



### MANUAL DE COMUNICACIÓN

para la equidad y la diversidad de género Organización Eficacia





- 2 Por qué elaboramos nuestro
  Manual de Comunicación para la
  equidad y la diversidad de género
  Organización Eficacia?
- Nuestra Política de Inclusión
- La comunicación inclusiva a través del lenguaje escrito y oral
- La comunicación inclusiva a través de las imágenes (comunicaciones corporativas)



¿Por qué elaboramos nuestro Manual de comunicación para la equidad y la diversidad de género Organización Eficacia?



La equidad, la diversidad y la inclusión han sido siempre para nuestra Organización, pilares naturales de actuación que nos han caracterizado en nuestra trayectoria. Coherentes con nuestro principio de **Ser una Organización Humana** y nuestro **modelo de Sostenibilidad**, creemos firmemente que el lenguaje y la comunicación inclusiva es una herramienta que permite día a día reconocer los cambios sociales, y culturales que se están dando a favor de la equidad entre hombres y mujeres en la sociedad.







equidad y la diversidad de género
Organización Eficacia, tiene como
objetivo promover una comunicación
inclusiva a través de del lenguaje escrito,
oral y visual (imágenes y fotografías en
nuestras comunicaciones corporativas).
Este manual es una herramienta que refleja
y fortalece nuestra política de Inclusión,

donde declaramos que desde nuestros procesos y negocios hemos estado siempre comprometidos con un mundo cada vez más incluyente y respetuoso de la diferencia, buscando visibilizar a los diferentes grupos que integran la sociedad y la Organización, así como fomentar la equidad entre los géneros, edades, razas, orientación sexual, discapacidad, entre otras variables.



Aquí encontrarás una guía y una herramienta fundamental para el relacionamiento con nuestros grupos de interés desde la mirada de la equidad y la inclusión.

El lenguaje construye realidades, ¡Hagámoslo posible!

# Nuestra política de Inclusión

Eficacia reconoce la diferencia, por ello garantiza en sus procesos la no exclusión y discriminación de las personas por motivo de sus gustos, preferencias, género, creencias e identidad; buscando enriquecer sus entornos de trabajo a partir de las lecturas diversas del mundo que tienen sus colaboradores y propendiendo por su desarrollo integral tanto en el contexto de trabajo como en la vida personal.

Siendo así, caben todas las etnias, preferencias y gustos. En particular la comunidad LGBTI puede vivir su identidad sin limitaciones y bajo un marco claro fundamentado en el respeto. En coherencia con la ley, las personas de este colectivo pueden acceder a los beneficios en igualdad de condiciones que el resto de la organización; asimismo a los días de descanso por adopción, matrimonio, los beneficiarios del seguro de vida, las diferentes afiliaciones, el reconocimiento de sus parejas, entre otros, ocurre en igual modo para todos.

Nuestro propósito fundamental es transformar vidas y lo hacemos reconociendo la importancia del hombre, la mujer y en general la persona desde su pluralidad de expresión en el contexto de trabajo y la sociedad, generando oportunidades que favorezcan el desarrollo de su potencial. Construimos contenidos de formación y buscamos maneras de favorecer los aprendizajes desde las nuevas realidades identitarias, las necesidades particulares de cada grupo y los retos que plantean para ellos en dichas transformaciones.

Nuestros procesos de selección, evaluación, desempeño, compensación y demás aspectos valorativos sobre las personas, privilegian las capacidades y el potencial, sin plantear preferencias o diferencias a razón de factores excluyentes como la imagen, la historia de vida, la posición sociopolítica, creencias espirituales o religiosas y cualquier otro aspecto que pueda vulnerar la diferencia.



En garantía de esta filosofía de comprensión, aceptación y reconocimiento, hemos dispuesto un canal para la prevención del acoso, conductas discriminatorias y posibles comportamientos no deseables, donde cualquier colaborador puede exponer aquellas situaciones que atenten con nuestra premisa de inclusión escribiendo a:

convivenciaeficacia@eficacia.com.co, convivenciaextras@extras.com.co



¡Sigamos siendo ejemplo de una Eficacia humana e incluyente!





