Guía de Comunicación para la

Equidad de Género, Diversidad e Interculturalidad

Lo hacemos todo por la EQUIDAD.

UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA

Código: GA192-3
Versión: 4
Fecha: octubre 2025

TABLA DE CONTENIDO

Objetivo 3

Alcance 4

Desarrollo 5

Uso del lenguaje 8

Uso de imágenes 14

Documentos de referencia 19

1. OBJETIVO

Orientar el proceso de comunicación y promoción de la Universidad Cooperativa de Colombia desde los fundamentos de la **inclusión, interculturalidad y equidad de género para evitar sesgos o situaciones discriminatorias que promuevan un entorno universitario respetuoso con la diversidad.**

2. ALCANCE

Esta guía aplica a todas las formas de comunicación institucional, desde la redacción de contenidos hasta su publicación y uso en todos los medios y plataformas de la Universidad.

3. DESARROLLO

Este documento describe las buenas prácticas que se deben implementar en la **comunicación y promoción de la Universidad en materia de inclusión, interculturalidad y equidad.** Asimismo, proporciona ejemplos prácticos para facilitar la interacción respetuosa con los diferentes públicos.

4. NUESTRO COMPROMISO CON LA EQUIDAD, LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN

¡La Universidad Cooperativa de Colombia estamos comprometida con la equidad e inclusión en nuestra comunidad!

Entendemos que estos principios son esenciales para el crecimiento armonioso en los ámbitos económicos, políticos, sociales y académicos. La equidad es uno de nuestros valores fundamentales, actuando como el motor que nos impulsa a ser una universidad inclusiva, sin importar la diversidad en edades, etnias, capacidades, culturas, orientaciones sexuales e identidades de género. Este enfoque inclusivo se refleja en todo el material comunicativo que compartimos tanto dentro como fuera de nuestras fronteras. En este sentido, nos comprometemos a:

- Elaborar materiales de comunicación y publicidad, internos y externos, libres de sesgos discriminatorios en cualquier forma.
- Diseñar herramientas que contribuyan a una comunicación con equidad de género, inclusiva y accesible.
- Promover un lenguaje inclusivo en las comunicaciones para que toda la comunidad institucional lo entienda y apropie.
- Verificar el uso adecuado de imágenes y lenguaje en los distintos mecanismos de comunicación.
- Capacitar a nuestra comunidad en prácticas de comunicación inclusiva.

Estas recomendaciones se han elaborado usando como referencia otras guías previas de lenguaje inclusivo, como las del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes del Gobierno de Chile, Guía de Lenguaje Incluyente de Ecopetrol, Guía de Comunicaciones Inclusiva de Ajuntament de Barcelona y recomendaciones Sello Equipares.

5. USO DEL LENGUAJE

La universidad se comunica usando el lenguaje en todos los aspectos: información oficial, servicios, logros y presentaciones. **El lenguaje está en nuestras actividades diarias y moldea nuestro pensamiento. Por eso, debemos tener cuidado con las palabras para evitar generar desigualdad o cualquier**

tipo de discriminación o exclusión en las interpretaciones de las demás personas. ¡Equidad lingüística es clave!
A continuación, presentamos una serie de ejemplos concretos que pueden facilitar el uso del lenguaje incluyente.
Es importante destacar que éstos deben analizarse y comprenderse en su contexto.

5.1 Recomendaciones generales

- Utilizar un lenguaje respetuoso que reconozca la diversidad humana.
- Nombrar explícitamente a los grupos que tradicionalmente han sido invisibilizados.
- Evitar expresiones que refuercen estereotipos y prejuicios.
- Adaptar el lenguaje al contexto, manteniendo siempre el respeto por la dignidad de las personas.

