

Guía institucional  
para el uso del

# lenguaj inclusivo

y libre de discriminación



VIGILADA MINEDUCACIÓN

Guía institucional  
para el uso del

**lenguaj**  **inclusivo**  
y libre de discriminación



2023

## Presentación

Asumir la responsabilidad y la empatía sobre el uso del lenguaje es fundamental para el reconocimiento de la diversidad humana, la promoción de la igualdad y la eliminación de todas las formas de discriminación, dado que mediante las palabras se pueden reforzar ideas discriminatorias sobre las que se sostienen discursos y prácticas de exclusión y violencia.

La Universidad Industrial de Santander presenta esta guía con el fin de proporcionar a la comunidad orientaciones para el uso del lenguaje inclusivo y libre de discriminación, en las comunicaciones institucionales internas y externas, fomentando así el respeto, la equidad y el reconocimiento y la dignidad de las personas que la integran.

La guía aborda orientaciones específicas para el uso del lenguaje inclusivo en torno a tres categorías: género, etnia y discapacidad. También incluye recomendaciones para la comunicación gráfica y prevención de otras formas posibles de discriminación. Estas orientaciones se constituyen en un primer acercamiento de la Universidad al uso del lenguaje inclusivo, por lo cual son susceptibles de cambio y actualizaciones, en la medida en que sean empleadas y apropiadas por la comunidad universitaria y en la interacción con el entorno, así como por las variaciones propias de las dinámicas sociales. En definitiva, lo que como comunidad universitaria nos interesa es el respeto por la otredad diversa, multicultural y pluralista, priorizando la garantía de los derechos humanos en la sociedad.

## Tabla de contenido

Presentación	3	> Recomendaciones para evitar el uso de expresiones y estereotipos racistas	20
Tabla de contenido	4		
Introducción	5		
Orientaciones para el uso del lenguaje inclusivo y libre de discriminación	6		
<b>Uso del lenguaje inclusivo y libre de discriminación en cuanto al género</b>	7	<b>Uso del lenguaje inclusivo y libre de discriminación en cuanto a la discapacidad</b>	23
> Evite la visibilización del género	8	> Recomendaciones para referirse a las personas con discapacidad	25
> Visibilice el género	13	> Recomendaciones para evitar el uso de expresiones y estereotipos capacitistas	27
> Recomendaciones para evitar el uso de expresiones y estereotipos sexistas o androcentristas	14		
<b>Uso del lenguaje inclusivo y libre de discriminación en cuanto a la etnia</b>	18	<b>Uso del lenguaje inclusivo y libre de discriminación en la comunicación gráfica</b>	29
> Recomendaciones para referirse a las personas pertenecientes a grupos étnicos	20	<b>Otras formas posibles de discriminación</b>	32

## Introducción

La Universidad Industrial de Santander reconoce la importancia de la diversidad y la inclusión para promover la igualdad y la justicia. Por ello, la presente guía se construye en el marco de acción institucional de la Universidad, que contempla el Proyecto Institucional (2018), la Política de Equidad de Género (2018), el Plan de Igualdad de la Política de Equidad de Género para la vigencia 2022-2025, la Política de Culturas (2021) y la Política de Educación Inclusiva de la Universidad Industrial de Santander (2019). Dichas iniciativas buscan, entre otras cosas, eliminar estereotipos y manifestaciones de discriminación, por lo que se promueve el uso de un lenguaje inclusivo en comunicaciones internas y externas. Asimismo, la guía adopta el enfoque diferencial y de género como faros orientadores para promover la igualdad y eliminar la discriminación; ambos enfoques buscan dignificar la existencia humana, reconociendo y valorando la diversidad.

Así, de acuerdo con la misión y la visión de la Universidad, las políticas institucionales y los enfoques orientadores, el objetivo de la guía es proporcionar a la comunidad de la Universidad Industrial de Santander orientaciones para el uso del lenguaje inclusivo y libre de discriminación en las comunicaciones institucionales internas y externas, fomentando el respeto, la equidad, el reconocimiento y la dignidad las personas que la integran

Cabe destacar que el uso del lenguaje inclusivo es crucial para la transformación cultural, pues impacta en la percepción y el reconocimiento que se tiene sobre individuos, grupos y territorios,

permitiendo la reconfiguración de significados y símbolos. La Universidad asume el compromiso de usar este tipo de lenguaje para promover la igualdad, la justicia y el respeto a la diversidad.

