



ANI



Guía de comunicación incluyente y no sexista



Contenido

Objetivo	3
Alcance	3
Glosario	3
Marco normativo	6
Descripción	6
1. Antecedentes y contexto.	6
2. Estrategias de comunicación	8
2.1. Comunicación oral y escrita.	8
2.2. Comunicación audiovisual	11
Fuentes consultadas	13



Objetivo

Establecer lineamientos claros y prácticos para promover un uso del lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones de la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI), fomentando una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad, la inclusión y el cumplimiento de la Política de Equidad de Género de la Entidad.



Alcance

Esta guía es aplicable a todas las áreas de la Agencia Nacional de Infraestructura (ANI) y está dirigida a las personas que sirven o prestan apoyo a la gestión de la Entidad.

La guía servirá como herramienta para el personal de la ANI en la interacción con la ciudadanía y demás actores de la gestión institucional, así como en la redacción de documentos oficiales, comunicaciones escritas, orales y/o audiovisuales, fomentando un lenguaje que contribuya a visibilizar la diversidad y prevenir cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral.

El documento establece directrices prácticas y accesibles para asegurar que las comunicaciones internas y externas de la ANI —tanto en formatos escritos como orales y audiovisuales— reflejen los principios de equidad de género, inclusión y respeto a la diversidad.



Glosario

Lenguaje inclusivo: de acuerdo con la Resolución 1904 de 2017 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, el lenguaje inclusivo hace parte de todas aquellas estrategias de comunicación que buscan la difusión de la información de manera clara y sin barreras para toda la población sin importar si tiene alguna condición de discapacidad y sin discriminar por su sexo y/o identidad de género.

Lenguaje inclusivo en cuanto al género: Según la Organización de las Naciones Unidas se entiende por Lenguaje inclusivo en cuanto al género “la manera de expresarse oralmente y por escrito sin discriminar a un sexo, género social o identidad de género en particular y sin perpetuar estereotipos de género. Dado que el lenguaje es uno de los factores clave que determinan las actitudes culturales y sociales, emplear un lenguaje inclusivo en cuanto al género es una forma sumamente importante de promover la igualdad de género y combatir los prejuicios de género”. (ONU Mujeres, s.f., entrada Lenguaje inclusivo)

Comunicación incluyente: tiene como finalidad no discriminar a las personas por su etnia, género, nivel socioeconómico, condición de discapacidad. Es consiente que

las palabras, imágenes o acciones tiene el poder de reconocer y visibilizar las diferencias de las comunidades y personas (Ministerio de Transporte, 2022)

Sexo: Cuando hablamos de sexo nos referimos a las características físicas y biológicas que diferencian a hombres y mujeres. Esto se refiere, por ejemplo, a la anatomía reproductiva del ser humano, como los genitales, los cromosomas y las hormonas. (ONU Mujeres, s.f., entrada Sexo)

Género: El género es una construcción social “se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. (...) El género es parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son otros criterios importantes de análisis sociocultural, incluida la clase, raza, nivel de pobreza, grupo étnico, orientación sexual, edad, etc”. (ONU Mujeres, s.f., entrada género)

Equidad: La equidad es un medio para lograr la igualdad, superando las diferencias que puedan generar desventajas entre las personas. Se logra cuando se brinda un trato justo, considerando adecuadamente las necesidades y los intereses específicos de cada individuo según sus diferencias. Este trato justo garantiza una igualdad real y sustantiva, incluso cuando existen diferencias visibles entre las personas (PNUD, 2010).

Inclusión: Reconocer que todas las personas merecen un trato igualitario, sin discriminación

alguna por razón de raza, religión, preferencia política, orientación sexual, identidad de género, condición económica o de salud.

Enfoque diferencial: Reconoce la existencia de grupos poblacionales que por sus condiciones y características étnicas, ciclo vital, género, orientaciones sexuales e identidades de género, discapacidad o por ser víctimas del conflicto armado, son más vulnerables y requieren un abordaje ajustado a sus necesidades y particularidades, para disminuir situaciones de inequidad que dificultan el goce efectivo de sus derechos fundamentales, buscando lograr la equidad.

Identidad de género: Esta puede o no corresponder con el sexo biológico y hace parte de la identidad subjetiva e individual de la persona. Esta manifestación personal del género puede fluir entre lo masculino y lo femenino e incluso puede ser no binaria.