5.2 Uso de sustantivos genéricos y colectivos

Recomendamos utilizar términos inclusivos que no marquen el género:

Uso habitual (NO recomendado)	En la UCC hablamos así (Recomentado)
Los niños y las niñas	La población infante, infancia
Las mujeres y los hombres jóvenes	Las personas jóvenes, la juventud
Los hombres y las mujeres	La población
Las empleadas y los empleados	La comunidad administrativa
Los estudiantes y las estudiantes	La comunidad estudiantil
Las expertas y los expertos	Las personas expertas

Los profesores	Comunidad profesoral, los y las profes
Los administrativos	El personal administrativo

5.3 Primero siempre las personas

Recomendamos no utilizar el masculino con valor genérico al referirse a las personas de interés. En vez de ello, una se puede anteponer la palabra persona (redacción cercana)

Uso habitual (NO recomendado)	En la UCC hablamos así (Recomentado)
El beneficiado	La persona beneficiada
Todos	Todos y todas las personas
El aspirante	La persona aspirante
El egresado	La persona egresada
El postulante	La persona que se postula
Viejitos / ancianos / abuelitos / la tercera edad	Personas adultas mayores, personas mayores
Los jubilados y pensionados	Las personas jubiladas / comunidad jubilada

5.3 Uso del "quien o quienes"

Si no sabes el sexo de la persona a quien hace referencia, evita el uso de pronombres masculinos seguidos del relativo (información adicional acerca del elemento que aparece en la oración principal)

Uso habitual (NO recomendado)	En la UCC hablamos así (Recomentado)
El que se inscribe	Quien se inscribe
Aquellos que vinieron al taller	Quienes vinieron al taller
Los que no cumplan los requisitos	Quienes no cumplan los requisitos
Los participantes deberán cumplir	Cada participante deberá cumplir

5.4 Sustituir el artículo "uno", por "alguien" o "cualquiera"

Uso habitual (NO recomendado)	En la UCC hablamos así (Recomentado)
Cuando uno lee las listas de participantes	Cuando alguien lee las listas de admisibilidad Cuando cualquiera lee las listas de admisibilidad
Cuando uno viene al simposio	Cuando alguien viene al simposio Cuando cualquiera viene al simposio

5.5 Evitar el uso de adverbios con marca de género

En ocasiones, cuando los sustantivos son neutros se puede omitir el artículo.

Uso habitual (NO recomendado)	En la UCC hablamos así (Recomentado)

Pocos artistas no cuentan con el beneficio	La minoría de artistas no cuentan con el beneficio
Muchos fueron convocados	Se convocó a mucha gente
Más de la mitad de los profesores asistieron a la capacitación	La mayoría de profesores asistieron a la capacitación

5.6 Cargos, profesiones y oficios

En nuestra comunicación adoptamos la trasnominación, que consiste en referirse al cargo, profesión u oficio en lugar de mencionar a la persona que lo ocupa:

Uso habitual (NO recomendado)	En la UCC hablamos así (Recomentado)
El rector	La rectoría / El o la rectora
El presidente	La presidencia
Los decanos	La decanatura
El director será nombrado por...	La persona a cargo de la Dirección será nombrada por...
El consejo de dirección será presidido por el director	El consejo de dirección será presidido por quien ocupe la Dirección

Cuando sea necesario especificar, utilizaremos el femenino para los cargos ocupados por mujeres:

- La directora
- La decana
- La coordinadora

- La jefa de departamento
- La profesora

5.7 Casos especiales

En convocatorias y anuncios de empleo

- Especificar ambos géneros o utilizar términos neutros: "Se busca profesional en ingeniería" en lugar de "Se busca ingeniero"
- Evitar requisitos que puedan resultar discriminatorios

5.8 Evitar el uso del signo "@"

El signo "@" no es lingüístico, rompe con las reglas gramaticales del idioma y es impronunciable por lo tanto su uso no es recomendable.

5.6 Evitar el uso de la barra inclinada "/"

Los primeros esfuerzos para hacer un uso incluyente del lenguaje implicaron la utilización de guiones, paréntesis y barras.

Sin embargo, no es recomendable porque en el texto resulta poco legible. Se recomienda utilizar solamente en formularios, solicitudes o cualquier otro documento en donde se cuenta con poco espacio.

En la Universidad Cooperativa de Colombia no usamos símbolos o letras como: **/, *, X o @** para referirnos a un género o a una persona en específico. Tenemos claro que las personas necesitan y merecen ser nombradas desde su individualidad y no reducidas a un signo o señal.

