas LGBTIQ+
Personas no heterosexuales.	Hombre gay, mujer lesbiana, persona bisexual.
Hermafrodita.	Persona intersexual.

Discapacidad y prácticas de cuidado

Expresiones usuales	Se propone
Discapitado/a, persona en condición de discapacidad.	Población con discapacidad/ Persona con discapacidad.
Lisiado/a, imposibilitado/a, minusválida/o, inválido/a, parálitica/o, cojo/a, etc.	Persona con discapacidad física/Persona con movilidad reducida.
Invidente, cieguito/a.	Persona con discapacidad visual/Persona ciega/Persona con baja visión.
Enano/a.	Persona de talla baja.
Retardado/a mental, mongólica/o, enfermito/a.	Personas con discapacidad cognitiva/ Persona con síndrome de down.
Sordomudo, sordito/a.	Persona sorda / Persona con hipoacusia.

Étnica

Expresiones usuales	Se propone
Comunidad o Población NARP.	Comunidad negra, pueblo afrocolombiano, pueblo raizal y pueblo palenquero.
Persona de color, mi raza, mi sangre, niche, negrito/a.	Población o comunidad o persona: Negra, Afrocolombiana o Afrodescendiente, Raizal y Palenquera (de acuerdo con la manera como se autoreconozca cada persona).
Indios/as, indiecitos/as.	Pueblos indígenas Nombrar el pueblo si lo conoce: Indígena del pueblo Inga, Arhuaco, Sikuani, Awá, Misak, Embera, Pijao, etc.
Minorías.	Personas de los grupos étnicos. Pueblos Gitano o Rrom.

Reconciliación

Expresiones usuales	Se propone
Los desplazados/ Las desplazadas.	Población víctima del conflicto armado. Persona víctima del conflicto armado.
Reinsertado / Exparamilitar / Exguerrillero / Desmovilizado.	Excombatiente.
Fuerzas militares/ Fuerzas armadas.	Fuerza pública.
Tombos/Polochos / Milicos.	Policías / Militares / Agentes / Miembros de la fuerza pública.



EJEMPLOS ESPECÍFICOS POR PERSPECTIVA ✨

Generaciones

Expresiones usuales	Se propone
Viejos/Viejas. Viejitos/Viejitas	Persona mayor.
Ancianos/Ancianas. Ancianitos/Ancianitas.	Población mayor.
Tercera edad.	Personas adultas mayores.
Los jóvenes.	Las juventudes.
Pelados/Peladas. Chico/Chica. Chino/China.	Los y las jóvenes.
Jovencitos/Jovencitas.	Población joven.

Grupos socioculturales

Expresiones usuales	Se propone
Los migrantes.	Población migrante. Personas migrantes.
Los refugiados.	Refugiado o refugiada. Personas refugiadas.
Campeñitos /Campeñitas.	Población campesina. Personas campesinas. Población rural.
Menores.	Infancia.
Chiquitos/Chiquitas. Niños/Niñas. Pequeños/Pequeñas.	Población infantil Los niños y las niñas.
Indigentes, desechables, gamins.	Población o ciudadanía habitante de calle Habitante de calle.

En general:
Llame a las personas por su nombre y evite categorizarlas o juzgar la diversidad. Somos diversos y la Riqueza Humana es nuestra esencia como compañía.

Lenguaje incluyente en los medios de comunicación de Ecopetrol

Llevar a los medios organizacionales estas prácticas es más que un compromiso. En todos nuestros productos impresos, ilustrados, digitales y audiovisuales, es necesario representar de manera inclusiva a todas las personas que reflejan la riqueza humana de nuestra organización, en diversas situaciones. La intención es romper los estereotipos de género, étnicos, generacionales, etc. establecidos y que se han comunicado de manera tradicional.