Expresión de género: Es la forma en que expresamos nuestro género a través de nuestras acciones o nuestra apariencia. Aquí se puede incluir la forma de vestir, hablar, los gestos, etc. La expresión de género de una persona no siempre está vinculada a su sexo biológico, identidad de género u orientación sexual.

Estereotipos de género: Los estereotipos de género son generalizaciones simplistas de los atributos de género, las diferencias y los roles de las mujeres y los hombres. Las características estereotipificadas sobre los hombres los describen como competitivos, codiciosos, autónomos, independientes, beligerantes, interesados en los bienes privados. Los estereotipos paralelos sobre las mujeres las representan como cooperadoras, acogedoras, atentas, comunicativas, orientadas al grupo, interesadas en los bienes públicos. Con frecuencia los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género más ampliamente y pueden reflejarse y reforzarse con las teorías tradicionales

y las modernas, las leyes y las prácticas institucionales. Los mensajes que refuerzan los estereotipos de género y la idea que las mujeres son inferiores vienen en una variedad de “envases” —desde canciones y anuncios publicitarios hasta proverbios tradicionales. (ONU Mujeres, s.f., entrada estereotipos de género)

Interseccionalidad: Hace referencia a la presencia simultánea o de interrelación de categorías como el sexo, género, discapacidad, etnia, ciclo vital que impactan las experiencias de las personas en la sociedad, generando espacios de opresión, desigualdad y privilegios dispares (Ministerio de Transporte, 2022)

Transversalidad del enfoque de género: Es una estrategia que integra las necesidades, intereses y experiencias de hombres y mujeres en la planeación, ejecución y seguimiento de los planes, programas, proyectos o Políticas Públicas, generando equidad entre hombres y mujeres (Ministerio de Transporte, 2022)

Respeto: Consideración del otro a partir de la diferencia, pero en condiciones de igualdad.





Descripción

1. Antecedentes y contexto.

La Agencia Nacional de Infraestructura (ANI) ha promovido una agenda centrada en la equidad de género. Este compromiso se ha materializado en varios hitos importantes: la Resolución 1708 de 2019, que estableció el Equipo de Trabajo para la Equidad de Género en la ANI; la creación de la Política de Equidad de Género de la Entidad, publicada en 2021; la implementación del protocolo de prevención de violencia basada en género en el ámbito laboral en 2023; y el diseño, desarrollo y monitoreo de un plan de acción anual para fomentar la equidad de género dentro de la ANI. Estas iniciativas, además de promover la adopción de prácticas de equidad en la Agencia y entre sus partes interesadas, buscan contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, especialmente el Objetivo 5, orientado a alcanzar la equidad de género a nivel global.

Así mismo, se ha articulado con los lineamientos y directrices del Ministerio de Transporte, el cual como cabeza del sector en el 2019 creó el Comité Sectorial para la coordinación e implementación de la Política Pública Nacional de Equidad de Género en el sector Transporte, por medio de la Resolución 2850 de 2019. La ANI hace parte de este Comité donde se han articulado estrategias para el cumplimiento de las obligaciones del CONPES 4080 de 2022, el desarrollo de protocolos para la prevención de violencias, la conmemoración de fechas importantes y la capacitación en temas transversales.

Gracias a este trabajo institucional por la Equidad se han creado conversaciones alrededor de temas como la violencia de género en el ámbito laboral, la violencia de

Marco normativo

- Agenda para el Desarrollo Sostenible 2023 – Pacto No. 5. Igualdad de Género
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- Sentencia C-804 de 2006 sobre Lenguaje Inclusivo
- CONPES 4080 de 2022 – Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres: Hacia el desarrollo sostenible del país.
- Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026. Sección “Actores diferenciales para el cambio” a través de los siguientes capítulos:
 - El cambio es con las mujeres
 - Colomba igualitaria, diversa y libre discriminación
- Lineamientos de ONU mujeres para el uso de un lenguaje inclusivo al género.

género, labores de cuidado y prevención, lo cual ha significado un reto a la hora de entender el género y sus discusiones como un tema central en la agenda moderna. Es aquí donde surge la discusión sobre el uso del lenguaje incluyente y no sexista y las implicaciones que tiene en la cotidianidad.