Para los documentos oficiales: discursos, comunicaciones, reglamentos y otros. Se usará un lenguaje que incluya tanto a hombres como a mujeres. Por ejemplo:

Uso habitual (NO recomendado)	En la UCC hablamos así (Recomentado)

El director será nombrado por…	La persona a cargo de la Dirección será nombrada por…
Los músicos son los funcionarios que, como principal quehacer…	Los músicos y las músicas son el personal que, como principal quehacer…
El Consejo de Dirección será presidido por el director	El Consejo de Dirección será presidido por quién ocupe la Dirección
Los coordinadores son los colaboradores inmediatos del director	Los coordinadores y las coordinadoras son las personas colaboradoras inmediatas del director o la directora

Profesiones y cargos

En nuestro lenguaje adoptamos la trasnominación, que se aplica al uso del lenguaje no sexista al referirse al cargo, profesión u oficio en lugar de mencionar a la persona que lo ocupa. En las definiciones de los cargos y las convocatorias, se debe garantizar que tanto los nombres de los cargos, como en la profesión o formación requerida, se use el genérico, evitando descripciones en la forma masculina o femenina correspondiente.

No poner términos apelando el sexo y más hacia lo genérico del cargo. Ejemplo: vicerrectoría general, decanatura, etc.

Uso habitual (NO recomendado)	En la UCC hablamos así (Recomentado)
El rector	La rectoría / el o la rectora
El presidente	La presidencia
Los decanos	La decanatura

Los cargos terminados en ENTE son neutros porque hacen alusión a UNA ENTIDAD, algo que ES. Por lo tanto, funcionan igual para hombre o mujer. Se identifican con el artículo el / la.

Forma usual: abogado l En UCC hablamos así: Profesional en derecho Aprendiz l aprendices, el / la aprendiz / Analista l personal analista, el / la analista (consultar con gestión humana)

5.8 Expresiones a evitar

Existen expresiones arraigadas que reflejan prejuicios y estereotipos que debemos evitar:

Uso habitual (NO recomendado)	En la UCC hablamos así (Recomentado)
"Lloras como una niña"	"Expresa tus emociones libremente"
"Trabajo de chinos"	"Trabajo meticuloso"
"Sin moros en la costa"	"No hay nadie cerca"
"Ir al paki/chino"	"Ir a la tienda/supermercado"

6. Comunicación inclusiva con diferentes grupos

6.1 Equidad de género

- Visibilizar por igual a mujeres y hombres en el discurso.
- Evitar estereotipos de género en la descripción de actividades, profesiones o roles.
- Utilizar el femenino en cargos y profesiones cuando corresponda.
- Evitar expresiones que refuercen desigualdades de género.

6.2 Personas en situación de discapacidad o diversidad funcional

Uso habitual (NO recomendado)	En la UCC hablamos así (Recomentado)
Discapacitada/o	Persona con discapacidad
Ciega/o, invidente	Persona ciega / Persona con discapacidad visual
Deficiente	Persona con discapacidad intelectual o cognitiva
Minusválido, inválido, paralítico	Persona con discapacidad física / con movilidad reducida
Defecto de nacimiento	Discapacidad congénita
Sordomudo	Persona sorda
Lenguaje de señas	Lengua de señas

Recomendaciones adicionales:

- Poner énfasis en la persona, no en su discapacidad.
- Evitar términos que victimicen o infantilicen.
- No utilizar descripciones negativas o sensacionalistas.
- Evitar etiquetas como "sufre de", "padece", "está confinado a", etc.

6.3 Diversidad étnica, cultural y de origen

Colombia es un país pluriétnico y multicultural. Nuestra comunicación debe reflejar esta riqueza, evitando estereotipos que simplifican o caricaturizan la identidad de las personas según su origen.

Estereotipos regionales: ¿Qué son y por qué evitarlos?

Los estereotipos regionales son generalizaciones que reducen la identidad de las personas a características supuestamente típicas de su región. Estos perpetúan prejuicios, limitan oportunidades y generan ambientes excluyentes.

Recuerda: Una comunicación incluyente elimina estereotipos, reconoce la individualidad y construye pertenencia basada en valores compartidos.