# La comunicación inclusiva a través del lenguaje escrito y oral

"La no discriminación por motivo de género es un derecho humano, por lo que referirnos en un lenguaje que nos incluya a la diversidad no es un lujo, sino una necesidad. Ya que garantiza la participación activa en la vida económica y social de nuestro contexto" (ONU, 2018).

El lenguaje SÍ es posible usarlo de diferentes formas para incluir a todas las personas. ¡Es solo cuestión de ponerlo en práctica!

Conoce algunas recomendaciones para incorporar la comunicación inclusiva...





#### No inclusivo

- La evolución del hombre
- Los colaboradores de la Organización

Evitar el uso del masculino genérico

#### Inclusivo

- La evolución de la humanidad
- El personal de la Organización

Evita el uso de palabras masculinas con las que queramos referir a toda la población. El uso del masculino genérico puede confundirse con el uso exclusivo del género gramatical masculino, aquel que se utiliza para referirse solo a los hombres.

Y, ¿cómo hacerlo?



1

# Usa términos neutros, genéricos, o sustantivos colectivos

Reflejan la diversidad, hacen referencia tanto a hombres como a mujeres, es decir, incluyen ambos géneros.

#### **NO INCLUSIVO**

Los administrativos de Eficacia

**Los** mercaderistas

**Todos** transformamos vidas

Los que participen en este proyecto

Los adultos

Los jóvenes

#### **INCLUSIVO**

El personal administrativo de Eficacia

El personal de mercaderismo

Todas las personas transformamos vidas

Quienes participen en este proyecto

Las personas adultas

\*No esta permitido el uso

no un signo lingüístico

del @. El @ es un símbolo y

La juventud

Usa el "desdoblamiento"

Si no encuentras un genérico inclusivo, desdobla el término en su femenino y masculino.

#### NO INCLUSIVO INCL

Los directores

**Los** coordinadores

Los analistas

Todos

#### **INCLUSIVO**

**Directores y directoras** 

Las coordinadoras y los coordinadores

Los y las analistas

**Todas y todos** 

#### Aquí puedes usar barras y paréntesis (opciones abreviadas)

Las barras y paréntesis "/" "()" se deben usar sólo en textos, formularios o documentos con espacio muy restringidos.

Las/los colaboradores deberán firmar aquí

Nombre de la madre (padre) o tutor/a

Registra el número de hijas(os)





3

# No usar expresiones • que reflejen estereotipos de género

#### **NO INCLUSIVO**

Los hombres ayudan con las tareas domésticas

Detrás de un hombre hay una gran mujer

#### **INCLUSIVO**

Los hombres realiza tareas domésticas

Al lado de un hombre hay una gran mujer y viceversa

4

### Usa quien / cualquiera

Usar pronombres y artículos sin género gramatical.

#### **INCLUSIVO**

Cualquiera que tenga inquietudes, puede escribir las observaciones

Quienes asistieron al Sumamos tienen un reconocimiento

Quien presente la diapositiva podrá tener más tiempo en la reunión.

5

### Usa el término "personas"

Utilizar la palabra "personas" puede ser otra alternativa, ya que esta se refiere tanto a hombres como a mujeres.

#### **NO INCLUSIVO**

Los afectados por los indicadores

El candidato

#### **INCLUSIVO**

Las personas afectadas por los indicadores

La persona candidata





6

# Marcar el género en los nombres profesionales, cargos y oficios

Evita escribir los nombres profesionales solo en masculino. Si se conoce la identidad de género de la persona, emplea la forma femenina del cargo.

#### **NO INCLUSIVO INCLUSIVO** Gerente Gerenta Director Directora Colaborador Colaboradora Supervisor Supervisora Jefe Jefa\* **Impulsador** Impulsadora Ejecutivo Ejecutiva Coordinador Coordinadora



**Profesiones genéricos:** Analista, Auxiliar, KAM, mercaderista, especialista, líder, entre otros.

\*Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas, 2020.