La guía representa un primer paso para iniciar la inclusión a través del lenguaje en la Universidad Industrial de Santander, por lo que las orientaciones presentadas son susceptibles a cambios y actualizaciones constantes, dependiendo de la apropiación por parte de la comunidad universitaria y de las dinámicas sociales en constante evolución. El documento refleja el compromiso de la Institución con la diversidad y la eliminación de prácticas discriminatorias mediante un lenguaje inclusivo y libre de discriminación.

6

## **Orientaciones para el uso del lenguaje inclusivo y libre de discriminación**

Este apartado está conformado por las orientaciones para el uso del lenguaje inclusivo y libre de discriminación en función de los tres tipos de diferenciación mencionados con anterioridad: género, origen étnico y condición. También se incluyen recomendaciones para la comunicación gráfica y prevención de otras formas posibles de discriminación.



Uso del lenguaje  
inclusivo y libre de  
discriminación en  
cuanto al  
**género**

Para promover la igualdad de género mediante el uso del lenguaje, se recomienda principalmente evitar el uso del masculino para generalizar y, a su vez, eliminar las expresiones discriminatorias de tipo sexistas o androcentristas.

Se entiende por sexismo el mecanismo por el que se concede privilegio a un sexo en detrimento de otro, y por androcentrismo, a la concesión del privilegio al punto de vista del hombre, siendo el sexismo una precondition del androcentrismo (Contreras, 2011).

En ese sentido, para evitar el uso del masculino a modo de género gramatical no marcado, la estrategia se basa en evitar la visibilización del género siempre que sea posible y visibilizarlo solo cuando la estructura e intención del texto exijan hacerlo. Es decir que la decisión de usar las estrategias del lenguaje inclusivo para visibilizar o no el género en la comunicación, que se proponen en la presente guía, dependerá de la legibilidad y comprensibilidad en la redacción de los textos, recalcando que la sugerencia principal es evitar la visibilización.

8

## **Evite la visibilización del género**

A continuación, encontrará siete claves para evitar la visibilización del género en la comunicación.

**1.** *Haga uso de sustantivos genéricos o neutros*

Se recomienda usar términos genéricos o colectivos que puedan sustituir las palabras que indican un sexo particular.

Evitar	Se recomienda
Los directivos	La dirección
Los vicerrectores	Las vicerrectorías
Los empleados	El personal
Los estudiantes	El estudiantado
Los profesores	El profesorado



Evitar	Se recomienda
El trabajador	La persona trabajadora
Los ingenieros	El personal de ingeniería
Los auxiliares	El personal auxiliar
Los beneficiados por este programa son emprendedores	Las personas beneficiadas se dedican al emprendimiento
Los investigadores	El equipo de investigación

**2.** *Haga uso de perífrasis*

Se trata de reemplazar una palabra que denote un sexo en particular por la construcción de varias palabras que eliminen esta discriminación.



### 3. *Haga uso de pronombres sin marca de género*

Se trata de emplear pronombres que no recurran al masculino o femenino, algunos de estos pueden ser:

- > Posesivos: nos, nuestro, nuestra, nuestros, nuestras, su, sus.
- > Reflexivos: se, te, nos.
- > Personales: yo, tú, ustedes.
- > Indefinidos: alguien, cualquiera, nadie, cada.
- > Relativos: quien, quienes.

### 4. *Omita el sujeto en las oraciones*

Eliminar el sujeto en las oraciones también permite omitir la marca de género.