Uso habitual (NO recomendado)	En la UCC hablamos así (Recomentado)
"Con la chispa paisa y alegría costeña logramos…"	"El equipo de diversas regiones logró…"
"Como es costeño seguro llegará tarde"	"Confirmemos la hora de la reunión"

Terminología respetuosa para comunidades étnicas:

- Pueblos indígenas (Wayúu, Nasa, Emberá, etc.)
- Comunidades afrocolombianas o afrodescendientes
- Población raizal (San Andrés y Providencia)

Recomendaciones adicionales:

- Evitar generalizar características basadas en el origen étnico o cultural.
- No usar etiquetas que perpetúen estereotipos.
- Reconocer la diversidad dentro de cada grupo cultural o étnico.
- Evitar expresiones que asocien la migración con problemas.
- **6.4 Diversidad sexual y de identidades de género**

Uso habitual (NO recomendado)	En la UCC hablamos así (Recomentado)
Los padres	Las familias
Cambio de sexo	Operaciones de afirmación de género
Personas con preferencias distintas	Personas LGBTI+
Amanerado/marica/afeminado	Persona homosexual / Hombre gay

Machorra/marimacha	Persona lesbiana / Mujer lesbiana
Hermafrodita	Persona intersexual

Recomendaciones adicionales:

- Respetar los términos con los que las personas se identifican.
- No asumir la orientación sexual o identidad de género de nadie.
- Evitar expresiones que ridiculicen o estigmaticen la diversidad sexual.
- Reconocer la diversidad de estructuras familiares.

6.5 Evitar estereotipos y prejuicios de personas adultas mayores

Uso habitual (NO recomendado)	En la UCC hablamos así (Recomentado)
“A su edad ya no pueden aprender nuevas tecnologías”	“Ofrecemos cursos de tecnología adaptados a diferentes niveles de conocimiento”
“Programa para ayudar a los abuelitos”	“Programa de formación para personas adultas mayores”
“Los viejitos son tercos / olvidadizos / lentos”	“Cada persona tiene su propio ritmo y forma de aprendizaje”

6.6 Salud mental

Uso habitual (NO recomendado)	En la UCC hablamos así (Recomentado)
Demente, loco, trastornado	Persona que tiene un diagnóstico de...
Enfermo mental	Persona con problemas de salud mental
Recluido/encerrado en un manicomio	Paciente o persona usuaria de centros de salud mental
"Vivimos una situación esquizofrénica"	"Vivimos una situación compleja/cambiante"
"Pareces bipolar"	"Eres muy voluble"

Demente, loco, trastornado	Persona que tiene un diagnóstico de...

Recomendaciones adicionales:

- Mencionar los problemas de salud mental solo cuando sea relevante.
- No utilizar términos de salud mental como metáforas.
- Evitar asociar problemas de salud mental con conductas violentas o negativas.

7. USO DE IMÁGENES

Las imágenes, al igual que el lenguaje, son elementos fundamentales en nuestra comunicación y tienen un gran poder en la formación de percepciones e imaginarios sociales. Estudios demuestran que el 90% de la información que llega a nuestro cerebro es visual, por lo que **es esencial que nuestras representaciones visuales reflejen los valores de inclusión, interculturalidad y equidad de género que promovemos en la Universidad Cooperativa de Colombia.**

6.1. Principios generales para la selección y uso de imágenes

- **Representación equilibrada:** Todas las piezas gráficas y audiovisuales de la universidad deben presentar una proporción equilibrada de mujeres y hombres, evitando la subrepresentación de cualquier género.
- **Diversidad visible:** Nuestras imágenes deben reflejar la pluralidad y riqueza de nuestra comunidad universitaria, incluyendo diversidad en:
  - Edades
  - Características físicas (estatura, complexión, color de piel)
  - Expresiones culturales y étnicas
  - Personas con discapacidad o diversidad funcional
  - Diversas expresiones de género
- **Ruptura de estereotipos:** Las imágenes seleccionadas deben desafiar, no reforzar, los roles tradicionalmente asignados según género, etnia, edad o condición.