En este contexto, el lenguaje es aquel factor cohesivo que nos permite conectar con la sociedad y establecer redes comunicativas que ubican nuestros imaginarios culturales y sociales. La forma en que hablamos, las palabras y términos estructuran la forma en que habitamos el espacio y también nos permite nombrar todo aquello que reconocemos y existe en sociedad.

Al respecto y en palabras de ONU Mujeres, “si bien el uso del masculino como forma generalizadora para referirse a mujeres y hombres ha sido la norma prescrita por la tradición académica y las instituciones que reglamentan la gramática del idioma castellano como elemento fundamental de la comunicación, las transformaciones sociopolíticas y culturales de los últimos años reclaman el uso del femenino sobre una base de igualdad con el masculino, como un reflejo mismo de la lucha por alcanzar la igualdad de género en todos los aspectos de la sociedad. Por otra parte, dado que el idioma castellano reconoce al género femenino en su vocabulario, no debería haber motivo, entonces, para omitirlo” (ONU Mujeres, s.f., p. X).

Esta guía de comunicación inclusiva y no sexista proporciona al personal de la ANI lineamientos para garantizar que las comunicaciones de la entidad se ajusten a los principios de inclusión y equidad de género, aplicándose tanto en la interacción con la ciudadanía y actores involucrados en la gestión de la ANI como en la redacción de documentos oficiales y comunicaciones audiovisuales, orales y escritas.

Este material es el resultado de la elaboración, revisión y trabajo conjunto del Equipo de Equidad de Género de la entidad. Para su desarrollo, se integraron conocimientos de diversas áreas en temas de comunicación, lenguaje claro e inclusivo, estudios de género y análisis del lenguaje, además de revisar experiencias similares en otras entidades públicas del país e instituciones internacionales. Es una guía dinámica sujeta a actualizaciones constantes. Por ello, agradecemos cualquier retroalimentación y aportes que puedan enriquecer sus futuras versiones al correo electrónico equidad@ani.gov.co.



2. Estrategias de comunicación

Es importante realizar siempre un análisis considerando el contexto y las características generales del tipo de comunicado que se desea emitir, para seleccionar las expresiones incluyentes más adecuadas.

En este sentido, al decidir qué estrategias emplear, se sugiere tener en cuenta las siguientes recomendaciones generales de las Naciones Unidas en materia de lenguaje inclusivo en cuanto al género (Naciones Unidas, s.f.):

- Considerar el tipo de comunicación (oral o escrita), su finalidad, el contexto y el público.
- Procurar que el mensaje, ya sea audiovisual, oral o escrito, sea claro, fluido y conciso, y que los textos escritos sean legibles.
- Emplear diversas estrategias combinadas a lo largo del mensaje, ya sea oral o escrito.
- Evitar expresiones discriminatorias. Para ello, se sugiere utilizar formas de tratamiento adecuadas e igualitarias entre hombres y mujeres, evitando expresiones con connotaciones negativas o que perpetúen estereotipos de género.
- Visibilizar el género cuando lo exija la situación comunicativa, utilizando los distintos mecanismos que nos permite el idioma para marcar el género gramatical y el sexo biológico.

- No visibilizar el género cuando no sea necesario, utilizando sustantivos colectivos, adjetivos sin marca de género, construcciones impersonales o el uso de infinitivos y gerundios.

A continuación, se presentan estrategias concretas para lograr una comunicación incluyente y no sexista, fundamentadas en prácticas recomendadas para los distintos tipos de comunicación.

2.1. Comunicación oral y escrita.

Para promover una comunicación inclusiva y no sexista en el lenguaje verbal y escrito, podemos optar por varias estrategias que están disponibles en nuestro idioma:

- Opción 1: Desdoblar los sustantivos - pares femeninos y masculinos.
- Opción 2: Desdoblar artículos y adjetivos
- Opción 3: Usar sustantivos comunes
- Opción 4: Eliminar los artículos frente a sustantivos neutrales
- Opción 5: Agregar palabras clave
- Opción 6: Emplear pronombres
- Opción 7: Modificar verbos
- Opción 8: Cambiar la estructura de una frase
- Opción 9: Evitar el uso de expresiones que contengan estereotipos de género.

A continuación, se explica el uso de cada una de estas opciones:

Opción 1: Desdoblar los sustantivos - pares femeninos y masculinos.

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas, el desdoblamiento es una herramienta para incluir la versión femenina y masculina de la misma palabra. Es importante recalcar que, si bien es una herramienta efectiva, es recomendable no abusar de la misma para evitar incoherencias o redundancias en el texto.