Evitar	Se recomienda
A todos los estudiantes	A cada estudiante
Los empleados que quieran postularse	Quienes quieran postularse
Todos pueden asistir a la reunión	Cualquiera puede asistir a la reunión
La celebración de los administrativos	Nuestra celebración
Ninguno sabía sobre estos cambios	Nadie sabía sobre estos cambios
Al servicio de los empleados	A su servicio

Evitar	Se recomienda
Si el estudiante decide abandonar	Si se decide abandonar
Es necesario que los interesados se registren	Es necesario registrarse
Cuando los profesores realicen los trámites	Cuando se realicen los trámites
Cuando el cliente solicite	Cuando se solicite

**5.** *Omita el determinante ante sustantivos ambiguos en cuanto al género*

Los sustantivos epicenos son aquellos que no distinguen entre la forma femenina o masculina, por lo que pueden designar tanto a hombres como a mujeres.

En las oraciones que contienen este tipo de sustantivos solo es necesario omitir el determinante para evitar la discriminación por sexo.

Evitar	Se recomienda
En la asamblea de los estudiantes se pactaron diferentes acuerdos	En la asamblea de estudiantes se pactaron diferentes acuerdos
En la construcción de la política participaron algunos docentes de la escuela	En la construcción de la política participaron docentes de la escuela
Acudieron algunos periodistas de distintos medios	Acudieron periodistas de distintos medios
Estuvieron presentes en la reunión los representantes de muchas universidades	Había representantes de muchas universidades en la reunión
En la manifestación estaban los policías y los activistas	En la manifestación había policías y activistas
La reunión de los miembros de la Junta Directiva es mañana	La reunión de la Junta Directiva es mañana





## 6. Elimine el empleo de @ y 'x' a modo de lenguaje inclusivo

- > - El uso de @ para distinguir el sexo es incorrecto, puesto que la arroba es un símbolo y por lo tanto no tiene sonido.
- > - El uso de la 'x' es incorrecto, porque hace que las palabras sean impronunciables y les resta sentido

## 7. Uso de la 'e' a modo de lenguaje neutro

12

El empleo de la letra 'e' en palabras como “todes” o “elles” no se aconseja en contextos institucionales, ya que actualmente genera conflictos lingüísticos que podrían tener repercusiones negativas en la legibilidad y comprensión del mensaje. En este sentido, se recomienda utilizar las diversas alternativas para evitar la visibilización del género (propuestas previamente) con el objetivo de emplear un lenguaje neutral que incluya a todas las personas, independientemente de su sexo o género.

Sin embargo, se reconoce su utilización por parte de personas con sexualidades no normativas como una forma de expresión neutra, que incorpora las identidades no binarias, comprendiendo que las transformaciones en el lenguaje se moldean en función del uso y las necesidades de expresión.



## Visibilice el género

A continuación, encontrará dos claves para visibilizar el género en la comunicación.

Es importante recordar que estas estrategias deben ser utilizadas únicamente cuando se requiera, por la intención, por la estructura o por la naturaleza del texto. Esto se debe a que van en contra de la economía del lenguaje y, asimismo, pueden ser entendidas como excluyentes, en la medida que discriminan a quienes no se identifican como hombre o mujer.



### 1. *Desdoblamientos*

Nombrar ambos géneros. Se debe tener en cuenta que, al usar la estrategia de desdoblamiento, se debe mantener a lo largo de la comunicación para garantizar así la concordancia gramatical.

Evitar	Se recomienda
Los niños	Los niños y las niñas
Los trabajadores	Los trabajadores y las trabajadoras
Se buscan ingenieros	Se buscan ingenieros e ingenieras

## 2. Estrategias tipográficas

Se refiere a hacer uso de la barra / o los paréntesis () para hacer explícitos los dos sexos. Esta estrategia se recomienda para comunicaciones múltiples.

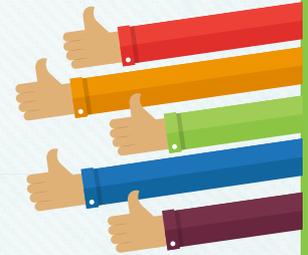
### Recomendaciones para evitar el uso de expresiones y estereotipos sexistas o androcentristas

14

Es necesario evitar la discriminación de género mediante el uso de expresiones sexistas o androcentristas. Para esto se hacen las siguientes recomendaciones.