- **Dignidad y protagonismo:** Todas las personas representadas deben aparecer con dignidad, autonomía y como agentes activos, no como objetos decorativos o en posiciones secundarias.

6.2. Representación equitativa en imágenes

La Institución al ser una Universidad Multicampus, presenta una gran diversidad en edades, etnias, funcional, cultural, sexual, que se refleja en el material visual que se publica interna y externamente.

Lo que SÍ debemos hacer:

- Mostrar a las mujeres en roles de liderazgo, investigación científica, tecnología, deportes y otras áreas tradicionalmente masculinizadas.
- Representar a los hombres en roles de cuidado, enseñanza a nivel preescolar, enfermería y otras profesiones tradicionalmente feminizadas.
- Visibilizar la diversidad de familias, mostrando estructuras monoparentales, homoparentales y otras configuraciones familiares.
- Incluir personas con diversidad funcional realizando actividades cotidianas, profesionales y académicas, evitando perspectivas asistencialistas o victimizantes.
- Representar a personas de diferentes orígenes étnicos y culturales en posiciones de prestigio académico y profesional.
- Usar imágenes donde personas diversas interactúan en igualdad de condiciones.
- Asegurar que en fotografías grupales donde aparecen hombres y mujeres, ambos tengan la misma proporción visual, posición y protagonismo.

Lo que NO debemos hacer:

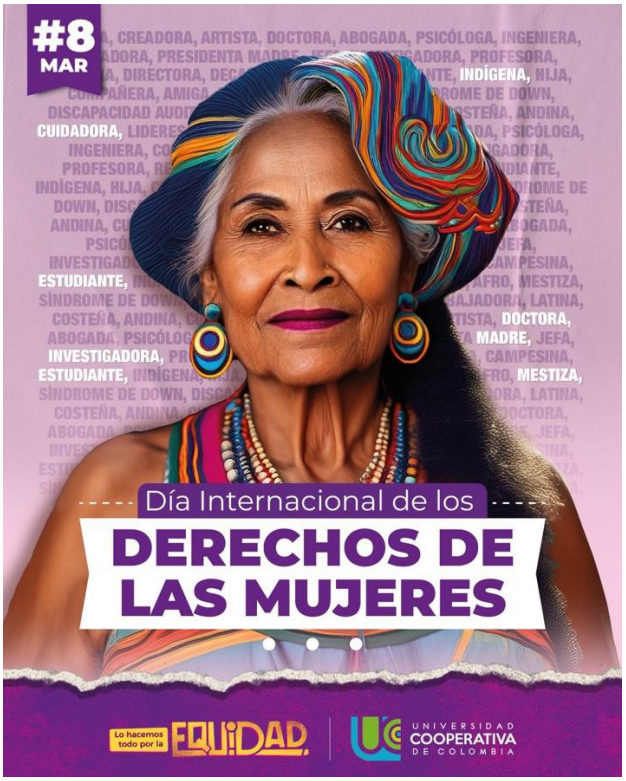
- Utilizar el cuerpo de mujeres u hombres como objeto publicitario o decorativo.
- Presentar sistemáticamente a personas de cierta etnia, género o edad en posiciones subordinadas.

- Representar a personas con discapacidad de manera infantilizada o desde una perspectiva de "superación heroica".
- Usar imágenes estereotipadas de grupos culturales o etnias.
- Mostrar exclusivamente familias de estructura tradicional cuando queremos representar el concepto de familia.
- Utilizar colores de manera estereotípica (azul para niños, rosa para niñas).