7

#### Uso de cargos y funciones

Para evitar el masculino genérico, en algunas ocasiones, se puede hacer referencia al cargo o la función que la persona desempeña.

# NO INCLUSIVO Los jefes Los directores Las direcciones La jefatura de Gestión Humana\*

8

#### Orden en las frases

Se recomienda emplear el orden alfabético o alternar, poniendo de vez en cuando en primer lugar el masculino y en otras el femenino.



#### **INCLUSIVO**

Los usuarios y las usuarias de la Intranet.

Las y los usuarios de la Intranet.



### Formas de tratamientos

#### **NO INCLUSIVO**

Señorita Daniela Garcia

**Señora** Rodríguez

Sr. Garcia y esposa

#### **INCLUSIVO**

Señora Daniela Garcia

Señora Fernanda Rodríguez Franco

Señora Julia león Gómez y señor

Pedro Fernández Franco

#### ¿POR QUÉ?

Se recomienda el uso de señora en todos los casos para no explicar el estado civil de las mujeres de forma innecesaria.

En los documentos, se suele colocar solo el apellido paterno de las mujeres. Para un trato igualitario entre ambos géneros se debe colocar el nombre y los dos apellidos.

Se debe evitar las referencias que enuncian al hombre y presentan a la mujer como "esposa" o "señora" ya que la presenta solo en relación a un hombre.



### ¡Ten en cuenta! Para nuestras convocatorias

Evita usar nombres profesionales solo en masculino. En los nombres profesionales te recomendamos palabras neutras.

#### **NO INCLUSIVO**

Ingeniero

Comunicador

Jefe de Compensación

Coordinador de Gestión Humana

Médico

Desarrollador en Software

#### **INCLUSIVO**

Profesional en ingeniería

Profesional de comunicaciones

Jefe/a de Compensación

Coordinador/a de Gestión Humana

Profesional médico

Profesional de Desarrollo en Software

#### **NO INCLUSIVO**

Se requiere de un abogado.

Se busca un especialista en...

Estamos en búsqueda de un ingeniero.

El postulante deberá presentar...

#### **INCLUSIVO**

Se requiere profesional de derecho.

Se busca especialista en...

Estamos en la búsqueda de profesional en ingeniería.

Las personas que se postulen deberán presentar...

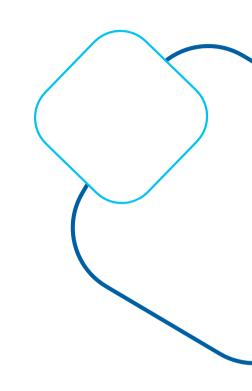






### La comunicación inclusiva a través de las imágenes Comunicaciones corporativas

Los materiales visuales como afiches, infografías, fotos, videos, gráficas, publicaciones, entre otros, también deben representar la presencia igualitaria entre hombres y mujeres, así como no reproducir estereotipos de género e incluir a la diversidad de personas.







# No a los • estereotipos de género

Los estereotipos de género reproducen desigualdades y discriminación, limitan el desarrollo y desenvolvimiento social y profesional de hombres y mujeres, encasillándolos/as en ciertos roles que se les ha asignado de manera arbitraria en la sociedad.

- Rechaza utilizar colores asociados tradicionalmente para mujeres y para hombres, en materiales dirigidos a estos públicos. Recuerda ¡Los colores no tienen género!
- Refleja situaciones con roles diversos. Cuida que las tareas o situaciones en que aparecen hombres, mujeres u otras identidades no respondan a un estereotipo sexista.

**Ejemplos:** Presencia igualitaria en las **comunicaciones visuales, incluir a hombres y mujeres** en su diversidad de roles y papeles, Las comunicaciones de fechas celebrativas visibilizarán la figura femenina y no reforzarán los estereotipos de género.



# 2) Visibiliza la diversidad de personas existentes

• Si vas a realizar una convocatoria o campaña interna, refleja las múltiples identidades de tu país/empresa a través de un representación de distintos tipos de personas.

 Da prioridad de espacio para visibilizar a personas históricamente excluidas de los espacios públicos, como mujeres, personas de la comunidad LGBTIQ+, personas con discapacidad, personas afrodescendientes, entre otra.

