



MAGNEX

**GUÍA DE LENGUAJE
Y COMUNICACIÓN
INCLUYENTE**



INTRODUCCIÓN:

En Magnex, creemos firmemente en la importancia de crear un entorno donde todas las personas se sientan valoradas y respetadas. Reconocemos que el lenguaje desempeña un papel fundamental en la manera en que nos comunicamos y cómo percibimos a los demás. Por esta razón, hemos desarrollado esta guía de lenguaje incluyente como parte de nuestro compromiso con la diversidad y la equidad.

El lenguaje incluyente no solo busca reflejar la diversidad de nuestra comunidad, sino también promover un ambiente donde cada individuo se sienta reconocido y representado. Al adoptar un enfoque consciente y respetuoso hacia el uso del lenguaje, podemos evitar perpetuar estereotipos, sesgos y exclusiones involuntarias.

ALCANCE:

La guía de lenguaje incluyente de Magnex tiene como objetivo principal establecer principios y prácticas que promuevan una comunicación respetuosa y equitativa dentro de nuestra organización. Este documento proporcionará lineamientos claros para todas las empleadas y empleados de Magnex, con el fin de:

Promover la inclusión: Fomentar un ambiente donde todas las personas se sientan reconocidas y valoradas, independientemente de su género, orientación sexual, identidad de género, etnia, cultura o cualquier otra característica personal.

Eliminar sesgos y estereotipos: Sensibilizar sobre el uso de un lenguaje que evite perpetuar estereotipos de género y culturales, contribuyendo así a un ambiente laboral más justo y respetuoso.

Asegurar la representación: Incluir términos y expresiones que reflejen la diversidad de nuestra comunidad interna y externa, garantizando que todas las personas se sientan incluidas en nuestra comunicación.

Fortalecer la cultura organizacional: Establecer un estándar de comunicación que apoye nuestros valores de diversidad, equidad e inclusión, en línea con las mejores prácticas actuales.

Capacitar y sensibilizar: Ofrecer recursos y herramientas educativas para todos los miembros de Magnex, con el objetivo de mejorar la comprensión y la implementación efectiva del lenguaje incluyente en todas las áreas de la empresa.

La implementación exitosa de esta guía no solo contribuirá a mejorar nuestra cultura organizacional, sino que también fortalecerá nuestra reputación como una empresa comprometida con la igualdad y el respeto. Al adoptar estas prácticas, Magnex reafirma su compromiso de ser un lugar de trabajo inclusivo y acogedor para cada uno.

CONTEXTO



¿Qué es diversidad?

La entendemos como la variedad y diferencia de características entre cada persona. Esto va más allá de las diferencias en términos de raza, etnia, género, edad, orientación sexual, religión, discapacidad, entre otros aspectos. La diversidad reconoce que cada individuo es único y tiene experiencias, antecedentes y perspectivas diferentes sin importar sus características.

¿Qué es inclusión?

Es tener entornos en el cual todas las personas sean bienvenidas, respetadas y valoradas. La inclusión implica la acción de eliminar barreras y proporcionar oportunidades equitativas para que todas y todos puedan participar plenamente y contribuir según sus capacidades.

¿Qué es equidad?

Hacemos referencia a la justicia y la imparcialidad en el tratamiento de todas las personas, asegurando que tengan acceso a los mismos recursos y oportunidades. La equidad reconoce que las personas pueden comenzar desde diferentes puntos y, por lo tanto, pueden necesitar diferentes apoyos para alcanzar resultados comparables.

¿Qué es género?

Se refiere a las características sociales y culturales asociadas con ser hombre, mujer o de otro género. El género no se limita a la biología (sexo), sino que incluye roles, comportamientos, expectativas e identidades que una sociedad considera apropiados para diferentes géneros.

Estos conceptos son fundamentales en nuestro contexto para promover entornos laborales y sociales más justos, equitativos y respetuosos de la diversidad humana.



¿POR QUÉ TRABAJAMOS EN EL

LENGUAJE INCLUYENTE

EN MAGNEX?



Queremos fomentar el uso de un lenguaje que no excluya ni discrimine a ninguna persona o grupo. Lo haremos posible, generando conciencia al utilizar términos y expresiones que reconozcan la diversidad de identidades y experiencias de género, así como al evitar términos que refuercen sesgos inconscientes, estereotipos o prejuicios.