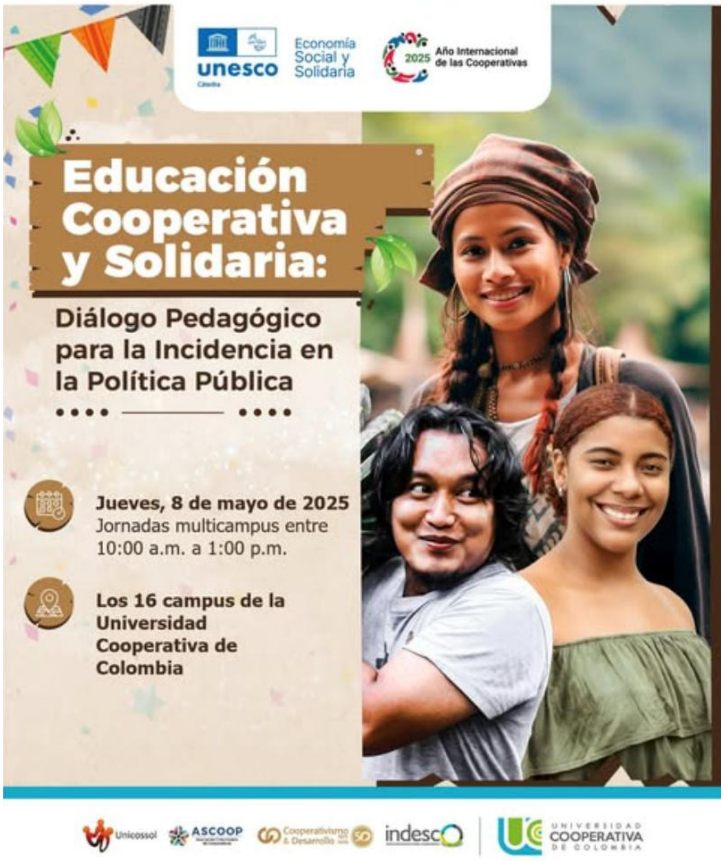
Presentar diferencias notables de tamaño, posición o protagonismo entre géneros en una misma imagen.

6.4. Banco de imágenes inclusivas

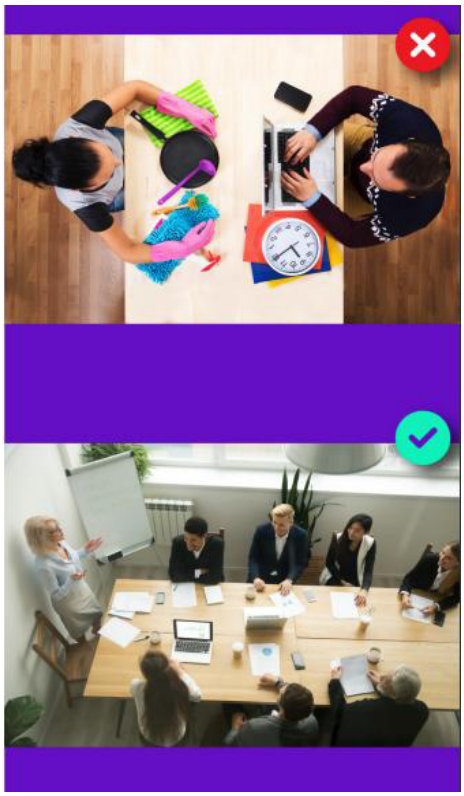
La universidad desarrolla progresivamente un banco de imágenes propias que reflejan la diversidad real de nuestra comunidad. En caso de utilizar bancos de imágenes externos, se priorizarán aquellos que ofrezcan representaciones diversas e inclusivas.