Uso convencional	Alternativa inclusiva
Director	Director y directora
Ciudadanos	Ciudadanos y ciudadanas
Asesor	Asesor y asesora
Experto	Experto y experta
Vicepresidente	Vicepresidente y vicepresidenta
Peticionario	Peticionario y peticionaria

Opción 2: Desdoblar artículos y adjetivos
Tal como aparece en el ejemplo anterior, este desdoblamiento tiene el mismo fundamento, pero con los artículos femenino y masculino.

Uso convencional	Alternativa inclusiva
El solicitante	El o la solicitante
Los ciudadanos	Las y los ciudadanos

Opción 3: Usar sustantivos comunes o neutros en materia de género

Estos son aquellos que designan personas o cosas que hacen parte de una sola clase, un solo grupo, una misma categoría, etc.

- La humanidad
- Las personas
- La ciudadanía
- El funcionariado
- La sociedad civil

- El personal de planta
- El personal contratista
- El equipo de auditoría

Uso convencional	Alternativa inclusiva
Los auditores evaluarán el cumplimiento de los estándares de calidad en el proyecto.	El equipo de auditoría evaluará el cumplimiento de los estándares de calidad en el proyecto.
La carta de trato digno está dirigida a los ciudadanos que interactúan con la ANI.	La carta de trato digno está dirigida a la ciudadanía que interactúa con la ANI.
Los derechos del hombre.	Los derechos humanos.

Opción 4: Eliminar los artículos frente a sustantivos neutrales

Uso convencional	Alternativa inclusiva
Se acercaron a la obra los policías y los activistas.	Se acercaron a la obra policías y activistas.

Opción 5: Agregar palabras clave

Uso convencional	Alternativa inclusiva
Los contratistas	Las personas contratistas
Los beneficiarios	Las personas beneficiarias
Los supervisores	El personal de supervisión Las personas responsables de la supervisión
Los ingenieros	Los profesionales en ingeniería

Opción 6: Emplear pronombres neutros

Uso convencional	Alternativa inclusiva
Los que entren	Quienes entren
Firman los que en ella ...	Firman quienes intervinieron

Opción 7: Modificar verbos

Uso convencional	Alternativa inclusiva
Cuando los usuarios realicen los trámites	Cuando se realicen los trámites
Si está interesado...	Si te interesa, acude a
Los participantes discutirán en equipo...	Discute en equipo
Los que escuchen una alarma...	Si escuchas una alarma...

Opción 8: Cambiar la estructura de una frase

ONU Mujeres, plantea que es recomendable, siempre que se pueda, adaptar las frases u oraciones para que sean inclusivas en cuanto al género, evitando el uso de adjetivos masculinos genéricos y su concordancia gramatical. Aquí se presentan algunas opciones:

Uso convencional	Alternativa inclusiva
Los ingenieros y obreros responsables del proyecto trabajarán en la ampliación de la autopista, asegurando el cumplimiento de los plazos establecidos.	El equipo técnico y de obra responsable del proyecto trabajará en la ampliación de la autopista, asegurando el cumplimiento de los plazos establecidos.
Los concesionarios deben presentar sus informes al director y sus colaboradores para revisión.	La presentación de informes por parte de los concesionarios se realizará ante la dirección y el equipo de apoyo para su revisión.

Opción 9: Evitar el uso de expresiones que contengan estereotipos de género.

Estereotipos	Alternativa inclusiva
Los conductores y las monitoras de las rutas.	El personal encargado de las rutas.
Los médicos y las enfermeras.	El personal de salud
Los jefes y las secretarías	El personal directivo y administrativo
Las compañeras de aseo y cafetería	El personal de aseo y cafetería
Los compañeros de vigilancia	El personal de vigilancia



2.2. Comunicación audiovisual

Para promover una comunicación inclusiva y no sexista en el lenguaje audiovisual, podemos optar por varias estrategias para evitar el androcentrismo¹ y los estereotipos sexistas.

Evitar el androcentrismo en las representaciones visuales:

Representar de manera equitativa y diversa a mujeres y hombres en los medios visuales. Se trata de presentar a mujeres y hombres en igualdad, no es posición de superioridad. Esto puede lograrse seleccionando o produciendo imágenes, videos o ilustraciones que cumplan con los siguientes criterios:

- Procurar el equilibrio en el número de mujeres y hombres, en la manera en que se distribuyen los primeros y segundos planos y el número de imágenes destinadas a unas y otros.