El lenguaje incluyente no solo cambia la forma en la que hablamos, sino también la forma en la que pensamos. Cada palabra que elegimos puede ser un acto de inclusión o exclusión, por lo que nos invita a reconocer y celebrar la diversidad que enriquece nuestra sociedad.

LOS PRINCIPALES ERRORES EN EL USO DEL LENGUAJE INCLUYENTE:

GENERALIZACIÓN	Utilizar términos como "todos", "hombres" o pronombres como "él" de manera genérica para referirse a personas de ambos géneros.	Todos los hombres deben asistir a la reunión Los hombres sirven para este cargo Los millennials siempre están pegados a sus celulares
MINIMIZACIÓN	Reducir las capacidades de alguien por su condición particular, implica subestimar o limitar las habilidades y potencial	Es demasiado mayor para aprender nuevas tecnologías Ella no puede hacer eso por ser mujer Es discapacitado, le toca muy difícil Es de pueblo y no sabe nada
ESTEREOTIPOS	Repetir o perpetuar creencias preconcebidas sobre grupos específicos, sin cuestionar su validez	Todas las mujeres son iguales Los hombres no lloran Los hombres son más fuertes Las mujeres son muy lloronas Los hombres si sirven para este cargo Las víctimas viven resentidas Los gays son muy niñas Las lesbianas parecen hombres Los discapacitados no pueden hacer nada
DESPECTIVOS	Utilizar términos, apodos, nombres, expresiones o de otra índole, que generen un ambiente hostil y no inclusivo.	Gordo, feo, enano, jirafa Marica, arepera Mami, mamita, bella, niñaíta, niñoito Indio, morocho, calentana, sabrosura
INESCRÚPULOS	Realizar preguntas inescrupulosas que generen incomodidad con respecto a la privacidad de la persona	¿A quién se lo dio para conseguirlo? ¿Cómo trabajan los maricas? ¿Es de acá o de otro pueblo? ¿Por qué es de esa religión?

HABLEMOS DEL LENGUAJE INCLUYENTE



Lenguaje incluyente: se refiere a una forma de comunicación que busca evitar la exclusión y la discriminación, especialmente en términos de género, pero también extendiéndose a otras dimensiones de la diversidad humana como la etnicidad, la orientación sexual, la capacidad funcional, entre otras. El objetivo principal del lenguaje inclusivo es reconocer y respetar la diversidad de identidades y experiencias de las personas, haciendo que todas se sientan representadas y valoradas.

Lenguaje no sexista: se refiere a un uso lingüístico que evita perpetuar roles, estereotipos o discriminaciones basadas en el género. Se busca eliminar el sesgo hacia un género específico al hablar o escribir, promoviendo la igualdad y el respeto por todas las personas, independientemente de su identidad de género u orientación sexual.

Neutralidad de género: Utilizar términos que no asuman ni privilegien un género sobre otro. Esto incluye el uso de formas inclusivas que abarquen a todos los géneros o el uso alternado de géneros gramaticales en textos y discursos.

Respeto a la diversidad: Reconocer y respetar la diversidad de identidades de género y expresiones personales, utilizando pronombres y términos preferidos por las personas.

Eliminación de estereotipos: Evitar utilizar palabras o frases que refuercen roles estereotipados o prejuicios de género, como "enfermera" en lugar de "enfermero" o "médico/a".

Inclusividad: Garantizar que todas las personas se sientan representadas y valoradas a través del lenguaje utilizado, sin exclusiones ni marginalizaciones basadas en el género.





Uso de sustantivo colectivo

EXPRESIÓN NO INCLUSIVA	EXPRESIÓN INCLUSIVA
El presidente	• La Presidencia
Directores	• El equipo primario
Coordinador	• La coordinación
Jefe de contrato	• Jefatura del contrato
los ciudadanos	• La ciudadanía
Colaboradores	• El Equipo, el personal, gente, el talento humano
El hombre	• Las personas

Uso de pronombres relativos y cuantificadores

EXPRESIÓN NO INCLUSIVA	EXPRESIÓN INCLUSIVA
Cuántos	• Cuántas personas
Todos	• Todos los miembros/equipos
Varios	• Un grupo de, un conjunto de, varias personas
Los que asistan	• Quienes asistan
Los otros	• Las otras personas