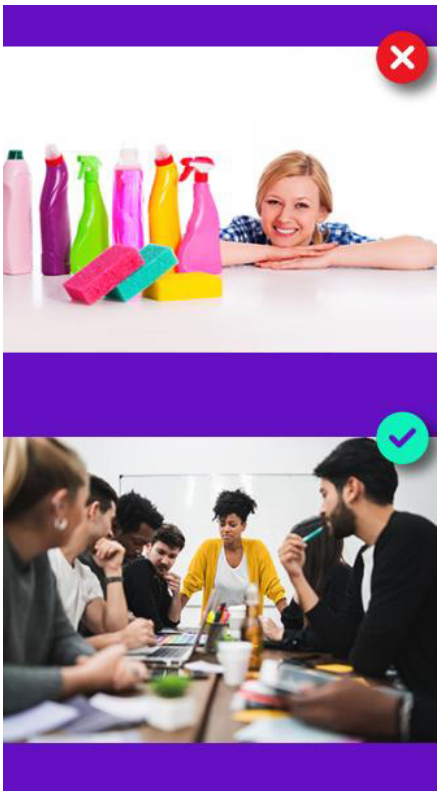


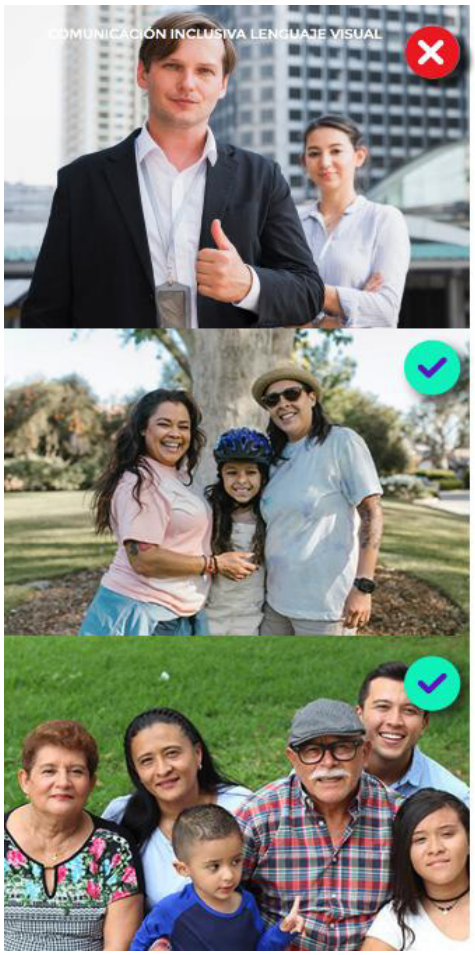
UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA



www.modii.org







Las imágenes

Enaltece la diversidad humana. Los seres humanos tienen múltiples características que se entrecruzan: origen étnico, edad, identidad sexo-genérica, diversidad funcional, cultura, estado de salud, estatus migratorio, entre otras.

Siempre que puedas, haz que tus imágenes resalten y honren esta diversidad. En particular, usa imágenes que muestren a las personas y los colectivos que han sido históricamente invisibilizados. Por ejemplo, las personas con discapacidad, migrantes, personas de diverso origen étnico, identidad de género u orientación sexual.

Garantiza el equilibrio numérico de distintos grupos de personas y muestra su interacción en la comunidad.

www.modii.org

Fotos> Pexels

Lo anterior, se aplica para material como fotografía, vídeo, animaciones, dibujos, presentaciones, entre otros.

Para promover la equidad de género, inclusión e interculturalidad en imágenes, evitamos estereotipos como la mujer recepcionista o el hombre médico, mostrar personas adultas mayores no solo en situaciones pasivas o de cuidado. Optamos por representar a ambos géneros en igualdad de condiciones, en la misma proporción y escala, para reflejar la diversidad y promover la igualdad de género, diversidad e inclusión.

Evita hacer uso de imágenes de personas en cargos estereotípica.

6. EN EVENTOS

Los eventos académicos, culturales, deportivos y ceremoniales son una expresión visible de nuestra identidad institucional. Es fundamental que estos espacios reflejen nuestro compromiso con la inclusión, interculturalidad y equidad de género. Como institución de educación superior se destaca a los individuos por sus conocimientos, comportamientos y logros para que sirvan de referentes de opinión en los medios de comunicación. **Las personas que promueven los servicios de la Universidad son de ambos sexos y su imagen proyecta la filosofía institucional y aspiracional.**

Esta sección proporciona lineamientos para asegurar que todos nuestros eventos promuevan activamente la participación, representación y respeto a la diversidad.

7.1. Comunicación inclusiva durante eventos

Lenguaje e interacción

- Utilizar formas de saludo inclusivas: "Les damos la bienvenida a todas las personas presentes" en lugar de "Bienvenidos todos".
- Evitar expresiones que asumen características de los asistentes: "Como todos sabemos..." o "Es obvio para cualquiera...".

Reconocer adecuadamente los títulos profesionales de todas las personas participantes, especialmente de las mujeres (doctora, ingeniera, rectora, etc.).

7.2. Materiales audiovisuales

- Subtitular vídeos y presentaciones cuando sea posible.
- En eventos virtuales, activar la opción de subtitulado automático.