- > Evitar el uso exclusivo del masculino o femenino para referirse a profesiones, oficios o actividades tradicionalmente asignadas o asociadas a hombres y mujeres, e incluir al sexo minoritario de manera activa y respetuosa; por ejemplo:

Evitar	Se recomienda
Los trabajadores	Los/as trabajadores/as
Director	Director/a
El ingeniero a cargo	El(la) ingeniero(a) a cargo



Evitar	Se recomienda
Las cocineras	El personal de cocina
Las secretarias de la Universidad	El personal secretarial de la Universidad
Los celadores	El personal de seguridad
Las señoras del aseo	El personal de servicios generales
Los jardineros	El personal de jardinería

- > Eliminar la infantilización de las mujeres en todos los ámbitos



- > Referirse de manera adecuada a las personas que no se identifiquen dentro de la heteronormatividad. Los ejemplos propuestos de expresiones a evitar tienden a ser comunes en el uso cotidiano; por ejemplo:

Evitar	Se recomienda
Las niñas del fútbol	Las jugadoras de fútbol
Las niñas de la clase	Las estudiantes de la clase
Las niñas que hacen parte de la Dirección de Admisiones	Las profesionales que hacen parte de la Dirección de Admisiones
Las niñas que conforman el grupo de baile	Las mujeres que conforman el grupo de baile

Evitar	Se recomienda
Población no heterosexual- Comunidad gay.	Personas LGBTIQ+, población o comunidad LGBTIQ+, personas de sexualidades no normativas, personas sexualmente diversas, diversidades sexuales, disidencias sexuales, comunidad OSIGD (orientación sexual e identidad de género diversas)
Marica, maricón, loca, machorra, arepera	Persona con experiencia de vida trans, lesbiana, gay (es un anglicismo y su pronunciación es [géi]), según corresponda

**Nota.** No basta con centrar la atención en el empleo de sustantivos al referirse a las personas; también resulta fundamental erradicar ideas o actitudes despectivas que puedan dotar de connotaciones discriminatorias cualquier palabra o expresión.

- > Evitar la presencia de estereotipos de género en las estructuras familiares; por ejemplo:

Evitar	Se recomienda
Los padres / Los padres y las madres	Acudientes
Madre soltera	Madre / Persona a cargo de la crianza
Lo invitamos a asistir con su esposa	La invitación incluye a su pareja

- > Eliminar el uso de la palabra hombre para referirse a la especie humana. Sustituirla por expresiones como ser humano, humanidad o persona.
- > Si la comunicación va dirigida a una persona específica se debe hacer uso adecuado del sexo o identidad de género con la cual se identifique. Cuando no se tenga certeza se recomienda preguntar a las personas de qué manera quieren ser nombradas al momento de dirigirse o hacer referencia a ellas.



- > En el caso puntual de los cargos, se sugiere que se utilice la forma del género gramatical que corresponda. Si el cargo lo ocupa una mujer, se debe utilizar el género femenino; por ejemplo, la ingeniera, la trabajadora, la encargada, la doctora, la directora, la investigadora, la estudiante, la rectora, etc.
- > Evitar el uso del complemento indirecto (le o les) para dirigirse a las personas. Es común el error de usar este complemento como incluyente.
- > No usar dichos populares que refuercen los estereotipos de género tales como: «Los hombres no lloran», «Las mujeres son muy emocionales», «Lloras como una niña», «Esas son cosas de hombres», etc.
- > En lo correspondiente a las actividades sexuales pagas (ASP), se debe evitar el uso de palabras como: puto/a o prostituto/a y reemplazarlas por la designación de personas que ejercen la prostitución o personas que ejercen ASP.





Uso del lenguaje  
inclusivo y libre  
de discriminación  
en cuanto a la  
**etnia**

Desde el lenguaje inclusivo y libre de discriminación, se busca reducir las formas de discriminación y subordinación hacia los grupos étnicos o racializados mediante el uso de sustantivos adecuados para hacer referencia a ellos y la eliminación de expresiones o estereotipos racistas.