Ajuste de títulos de profesiones al femenino

EXPRESIÓN NO INCLUSIVA	EXPRESIÓN INCLUSIVA
El ingeniero	• Los profesionales en ingeniería
Secretaria	• Personal administrativo
El supervisor	• Personal que supervisa
Administradores	• Profesionales en administración

Género

EXPRESIÓN NO INCLUSIVA	EXPRESIÓN INCLUSIVA
Los padres, madres y padres	• Las familias
Los trabajadores	• El personal, los equipos
Enviar los documentos a los coordinadores	• Enviar los documentos a las coordinaciones
Es responsabilidad es de cada jefe de departamento	• Es responsabilidad de las jefaturas de los departamentos

¿CÓMO PODEMOS ESCRIBIR DE MANERA MÁS INCLUYENTE?

Escribir de manera inclusiva no solo promueve la equidad, sino que también fortalece la comunicación al asegurar que todas y todos sientan el reconocimiento y su valor.

Por eso, traemos algunos ejemplos y formas de escribir de manera adecuada para que generemos el cambio individualmente y tener una organización que respete la diversidad, equidad e inclusión.

Discapacidad física o condición médica

EXPRESIÓN NO INCLUSIVA	EXPRESIÓN INCLUSIVA
Capacidades especiales, capacidades diferentes, minusválido/a, inválido/a, discapacitados/as, incapacitados/as enfermitos/as	<ul style="list-style-type: none"> • Persona con discapacidad • Persona en estado de dependencia
Sordomudo/a, sordito/a	<ul style="list-style-type: none"> • Persona con discapacidad auditiva • Persona sorda
Invidente, cieguito/a	<ul style="list-style-type: none"> • Persona con discapacidad visual • Persona con visión baja • Persona ciega
Retrasados mentales, mongolito	<ul style="list-style-type: none"> • Persona con discapacidad cognitiva
Enano/a, enanito/a, duende	<ul style="list-style-type: none"> • Personas de talla baja • Personas pequeñas
Bipolares, depresivo, esquizofrénico, hiperactivo	<ul style="list-style-type: none"> • Personas con bipolaridad, depresión, esquizofrenia, hiperactividad

Grupos indígenas o afrodescendientes

EXPRESIÓN NO INCLUSIVA	EXPRESIÓN INCLUSIVA
Minorías étnicas	<ul style="list-style-type: none"> • Pueblos y comunidades indígenas
Indios, cholos y otros despectivos	<ul style="list-style-type: none"> • Personas indígenas • Las comunidades indígenas • Los pueblos indígenas
Dialectos	<ul style="list-style-type: none"> • Lenguajes indígenas
Persona de color / Afros	<ul style="list-style-type: none"> • Afrodescendiente • Afrocolombiano
viejito/a, ancianito/a, ruco/a y abuelito	<ul style="list-style-type: none"> • Adultos mayores
Sirviente, Doméstico, Muchacha	<ul style="list-style-type: none"> • Empleado(a) de servicios generales


Diversidad sexual

EXPRESIÓN NO INCLUSIVA	EXPRESIÓN INCLUSIVA
Minorías sexuales	<ul style="list-style-type: none"> • Diversidades sexuales • Población LGBTIQ+
Mariconas, marimachas y otros despectivos	<ul style="list-style-type: none"> • Persona lesbiana • Mujer homosexual
Joto, maricón y otros despectivos	<ul style="list-style-type: none"> • Persona homosexual • Hombre homosexual • Persona gay • Hombre gay
Bicicletero/a, indefinidos	<ul style="list-style-type: none"> • Personas bisexuales
Hermafrodita	<ul style="list-style-type: none"> • Personas intersexuales



Víctimas, excombatientes y retirados fuerza pública

EXPRESIÓN NO INCLUSIVA	EXPRESIÓN INCLUSIVA
Reinsertado, exparamilitar, exguerrillero, desmovilizado	<ul style="list-style-type: none">• Ex combatiente
Fuerzas militares, Fuerzas armadas	<ul style="list-style-type: none">• Fuerza pública
Tombos, polochos	<ul style="list-style-type: none">• Policías / Militares / Agentes / Miembros de la fuerza pública
Desplazados	<ul style="list-style-type: none">• Víctimas de desplazamiento forzado



La mejor manera de hablar y escribir es llamando a las personas por su nombre y evitar categorizar o juzgar la diversidad. Somos diversidad y seres humanos que merecemos ser respetados.

LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN DE MAGNEX



Queremos promover el uso del lenguaje incluyente en todos los contenidos y comunicaciones de Magnex para reflejar y respetar la diversidad de identidades y experiencias de nuestras audiencias y equipos de trabajo, generando de esta manera:

Inclusión y diversidad: El uso de un lenguaje incluyente en los medios de comunicación de Magnex ayudará a que todas las personas se sientan representadas y valoradas, independientemente de su género, orientación sexual, etnicidad u otras características.

Responsabilidad social: Como empresa comprometida con la diversidad, equidad e inclusión, Magnex promueve prácticas lingüísticas que contribuyen a crear un entorno equitativo y respetuoso.

Imagen corporativa: Creemos que adoptar el lenguaje incluyente genera un diferenciador en el sector petrolero, posicionándonos como una empresa que valora la igualdad y el respeto hacia todas las personas, lo cual puede ser un diferenciador positivo en el mercado.



¿CÓMO PODEMOS TENER PIEZAS GRÁFICAS MÁS INCLUSIVAS?



- Presenta la diversidad de las personas que pueden ejercer un mismo rol.
- Representa a hombres y mujeres en roles contrarios a los estereotipos de género.
- Visibiliza en la mujer roles de líder, empresaria, científica, operando maquinaria pesada, líder en campos, deportistas, médicas, etc.
- Asegura igual representación entre voces femeninas y masculinas.
- Promueve equidad en la producción de contenidos institucionales como narraciones para vídeos, anuncios publicitarios o campañas.

Ejemplos de fotos inclusivas, ¿qué se puede y qué no?



FOTO NO INCLUSIVA

Se ve únicamente a hombres, lo que refuerza la idea de que es un rol masculino.



FOTO INCLUSIVA

Se puede ver un hombre mayor, a una mujer joven y a un hombre joven en roles similares.



FOTO NO INCLUSIVA

Se muestra a la madre atendiendo al padre y la hija, reforzando el estereotipo de la mujer como encargada de los labores del hogar.



FOTO INCLUSIVA

Se muestra a ambos padres compartiendo por igual con sus hijos, desincentivando el pensamiento de que los hijos son responsabilidad de la madre.



FOTO NO INCLUSIVA

Se muestra al hombre como doctor y a la mujer como enfermera, reforzando el estereotipo de las carreras para hombres y para mujeres.



FOTO INCLUSIVA

Hay un grupo de doctores y doctoras presentado como iguales.

REVISIÓN Y ADAPTACIÓN DE CONTENIDOS EXISTENTES:

Desde el equipo de Comunicaciones se realizará una revisión de todos los contenidos actuales de Magnex para identificar las áreas donde se pueda mejorar la inclusividad en el lenguaje.

Modificar y actualizar aquellos contenidos que no sean inclusivos, asegurando que reflejen adecuadamente la diversidad de audiencias y equipos de Magnex.

ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN INTERNA:

Comunicar de manera proactiva y transparente los cambios y mejoras implementadas en el uso del lenguaje inclusivo a todas las personas que hacen parte de Magnex.

Fomentar una cultura organizacional que valore la inclusión y celebre la diversidad a través de actividades internas y mensajes claros desde la alta dirección.

COMPROMISO DE MAGNEX Y SU EQUIPO DE TRABAJO:

En resumen, implementar una guía de lenguaje inclusivo no solo es una medida ética y socialmente responsable, sino también estratégica para mejorar la cultura organizacional, fortalecer la reputación de la empresa y asegurar su relevancia en un mercado diverso y competitivo.

BIBLIOGRAFÍA



- Guía de lenguaje incluyente. Gobierno de México.
- Guía práctica para el uso del lenguaje incluyente y no sexista – INE
- Guía de comunicación inclusiva – OEA
- Manual de comunicación inclusiva – Osiptel
- Guía para el uso de un lenguaje más inclusivo e igualitario - ministerio de justicia.
- Guía de lenguaje y comunicación incluyente – Ecopetrol



MAGNEX