7.3. Accesibilidad e inclusión

Accesibilidad física

- Verificar la accesibilidad para personas con movilidad reducida: rampas, elevadores, baños adaptados.

- Reservar espacios adecuados para personas con discapacidad visual o auditiva.
- Considerar las necesidades específicas de personas con talla baja.

Accesibilidad comunicativa

- Prever la disponibilidad de interpretación en lengua de señas para eventos principales.
- Ofrecer materiales en formatos accesibles (digital, braille, lectura fácil).
- En eventos virtuales, verificar que las plataformas cumplan con estándares de accesibilidad.

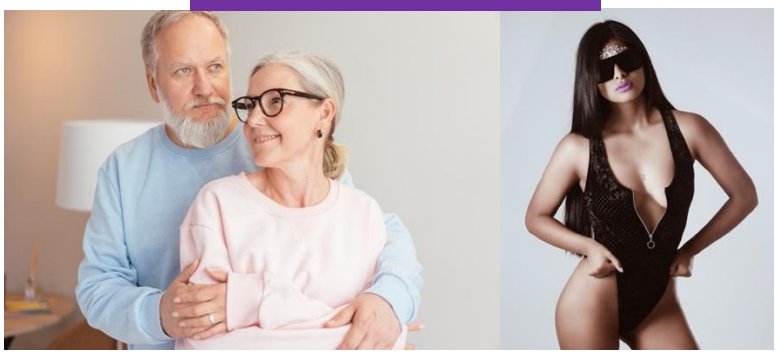
Inclusión cultural

- Considerar calendarios religiosos y culturales diversos al programar eventos importantes.
- Ofrecer opciones alimentarias que respeten diversas prácticas culturales y religiosas cuando se provea alimentación.
- Reconocer y respetar prácticas culturales diversas (saludos, vestimenta, etc.).

Evitar el uso de colores en forma estereotípica, ejemplo: azul para hombre rosa para mujer.

Distribución del espacio: no hacer distinción de uso de espacio por sexo, ejemplo: hombres a un lado mujeres al otro.

NO RECOMENDADO USAR



RECOMENDADO USAR

Uso habitual (NO recomendado)	En la UCC hablamos así (Recomentado)
Damas y caballeros	Todas las personas asistentes/ asistentes
Bienvenidos	Les damos la bienvenida
Los graduados	Quienes se gradúan

Entendemos que el lenguaje funciona de forma dinámica y evoluciona acorde los contextos, en esa medida nuestra recomendación institucional es aplicar el lenguaje neutro en el que se incluyan a todas las personas. De esta manera se evita el desdoblamiento del lenguaje (señores y señoras, niñas y niños, los y las estudiantes), apelamos a la economía de las palabras por su practicidad, siempre garantizando el lenguaje inclusivo.

7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Internos

Acuerdo Superior 503 del 10 de septiembre de 2019, "Por medio de la cual se declara

la Política de Inclusión e Interculturalidad de la Universidad Cooperativa de Colombia.

https://www.ucc.edu.co/asuntos-legales/AcuerdosSuperiores2019/Acuerdo_503_de_2019.pdf

Externos

Manual de Género para Periodistas:

https://www.eird.org/orange-day/docs/genero/manual-de-genero-para-periodistas-pnud.pdf

Guía de lenguaje inclusivo de Género Subsecretaría de las culturas y las artes:
https://www.cultura.gob.cl/wp-content/uploads/2023/02/0702guia-de-lenguaje-inclusivo-de-genero-1.pdf

Guía de Comunicación inclusiva de Ajuntament de Barcelona
https://ajuntament.barcelona.cat/guia-comunicacio-inclusiva/es/

Guía de lenguaje y comunicación incluyente de Ecopetrol
https://www.ecopetrol.com.co/wps/wcm/connect/d7dfe6a8-33ab-4a32-96af-3892fc215e59/GuiaLenguajeIncluyenteEcopetrol.pdf?MOD=AJPERES&attachment=false&id=1611693005085

UNIVERSIDAD
COOPERATIVA
DE COLOMBIA