La racialización es entendida como una construcción social que sitúa a las personas blancas por encima del resto, y eso tiene consecuencias administrativas, sociales, laborales y de estándares de belleza, entre otras (Ajuntament de Barcelona, s.f.), que se manifiestan en el racismo como forma de opresión y discriminación hacia las minorías étnicas con base en la presunción de superioridad de un grupo otro u otros (Secretaría de la Mujer. Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., s.f.).

Por lo anterior, para evitar la reproducción de esas manifestaciones, se sugieren las siguientes orientaciones.



## Recomendaciones para referirse a las personas pertenecientes a grupos étnicos



20

## Recomendaciones para evitar el uso de expresiones y estereotipos racistas

Evitar	Se recomienda
Persona de color / Negrito	Negro o negra Población, comunidad o persona negra, afrocolombiana, afrodescendiente, raizal o palenquera (según corresponda)
Indios / Aborígenes / Indiecitos	Comunidad, población, pueblo o persona indígena
Chamanes / Brujos	Médicos tradicionales / mayores sabedores
Trapacero	Pueblo o persona gitana o rom
Razas indígenas, afrocolombianas o gitanas	Pueblos étnicos, comunidades étnicas o personas racializadas

- > Preguntar a las personas, pueblos o comunidades cómo quieren ser llamadas y respetar y hacer uso de esa denominación.
- > No generalizar a las poblaciones como si se tratase de grupos homogéneos. Cada pueblo se conforma por personas con experiencias individuales y plurales gracias a su relación étnica, lingüística, cultural, espiritual y territorial.

- > Eliminar la creencia de que los grupos étnicos necesariamente viven en condiciones de pobreza, habitan en la ruralidad, visten con trajes típicos o son poco civilizados.
- > No replicar creencias relacionadas con oportunismo o mendicidad hacia los grupos étnicos, tales como: «Los indígenas quieren todo regalado», «A los indígenas les dan todo», «Los negros no quieren trabajar», «Solo dicen ser ciudadanos cuando les conviene».
- > Eliminar toda forma de humor que esté fundamentada en la condición étnica de una persona.
- > No usar dichos populares que refuercen las visiones racistas tales como: «Trabajar como negro» o «Este es mucho indio».
- > Usar el lenguaje no sexista para referirse a los grupos étnicos; por ejemplo:



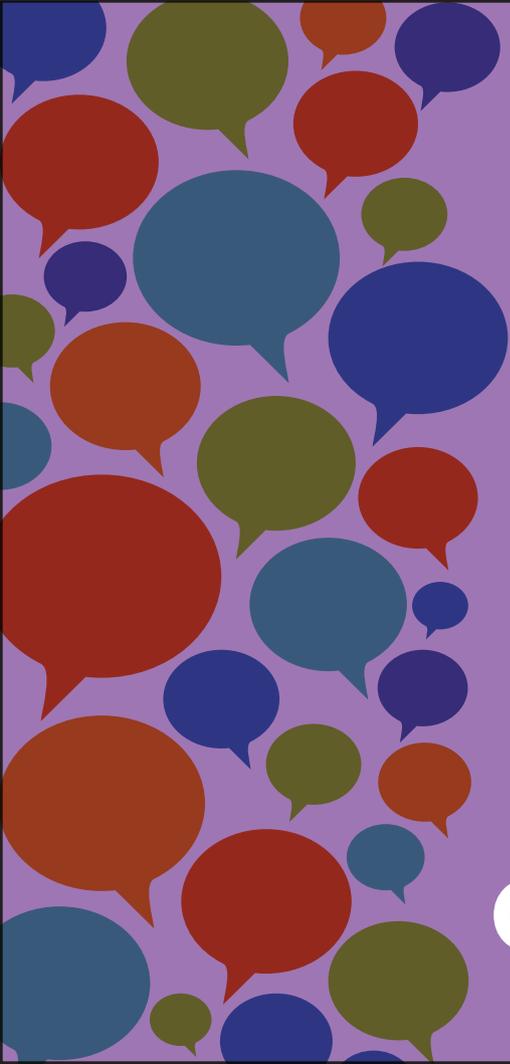
Evitar	Se recomienda
Los afrodescendientes	Las personas afrodescendientes
Los indígenas	Las comunidades indígenas
Los raizales	El pueblo raizal
Los palenqueros	La población palenquera