### ¡Recuerda! Lo que SÍ deberías hacer:

- Romper estereotipos.
- Intercambiar roles tradicionalmente asignados para acabar con ellos.
- No hay cosas de mujeres o de hombres.
- Incluye las diferentes realidades.







# Grupos a visibilizar



Mujeres



Personas indígenas y afrodescendientes



Personas con discapacidad



Personas de la comunidad LGBTIQ+



Personas adultas mayores



**Otros** 



### Imágenes inclusivas

• Recuerda incluir a hombres y mujeres en su diversidad de roles y papeles.

















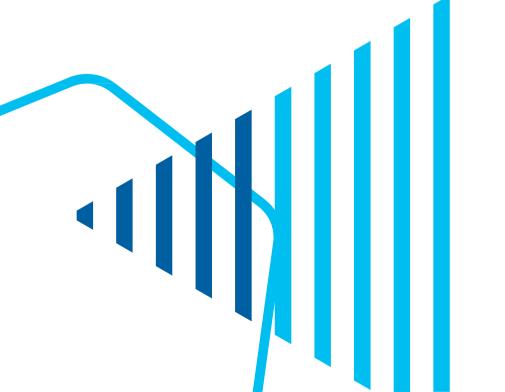


Imágenes inclusivas













### Imágenesinclusivas

No hay una única forma de ser hombre,

cada hombre es libre de asumir su masculinidad según su personalidad.



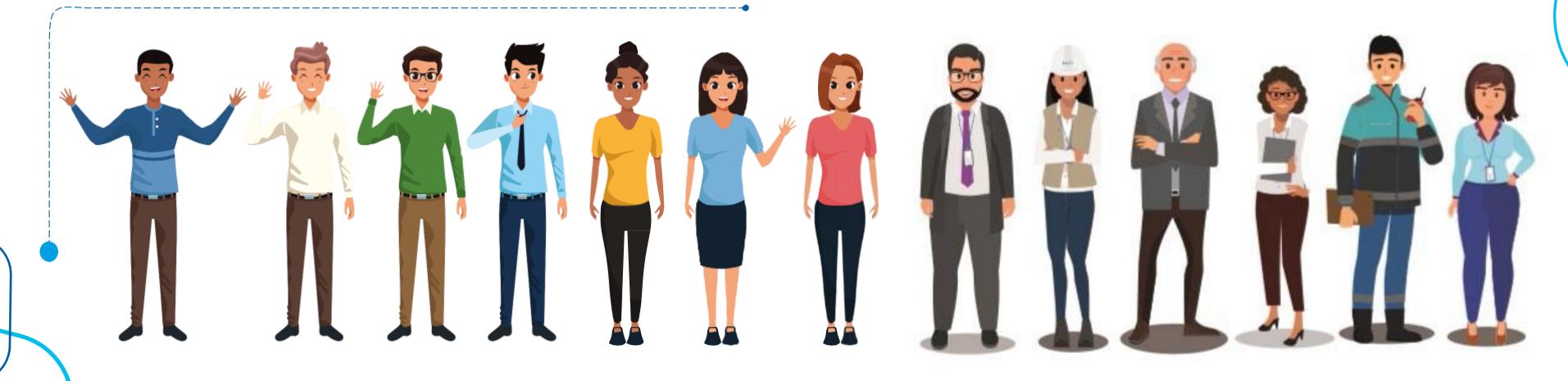
### Gráficos inclusivos

Inclusión de diversidad, de acuerdo a los principios de igualdad y no discriminación, es importante incluir a la diversidad de hombres y mujeres en las comunicaciones visuales: diversidad cultural, diversidad étnica, diversidad de familias, personas con discapacidad, personas adultas mayores, etc.











### Imágenes no inclusivas



- No representemos a la mujer y al hombre con modelos jóvenes y perfectos, empleando así personas con distintas características físicas, étnicas y socioeconómicas.
- No a los estereotipos de familias convencionales.





### Imágenes no inclusivas