¹ Según el diccionario de la Real Academia española el androcentrismo es la visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino. <https://dle.rae.es/androcentrismo>

- Propender por la visualización de un número similar de mujeres y hombres en el material que pretenda mostrar personas en roles de poder, toma de decisiones o escenarios profesionales, así como en labores o trabajos operativos, de servicio, de apoyo, asistenciales, administrativos o de cuidado de otros.

Evitar los estereotipos de género:

- Evita reforzar estereotipos de género en imágenes, es decir representar tanto a mujeres como a hombres en roles diversos y no tradicionales, mostrando a personas con características físicas, sociales y culturales variadas para promover una representación inclusiva y equitativa que permita visibilizar la diversidad poblacional en Colombia.

Para ello, se sugiere, siempre que sea posible:



- Optar por utilizar imágenes de mujeres en posiciones de liderazgo o en actividades diversas, como, gerentes de proyecto, directoras de obra, ingenieras en campo, supervisoras, personal de seguridad, operadoras de maquinaria, científicas, investigadoras, o liderando procesos y equipos, en lugar de representar a las mujeres exclusivamente en roles tradicionales como amas de casa o en labores de cuidado a otros, asistenciales, administrativas y/o de atención al cliente. Asimismo, elegir representaciones físicas variadas, mostrando a mujeres de diferentes edades, complexiones, y estilos, rompiendo con estereotipos de belleza y vestimenta.



- Optar por utilizar imágenes de hombres en posiciones de apoyo o en actividades diversas, tales como auxiliares de tránsito o de obra, enfermeros, asistentes de educación, trabajadores sociales, cuidadores, padres involucrados en la crianza y el hogar, o encargados del cuidado de personas mayores, en lugar de representarlos exclusivamente en roles de liderazgo o en funciones que impliquen autoridad o fuerza. Asimismo, elegir representaciones físicas variadas, mostrando a hombres de diferentes edades, complexiones, estilos y orígenes étnicos, rompiendo con estereotipos de género y apariencia tradicionalmente asociados a la masculinidad.

- Incluir el enfoque diferencial en las imágenes, medios audiovisuales y representaciones

- Se sugiere incluir herramientas para que las piezas audiovisuales y visuales sean accesibles para todas las personas. Por ejemplo, usar autodescripción, subtítulos, traducción a lengua de señas colombiana y lectura fácil.

- Las campañas con productos de comunicación en audio deben asegurar una representación equitativa tanto en la cantidad como en el tiempo de participación de voces femeninas y masculinas, garantizando que tanto hombres como mujeres sean representadas en roles de poder, toma de decisiones y funciones de servicio.

Fuentes consultadas

- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. (2016). Líneas de comunicación interna para el uso de lenguaje incluyente y no sexista. Secretaría de Gobernación Estados Unidos Mexicanos.
- Ministerio de Transporte. (2022) Guía para una comunicación incluyente no sexista. Versión 2.
- Naciones Unidas. (s.f.). Lenguaje inclusivo en cuanto al género. Naciones Unidas. Recuperado el [12 de noviembre de 2024], de <https://www.un.org/es/gender-inclusive-language/index.shtml>
- ONU Mujeres. (s.f.). Glosario de Igualdad de Género. Centro de capacitación de ONU Mujeres. Recuperado el [12 de noviembre de 2024], de <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter&hook=G&sortkey=&sortorder=asc>
- ONU Mujeres. (s.f.). Guía para el uso de un lenguaje inclusivo al género. Recuperado el [12 de noviembre de 2024], <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Gender-inclusive%20language/Guidelines-on-gender-inclusive-language-es.pdf>
- Real Academia Española. (s.f.). Recursos de la Real Academia Española. Recuperado de <http://www.rae.es/recursos>
- Planned Parenthood. (s.f.). Sexo e identidad de género. Planned Parenthood. <https://www.plannedparenthood.org/es/temas-de-salud/identidad-de-genero/sexo-e-identidad-de-genero>
- Fundación ISD. (2019). ¿Cuántos tipos de sexo existen? Fundación ISD. <https://isdfundacion.org/2019/10/09/cuantos-tipos-de-sexo-existen/>



ANI



2026