- > Evitar situaciones comunicativas en las que se recurre al paternalismo o al falso cariño que, en realidad, discrimina y cosifica a los grupos étnicos; por ejemplo:

Evitar	Se recomienda
Nuestros pueblos indígenas	Los pueblos indígenas
Los pueblos indígenas de Colombia	Los pueblos indígenas en Colombia
Los indiecitos y los negritos	Las personas indígenas y las personas negras

- > Cuestionar y evitar el uso de expresiones colonialistas, tales como «descubrimiento de América», «la expansión europea» o «el encuentro entre culturas» por la conquista o la colonización española en América. Así mismo, reconocer el 12 de octubre como el «Día de la Diversidad Étnica y Cultural de la Nación Colombiana» y no como el «Día de la raza».
- > Rechazar asociaciones estigmatizantes donde se usa «negro» para resaltar características negativas y «blanco» para subrayar lo positivo; por ejemplo, reemplazar «aguas negras» o «mercado negro» por «aguas residuales» o «mercado ilegal».





Uso del lenguaje inclusivo  
y libre de discriminación  
en cuanto a la  
**discapacidad**

Desde el uso lenguaje inclusivo se busca reducir las formas de discriminación hacia las personas con discapacidad mediante el empleo de sustantivos adecuados para hacer referencia a ellas y la eliminación de expresiones o estereotipos de tipo capacitista.

El capacitismo es entendido como el sistema de creencias que origina las actitudes negativas, los estereotipos y el estigma que restan valor a las personas con discapacidad basándose en sus deficiencias reales o subjetivas. El capacitismo considera que las personas con discapacidad merecen menos respeto y consideración, que son menos capaces de contribuir y participar y tienen un valor inherente inferior al de las demás personas (Naciones Unidas, 2019).

Por lo anterior, para evitar la reproducción de esas manifestaciones se sugieren las siguientes orientaciones.



## Recomendaciones para referirse a las personas con discapacidad

Evitar	Se recomienda
Discapacitado / Incapacitado / Deficiente / Enfermo / Minusválido	Persona con discapacidad / Persona en situación de discapacidad
Invidente / El ciego / Cegatón / Corto de vista	Persona con discapacidad visual / Persona con ceguera / Persona con capacidad visual reducida / Persona ciega
El sordo / Sordomudo (las personas sordas no son sordomudas, porque pueden emitir sonidos)	Persona con sordera / Persona sorda / Persona con baja audición / Persona con limitación auditiva / Persona con discapacidad auditiva
Muda, mudo	Persona muda / Persona con afonía / Persona con disfonía
Tartamudo	Persona con espasmodia o trastorno de la voz y el habla
El ciego y sordo	Persona con discapacidad auditiva y visual / Persona con sordoceguera / Persona sordocega
Retardado / Retrasado mental / Especial / Mongólico / Down	Persona con discapacidad intelectual o cognitiva / Persona con síndrome de Down



## Evitar

## Se recomienda

Enfermos mentales / Locos /  
Dementes / Trastornados

Personas con discapacidad psicosocial / Personas que requieren atención en salud mental / Persona con limitación mental o limitación psicosocial.  
Mencionar el diagnóstico clínico: Personas con depresión, personas con esquizofrenia, personas con bipolaridad, etc.

Paralítico / Cojo / Lisiado / Inválido  
/ Minusválido / Impedido /  
Mutilado

Persona con discapacidad física / Persona con discapacidad motriz / Persona con movilidad reducida / Persona con limitación física

Postrado

Persona en situación de dependencia

Relegado a una silla de ruedas  
/ Estar confinado a una silla de  
ruedas

Persona usuaria de silla de ruedas / Usar una silla de ruedas

Enano / Persona con retraso de  
crecimiento

Persona de baja estatura / Persona con enanismo (si es el caso) / Persona con acondroplasia (si es el caso)