Por ello, nos hemos propuesto que todas las piezas y los productos de comunicación respondan principalmente a los siguientes criterios:

- Igualdad en la representación de nivel cultural, económico y profesional.
- Igualdad en cantidad de personas con distintos roles o posiciones.
- Mujeres y hombres diversos entre sí: de diferente estatura, edades; que representen las regiones, tallas, etnias, condición social, formas de vestir, condición de salud, roles sociales y laborales, entre otros.
- Incluir la participación de diversidad en términos de regiones de origen, etnias, edades, orientaciones sexuales e identidades de género diversas.
- Visibilizar en la mujer roles de líder, empresaria, científica, militar, operando maquinaria pesada, líder en campos, deportistas, médicas, etc.

- Visibilizar en los hombres roles de padre, en el cuidado, juego y compartiendo con hijas e hijos, ayudando a las personas adultas mayores, haciendo tareas del hogar, etc.
- En caso de usar imágenes de hombres y mujeres simultáneamente, tendrán que verse proporcionales en cuanto a estatura y talla.

No se usarán imágenes...

- Que estereotipen la belleza o que exalten aspectos físicos.
- Que denoten desbalance entre mujer y hombre.
- Que reproduzcan estereotipos regionales, de las etnias, de las edades, o de las orientaciones sexuales e identidades de género diversas.
- De roles tradicionalmente asociados a las mujeres como amas de casa, trabajos de limpieza, enfermería, asistente en oficinas.
- De roles u oficios tradicionalmente asociados a los hombres.

Comunicación en audio

- Equilibrio en cuanto al número de voces de mujeres y hombres.
- Incluir la participación de diversas regiones, etnias, edades, orientaciones sexuales e identidades de género diversas.
- Igualdad en cuanto a la creación de piezas institucionales como voces para videos, pautas publicitarias o campañas.

Comunicación en textos (mensajes, documentos legales, correos)

- Redactar y enviar comunicaciones escritas señalando el cargo de acuerdo con el pronombre con el que la persona se sienta identificada: Jefa/e de Departamento, Coordinadora/or/re, Directora/or/re, Subdirectora/or/re, Jefa/e de Departamento, etc.
- Adaptar mensajes para que todas las identidades de género se sientan incluidas: Si es un baño, es viable usar un mensaje como “este lugar es de todos/as/es, cuidalo”.
- Orientar la redacción de documentos legales o jurídicos de acuerdo con el género. Si es un contrato mencionar a los hombres como trabajador/proveedor y a las mujeres como trabajadora/proveedora. Se recomienda para reglamentos, convenios, documentos oficiales, etc.

Sugerencias adicionales de palabras para este tipo de comunicaciones

Palabras usadas	Palabras propuestas
Familiares	Familiares
Trabajadores	Trabajadores/as/es o personas trabajadoras
Beneficiarios	Beneficiarios/as/es
Trabajador	Trabajador/a/e
Hijos	Hijos e hijas
Padres	Madres y padres (cuando se refiere como forma genérica)
Madres	Madres
Pensionado	Pensionado/a/e
Sustituto	Persona sustituta o sustituto/a/e
Candidato	Persona candidata o candidato/a/e
Fallecidos	Persona fallecida

Bibliografía

- Recomendaciones para ser incluyentes desde el lenguaje. Vicepresidencia de la República - Equidad de la mujer. Colombia.
- Estrategias de información, educación y comunicación en salud, incluyente y accesible. Oficina de Promoción Social. Oficina de Promoción Social - Grupo de Gestión en Discapacidad. Ministerio de Salud de Colombia.
- Guía de Comunicación Inclusiva. Ayuntamiento de Barcelona, España.
- Guía de lenguaje adecuado en temas de discapacidad. Agencia Nacional de Discapacidad, Gobierno de Argentina.
- Guía de Comunicación Inclusiva. Acción Empresas y Fundación Descúbreme, Chile.
- Guía de Lenguaje Incluyente. Gobierno de México.
- Guías Básicas - Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación de México.
- Líneas de comunicación interna para el uso de lenguaje incluyente y no sexista. La Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres de México.
- Guía de lenguaje claro e incluyente: mirada poblacional-diferencial y de género. Secretaria de Planeación Bogotá.



Nuestra
energía

ecopETROL