Defecto de nacimiento

Patología de base



## Recomendaciones para evitar el uso de expresiones y estereotipos capacitistas

- > La manera de autodefinirse es subjetiva, por lo que cada persona decidirá cómo quiere que la llamen. Se debe prestar atención o preguntar por la forma en que cada persona se autodefine y usar esa denominación.
- > Reconocer la forma en que las circunstancias exteriores hacen que determinadas características se conviertan en restricciones o limitaciones para la participación y el ejercicio activo de los derechos.
- > Evitar referirse a las personas sin discapacidad como normales, pues esto refuerza una caracterización de anormalidad sobre la población con discapacidad. Se recomienda usar la expresión «resto de la población».
- > Evitar el uso de eufemismos que descalifican a las personas que realizan actividades no estandarizadas e invisibilizan la discapacidad, tales como: «niños especiales», «angelitos», «personas con capacidades diferentes» o «con capacidades excepcionales».
- > Evitar descripciones negativas o sensacionalistas tales como «víctima de», «sufre de» o «padecer de», reemplazándolas por tener, presentar, manifestar cierta discapacidad o por persona con discapacidad.
- > Evitar frases discriminatorias que resalten la condición de la persona sobre sus logros, tales como: «A pesar de que tiene una discapacidad mire lo que ha logrado». Asimismo, evitar expresiones gestuales o físicas de sorpresa o asombro.



- > Evitar la infantilización de las personas mediante el uso de diminutivos; por ejemplo, sordito, cieguito, enfermito.
- > Evitar dirigirse de manera condescendiente a las personas con discapacidad; por ejemplo, no exagerar la modulación ni cambiar el tono de voz.
- > Preguntar de forma natural si la persona necesita apoyo para llevar a cabo una actividad y, de ser así, indagar sobre la forma adecuada de proporcionarlo. No se debe asumir la ayuda ni modalidad de apoyo requerida.
- > Frente al desarrollo de actividades, eliminar expresiones que asocien a las personas con discapacidad con adjetivos como incapaz, inútil e incompetente, entre otros.



- > Evitar frases y expresiones populares naturalizadas que resultan discriminatorias y ofensivas; por ejemplo, «A palabras necias, oídos sordos», «Más sordo que una tapia», «No hay peor ciego que el que no quiere ver», «En el país de los ciegos, el tuerto es rey», «Ni loca», «Como sordo al timbre», «Pongo un circo y me crecen los enanos».
- > Mencionar los lugares y sitios sin señalar a las personas con discapacidad; por ejemplo:

Evitar	Se recomienda
Parqueadero para discapacitados	Parqueadero accesible
Asiento especial para enfermitos	Asiento reservado para personas con discapacidad
Baño de minusválidos	Baño accesible



Uso del lenguaje inclusivo y  
libre de discriminación en la

# comunicación gráfica

Las expresiones sexistas, androcentristas, racistas y capacitistas también pueden reproducirse a través de imágenes, reforzando brechas y patrones de discriminación. Por ello, se brindan las siguientes recomendaciones para evitar ese tipo de manifestaciones y promover la inclusión y la igualdad mediante el uso de imágenes.

- > Procurar usar imágenes diversas con una representación equilibrada numéricamente de hombres, mujeres, personas con identidades de género no normativas, grupos étnicos y personas con discapacidad y cuerpos diversos.
- > Utilizar los planos de las imágenes de forma equilibrada, evitando crear percepciones equivocadas respecto al tamaño o la importancia de algunas personas sobre las otras.
- > Mostrar situaciones en que las personas representadas participen de diferentes actividades y roles sin reproducir escenarios desequilibrados e injustos.
- > Evitar escenificar cualquier situación que reproduzca estereotipos de género, sexistas, capacitistas o racistas.
- > Evitar representar a las mujeres de forma sexualizada.
- > Representar la diversidad de forma positiva, evitando presentar imágenes que victimicen a las mujeres, personas de la comunidad LGBTIQ+, poblaciones étnicas o con discapacidad.



Adicionalmente, se presentan algunas recomendaciones para el diseño de materiales audiovisuales menos limitantes para las personas con discapacidad:

- > En los documentos impresos no hacer uso de papel brillante, procurar la creación de una versión digital accesible y emplear los formatos de braille y macrotipo como opciones adicionales para presentar la información.
- > Las piezas comunicativas como carteleras, pósteres, pantallas y otros formatos de exhibición, deben tener un alto contenido gráfico y textos de lectura fácil. Adicionalmente, deben estar ubicados en áreas que faciliten la visibilidad a todas las personas.
- > Para la creación de páginas web deben tenerse en cuenta requisitos de accesibilidad y los parámetros establecidos en la Norma Técnica Colombiana NTC 5854, los cuales son aplicables a otros contenidos digitales.
- > Los videos deben contar con subtulado que incluya la descripción de los sonidos contextuales o hacer uso de interpretación en lengua de señas. De no ser posible, se debe disponer de un archivo digital con los diálogos del video.

3.





## Otras formas posibles de discriminación

La discriminación en el lenguaje no se limita únicamente a cuestiones de género, etnia o discapacidad; también puede manifestarse a través de regionalismos, prejuicios socioeconómicos o estereotipos relacionados con la apariencia física, entre otros. En la vida cotidiana, es común encontrar expresiones que perpetúan la idea de que ciertos grupos de personas, basándose en su lugar de origen, posición socioeconómica o aspecto físico, son inferiores a otros. Este tipo de discriminación, muchas veces sutil, se ha arraigado en nuestro lenguaje cotidiano, dando lugar a estereotipos dañinos. A continuación, algunas expresiones que reflejan esta discriminación:

- > Hacer uso de generalizaciones basadas en el lugar de origen de las personas; por ejemplo, «Los costeños son flojos», «Los pastusos son brutos», «Los santandereanos son envidiosos», «Los rolos son muy arrogantes» o «Los paisas son tercos».
- > Hacer uso de términos coloquiales para referirse a personas de diferentes regiones con tono despectivo o en contextos ofensivos, perpetuando estereotipos.
- > Hacer suposiciones generalizadas sobre las habilidades, el carácter, las oportunidades o el estilo de vida de las personas basándose en su situación económica; por ejemplo, «Esa persona es de clase baja, seguro no tiene educación», «Pobrecito,



trabaja como obrero», «Esos barrios son peligrosos porque viven muchas personas de bajos ingresos», «Es pobre porque no sabe administrar su dinero», «Es de barrio pobre, seguro está involucrado en actividades delictivas» o «Los ricos siempre tienen todo fácil».

- > Ser apático ante los diversos factores que afectan las finanzas personales responsabilizando únicamente al individuo de su situación financiera y discriminándolo por los limitantes que esta puede conllevar, por ejemplo, «¡ estudia no debería trabajar, dedíquele tiempo a su carrera», «Quién lo mandó a ser pobre», «Si no tiene computador no puede ingresar a la clase», «No tiene dinero porque no se esfuerza lo suficiente».
- > Utilizar palabras de uso popular como «guisa», «ñero» o «placera» a manera de insulto.
- > Establecer relaciones ofensivas con base a las características físicas de las personas; por ejemplo, «Tan bonita pero tan bruta», «Es un grande acaba ropa» o «Todas las gordas son amables».
- > Hacer suposiciones sobre la salud, los hábitos o el valor de una persona basadas en el aspecto físico; por ejemplo, «Esa persona es muy gorda, seguro no se cuida», «Tiene granos en la cara, es descuidado», «Es muy delgada, debe tener problemas alimenticios», «Tiene dientes torcidos, debería arreglárselos».



Es necesario reconocer que estas expresiones refuerzan estereotipos y contribuyen a la discriminación. Para promover un lenguaje inclusivo y respetuoso, se recomienda evitar el uso de este tipo de expresiones en la comunicación diaria. Cada individuo tiene el poder de reflexionar sobre las palabras que elige y contribuir activamente a crear un entorno más inclusivo, libre de manifestaciones de violencia verbal. Al ser conscientes de nuestras elecciones lingüísticas, podemos fomentar un cambio positivo y construir una sociedad más equitativa y respetuosa para todas las personas, independientemente de su origen, situación socioeconómica o apariencia física.

Guía institucional para el uso del

# lenguaj inclusivo

y libre de discriminación

Universidad  
Industrial de  
Santander



VIGILADA **MINEDUCACIÓN**